

**LAYANAN BIMBINGAN KONSELING BAGI PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI DI BPKP (BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI)
YOGYAKARTA**



**OLEH :
HAMMI LATIFAH
NIM: 1620310105**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister Studi Islam
Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi Bimbingan Konseling Islam

**YOGYAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hammi Latifah, S. Sos. I
NIM : 1620310105
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Bimbingan Dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 25 April 2018

Saya yang menyatakan,



Hammi Latifah

NIM. 1620310105

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hammi Latifah, S. Sos. I
NIM : 1620310105
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Bimbingan Dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 25 April 2018

Saya yang menyatakan,



Hammi Latifah

NIM. 1620310105



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : LAYANAN BIMBINGAN KONSELING BAGI
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BPKP
(BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI)
YOGYAKARTA

Nama : Hammi Latifah
NIM : 1620310105
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam
Tanggal Ujian : 30 Mei 2018

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Master of Arts
(M.A)

Yogyakarta, 04 Juni 2018

Direktur,



Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D.

NIP 19711207 199503 1 002 †

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul **LAYANAN BIMBINGAN KONSELING BAGI
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BPKP
: (BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI
PEGAWAI) YOGYAKARTA**

Nama : Hammi Latifah

NIM : 1620310105

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosyah

Ketua/Penguji : Ro'fah, S.Ag., BSW., MA., Ph.D



Pembimbing/Penguji : Dr. Nurus Sa'adah, M.Si., P.Si



Penguji : Dr. Eva Latipah, M.Si.



diuji di Yogyakarta pada tanggal 30 Mei 2018

Waktu : 11.00 – 12.00 WIB

Hasil/Nilai : 90 / A-

Predikat Kelulusan : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Cum Laude*

* Coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**LAYANAN BIMBINGAN KONSELING BAGI PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI DI BPKP (BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI)
YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh :

Nama : **Hammi Latifah**
NIM : 1620310105
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : *Interdisciplinary Islamic Studies*
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Master of Arts (M.A)

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 25 April 2018

Pembimbing



Dr. Nurus Sa'adah, M.Si., Psi

NIP. 198212162009101001

ABSTRAK

Hammi Latifah, Layanan Bimbingan Konseling bagi Pengembangan Karir Pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai). Tesis Program Studi *Interdisciplinary Islamic Studies*. Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.

Pembimbing: **Dr. Nurus Sa'adah, M.Si., P.Si**

Layanan bimbingan konseling karir pada masa ini sangat dibutuhkan oleh para pegawai di karenakan banyak para pegawai yang belum mengetahui hakikat pekerjaannya sehingga saat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang baik. Itu semua tentunya tidak terlepas dari peran konselor di dunia kerja sangatlah penting. Khususnya peran dibidang pengembangan maupun mengubah mental konsep diri yang negatif yang telah berakar di dalam mindset para pegawai negeri kita ke arah yang positif. Dan bimbingan konseling merupakan salah satu cara dalam memberikan bantuan dalam perkembangan karir pegawai demi terlaksanakannya pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah proses penelitian untuk menghasilkan data penelitian yaitu penjelasan, baik tertulis maupun tidak tertulis dengan orang-orang atau pelaku-pelaku yang diteliti. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan bersifat deskriptis, yaitu penelitian yang memaparkan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan dan fenomena yang diselidiki.

Hasil penelitian ini adalah: bahwa layanan bimbingan dan konseling di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) dilaksanakan dalam menemukan peta konsep diri melalui dua pendekatan yaitu test psikologi dan bimbingan konseling pegawai, implementasi bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai dilaksanakan melalui bimbingan konseling individu dan kelompok. bimbingan konseling kelompok dan individu ini dilaksanakan dalam memfasilitasi segala permasalahan pegawai dalam pengembangan karirnya melalui pembentukan konsep diri pegawai, dan peran seorang konselor sangat dibutuhkan dalam pengembangan karir di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai).

Kata kunci: layanan bimbingan konseling, pengembangan karir pegawai.

ABSTRACT

The service of career counseling at this time is highly demanded by the employees in because many employees who do not know the nature of work today in providing services to the community is not competent. That all certainly can not be separated from the role of counselor in the world of work is very important. Particularly the role of development in the field and change the mental self-concept of negative that has been rooted in the mindset of pegawai our country in a positive direction. And counseling guidance is one way in providing assistance in the career development of employees for the implementation of the best service to the community.

This research is a type of qualitative research. Qualitative research is a research process to produce research data that is explanation, either written or unwritten with the persons or principals under investigation. While the approach taken in this research is qualitative and is descriptive, research that describes the data systematically, factual, and accurate information about the facts and the relationships and phenomena being investigated.

The results of this study are: that the guidance and counseling services in BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) The results of this study are: that the guidance and counseling services in implementation guidance and counseling for employee career development implemented through individual and group counselings. guidance counseling groups and individuals is implemented in facilitating all the problems of employees in the development of his career through the formation of employee self-concept, and the role of a counselor is needed in career development in BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai).

Keywords: counseling services, employee career development.

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada almamater tercinta

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat *Ilahi Rabbi*, Allah SWT, yang telah memberikan segala Nikmat dan Karunia-Nya sehingga penulis mendapat kemudahan menyelesaikan tesis ini. *Shalawat* dan *Salam* tak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, beserta umatnya yang senantiasa mengikuti Beliau hingga akhir zaman.

Selama proses penyelesaian tesis ini, penulis menyadari begitu banyak pihak yang telah memberikan dukungan, masukan pemikiran, dan doa, sehingga tesis ini dapat terselesaikan sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister pada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. KH. Yudian Wahyudi, Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi Hasan, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ro'fah, M.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi dan jajarannya atas segala kebijaksanaannya memudahkan urusan administrasi sampai perkuliahan penulis selesai.
4. Dr.Nuruss'adah, M.SI, PSI, selaku dosen pembimbing tesis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan petunjuk-petunjuknya kepada penulis, sehingga tesis ini dapat selesai.

5. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, terkhusus kepada para dosen yang pernah mengampuh mata kuliah di kelas. Terimakasih atas curahan ilmu pengetahuan, motivasi, dan inspirasi, sehingga penulis memiliki cara pandang baru yang sebelumnya tidak penulis dapatkan.
6. Segenap pimpinan, konselor, beserta staf BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta, yang telah memudahkan penulis melakukan penelitian.
7. Bapak ku dan mamak ku tercinta. Bujing, Tulang dan Nenek di Sipirok, Bou-bou ku di Kisaran, Aceh, beserta uda-uda ku yang berada di Padangsidempuan dan Aceh. terimakasih atas do'a, kesabaran, dan curahan kasihnya yang senantiasa diberikan kepada penulis, sehingga penulis senantiasa kuat dan sabar menyelesaikan studi di rantau orang.
8. Teman-teman konsentrasi bimbingan dan konseling Islam angkatan 2016, terkhusus teman-teman BKI A yang selama ini telah menjadi teman dan keluarga yang baik, mengisi dan mewarnai hari-hari penulis dengan begitu banyak pengalaman dan kenangan, dukungan dan doa, canda dan tawa, suka dan duka, serta hal-hal yang inspiratif lainnya. Jazakumullah Ahsanal Jaza!
9. Teman-teman sederhana Padangsidempuan sahabat saya dalam perantauan Asriana Harahap, Nurintan Muliani Harahap, Devi Adrian Daulay, Liliana Hasibuan, Syafrianto Tambunan, dan kaka kami Nurkholidah Nasution, yang ikut berperan dalam memulai cerita kehidupan ini. selama ini selalu

menemani dan mewarnai hari-hari penulis di kala duka dan sedih.
Jazakumullah Ahsanal Jaza!

10. Terkhusus untuk sahabat ku, yang ketemu di perantauan (Yogyakarta) Windi Karina Ritonga, Deasy Alawiyah, dan Maya Amelisa terimakasih telah memberi warna dalam fase kehidupan ku di rantau orang ini.

Penulis menyadari banyaknya kekurangan dan kelemahan pada penulisan tesis ini. Maka penulis sangat berharap segala kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya, semoga tesis ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan akademik yang dapat dipergunakan sebaik-baiknya bagi semua akademisi yang membutuhkannya. Amin.

Yogyakarta, 24 April 2018

Penulis

HAMMI LATIFAH.S.Sos.I

NIM. 1620310105

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PENGESAHAN DIREKTUR.....	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN	xiii
MOTTO	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka	9
E. Metode Penelitian.....	15
F. Sistematika Pembahasan	21
BAB II : KAJIAN TEORI	
A. KAJIAN TEORI	
1. Bimbingan dan Konseling	24
2. BK Individu dan Kelompok	27
3. Sejarah Bimbingan Konseling Karir	40
4. Bimbingan Konseling Karir	42
5. Layanan Bimbingan Konseling Karir.....	42
6. Pengembangan Karir.....	46
7. Layanan Bimbingan Konseling Bagi Pengembangan Karir Pegawai.....	65
BAB III : GAMBARAN UMUM DAN PROFIL BPKP (BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI) YOGYAKARTA	
A. Deskripsi Badan Kepegawaian Yogyakarta	75
B. Visi Badan Kepegawaian Yogyakarta.....	75

C. Misi Badan Kepegawaian Yogyakarta	76
D. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta	77
E. Sarana dan Prasarana BPKP	79
F. Profil Konselor (Pengelola BK)	79
G. Layanan BK di BPKP Yogyakarta	83

BAB IV: LAYANAN BIMBINGAN KONSELING BAGI PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BPKP (BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI) YOGYAKARTA.

A. Layanan BK guna mendapatkan Peta Konsep Diri bagi Pengembangan Karir Pegawai.....	88
B. Implementasi Layanan BK bagi Pengembangan Karir ..	97
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Layanan BK bagi Pengembangan Karir Pegawai.....	124

BAB V: PENUTUP

A. Kesimpulan	127
B. Saran.....	129

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor berita online, *carierbuilder.co.uk* menulis dan menempatkan konselor dalam 10 besar profesi yang sangat dibutuhkan di dalam masyarakat saat ini.¹ Alasannya adalah karena banyaknya tekanan dan persaingan pasar yang semakin besar sehingga membuat para pekerja stres dan mengalami kecemasan berlebihan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Wahyuni bahwa perencanaan karir, pengarahan karir, dan implementasi pengembangan karir yang dilakukan disalah satu perusahaan swasta terbesar di Indonesia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.² Sehingga menurut Jhon Holland kesesuaian tipe kepribadian dan lingkungan akan memudahkan individu memperoleh kepuasan psikologis dalam menjalani karir dalam kehidupannya.

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan undang-undang No 43 Tahun 1999, antara lain dinyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri sipil yang

¹.Career Builder, www.careerbuilder.com. Diakses pada tanggal 11 februari 2018

².Dwi. Wahyuni dkk, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan,”Jurnal Administrasi Bisnis.,No.1,vol.8 (februari 2014), 35-36.

merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Menurut Gibson dkk (2000) karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sifat dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Organisasi yang ingin tetap bertahan dan berhasil harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia antara lain harus memiliki perhatian terhadap pengembangan karir pegawai. Perhatian terhadap pengembangan karir akan mendorong karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial. Hal ini disadari karena pengembangan karir merupakan salah satu kebutuhan pegawai untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan.

Mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good govermance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif, dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya sumber daya manusia khususnya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung-jawab, adil, jujur, dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai dalam menjalankan tugasnya tentu harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai klasifikasi bidang ilmu yang dimilikinya. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta Pegawai Negeri Sipil (PNS), kritik tentang rendahnya mutu pelayanan pegawai selalu dikaitkan dengan profesioanlisme semata. Tidak memadainya

kualitas kerja pegawai juga merupakan akibat tidak berkesinambungan antara jumlah pegawai dan *stakeholdernya*. PNS di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia. Dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian Bab I Butir 8 disebutkan secara jelas bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Permasalahannya adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanahkan oleh undang-undang tersebut serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan “impian” daripada kenyataan. Hasil penelitian PERC (*political Risk Consultancy*, 1999) menyimpulkan bahwa Indonesia menjadi salah satu negara terburuk dalam bidang demokrasi. Bahkan riset yang sama dilakukan pada tahun 2000 oleh PERC hasilnya disimpulkan birokrasi di Indonesia memperoleh skor 8,0 dari kisaran skor 0 untuk yang terbaik dan 10 untuk yang terburuk.

Rendahnya kinerja pegawai mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja pegawai yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah. Untuk

mewujudkan kemampuan profesionalisme pegawai dan kompetensi dengan pembinaan karir pegawai yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka pengembangan karir pegawai merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang baik.

Ketidakpastian dalam pengembangan karir akan menimbulkan hambatan terhadap penyelenggaraan organisasi tersebut, misalnya kurangnya atau rendahnya produktivitas pegawai, suasana kerja yang tidak harmonis, rendahnya prestasi dan motivasi pegawai, hubungan kerja yang tidak kondusif antara pimpinan dan bawahan, cara kerja yang tidak efisien dan efektif, dan berbagai penyimpangan prosedur kerja. Oleh karena itu, pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan satu diantara langkah-langkah kritis di dalam keseluruhan proses pengembangan sumberdaya manusia aparatur. Dan kondisi ini dipahami betul oleh pemerintah kota Yogyakarta.

“Pada bulan ini, disalah satu kantor pemerintahan di Yogyakarta kami baru mendapatkan informasi bahwa salah satu pegawai negeri kita mencoba melakukan percobaan bunuh diri di kantornya. Dan dia meninggalkan surat kematian yang berbunyi “Maafkan saya pak karena tidak sanggup melaksanakan tugas”. Beruntung stafnya melihat kejadian itu, dan segera dilarikan ke Rumah Sakit dan nyawa si pegawai yang mencoba bunuh diri masih sempat terselamatkan.”³

Seorang pegawai pada dasarnya berada dalam 2 (dua) kedudukan yang merupakan laksana dua sisi mata uang. Di satu sisi pegawai negeri merupakan individu dengan berbagai peran yang disandangnya dalam

³.Hasil wawancara dengan Bapak Drs. Eko Nuryanta Kepala BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai), 18 Februari 2018.

kedudukannya sebagai anggota masyarakat sebagai anggota atau kepala rumah-tangga dan lain-lain, dimana dalam interaksi ini timbul masalah-masalah atau konflik-konflik non kedinasan yang sering memicu stress dan mengganggu kerja.

Di sisi yang lain sebagai pegawai negeri, pegawai berada di dalam kedudukannya sebagai aparatur negara yang banyak bersinggungan dengan berbagai kebijakan, layanan, kepentingan, dan interaksi secara organisatoris yang tentu juga sering menimbulkan konflik. Dalam kedudukannya tersebut, pegawai negeri sangat rentan terhadap permasalahan sebagai pemicu *stress* (*stressor*) baik yang dihadapi di kantor (*stressor on the job*) maupun ketika di rumah atau di luar kantor (*stressor of the job*). Beberapa masalah *stress* yang erat kaitannya dalam pengembangan karir pegawai yang dapat diidentifikasi. Masalah yang sering dihadapi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbagi dua yakni keluarga dan karakter, bentuk masalah yang dihadapi antara lain⁴ : Keluarga: belum optimalnya manajemen waktu rumah-tangga, krisis keuangan pribadi/keluarga, kurang efektifnya komunikasi dalam keluarga atau antara suami dan istri, permasalahan tentang anak (strategi mengurus dan mendidik secara efektif), perubahan situasi rumah atau hubungan dengan anggota keluarga lain, menjaga hubungan dengan masyarakat sekitar, karakter kurangnya kepercayaan diri, kurangnya pengendalian diri atau kontrol emosi diri, belum tumbuhnya maturitas atau maturity (kematangan pribadi atau pribadi yang dewasa). Pada dasarnya masalah di atas tidak secara

⁴ Mistiani, S.Sos, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress dihadapkan dengan Konseling dalam Tingkat Produktivitas dan Prestasi Kerja Suatu Organisasi" Puslitbang Strahan Balitbang Dephan ,23.

langsung bersinggungan mempengaruhi proses pengembangan karir pegawai, hanya saja *problem* ini sangat mampu mempengaruhi diri pegawai dan itu berdampak terhadap kinerjanya di tempat kerja.

Sedangkan di sisi lain, masalah yang dihadapi oleh pegawai negeri dalam hal *stressor of the job* (stress di tempat kerja) terbagi empat (4) diantaranya ialah, *pertama* hubungan teman sekerja: kurangnya komunikasi yang intensif dengan teman sekerja, kurang bisa bekerja secara *team/teamwork*, konflik antar pribadi. *Kedua* hubungan atasan dan bawahan : perbedaan nilai individu dan organisasi, perubahan situasi kantor, wewenang tidak memadai, ketidakjelasan peranan, rendahnya kualitas pembimbingan, beban kerja berlebihan atau *overload*, desakan waktu atau *deadline* pekerjaan. *Ketiga* pengembangan karir : peningkatan kapasitas/kompetensi, manajemen penyelesaian studi, berkompetensi secara sehat. *Keempat* motivasi kerja seperti kurangnya motivasi kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut jika dihadapi oleh pegawai dan telah berimbas pada menurunnya tingkat kedisiplinan, menurunnya motivasi kerja, menurunnya produktivitas, maka pembinaan (bimbingan dan konseling) kemudian menjadi salah satu hal yang dipandang dapat memberikan solusi. Suatu pembinaan sesungguhnya tidak harus berangkat dari sesuatu yang negatif dalam hal ini adalah sebuah pelanggaran, tetapi bagaimana mengembangkan sesuatu yang positif menjadi lebih baik.

Dalam pembinaan pegawai hal demikian dapat kita terjemahkan sebagai upaya preventif. Pembinaan dalam sebuah literatur dinyatakan sebagai suatu

tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan dan perkembangan atas sesuatu. Dalam pengertian ini pembinaan merupakan upaya untuk menuju sesuatu dalam konteks positif. Pembinaan pegawai dengan demikian merupakan suatu tindakan atau upaya agar pegawai menjadi lebih baik, berkembang dan menuju pada peningkatan. Namun pengertian pembinaan seringkali bahkan telah menjadi jamak diartikan sebagai sesuatu yang negatif. Pegawai yang dibina atau pembinaan terhadap seorang pegawai telah dikonotasikan bahwa pegawai tersebut telah “cacat” karena telah melakukan suatu pelanggaran baik terhadap peraturan disiplin pegawai, ketentuan jam kerja. Pengelolaan keuangan, pelanggaran nilai-nilai kesusilaan, dan tingkah laku yang menyimpang.

Stress yang berlebihan bila tidak memperoleh penanganan yang proporsional akan menimbulkan dampak yang tidak sehat, seperti kehilangan kemampuan mengendalikan diri secara utuh, perilaku ikut terganggu sakit, putus asa dan lain-lain yang dapat mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan dan terjadinya pelanggaran. Pegawai yang melakukan konseling menunjukkan adanya kemauan dari pegawai itu sendiri untuk segera menyelesaikan permasalahannya sehingga tidak mengganggu produktivitasnya. Hal ini menunjukkan pula bahwa pegawai peduli terhadap dirinya dalam menjaga ketenangan dan stamina kerja. Karenanya stereotip bahwa orang melakukan konseling terganggu jiwanya, “stress” bahkan sakit jiwa harus disingkirkan jauh-jauh. Melalui konseling ini pembinaan pegawai

akan terasa lebih bersahabat, jauh dari menyheramkan dan diharapkan dapat menyelesaikan masalah sejak dini sehingga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran yang lebih berat. Pembinaan karakter yang seringkali menimbulkan pelanggaran berkepanjangan juga dapat dilakukan melalui pendekatan secara personal, bicara dari hati ke hati, dan memang salah satu cara membina mental karakter, mengubah pola pikir yang telah mengakar kuat adalah dengan *touching heart*.

Namun, ada fenomena unik yang terjadi di pemerintahan kota Yogyakarta dalam proses pengembangan karir pegawai. Meskipun sudah berpedoman dalam peraturan pemerintah no 12 tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil, masih ada permasalahan yang muncul dalam proses pengembangan karir. Permasalahan yang muncul ini berkaitan dengan menumpuknya jumlah pegawai yang sudah mempunyai persyaratan yang layak untuk naik jabatan, akan tetapi belum adanya formasi jabatan yang kosong membuat pemerintah kota Yogyakarta sering dilema dalam memilih pegawai yang diangkat atau dipromosikan. Sehingga, dalam hal ini pemerintahan kota Yogyakarta dituntut untuk memiliki strategi yang tepat dalam pengembangan karir, sehingga dibentuklah Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (BPKP) yang mengidentifikasi kekuatan individu dalam pengembangan karir serta rencana pengembangan bagi organisasi yang mencakup peningkatan keterampilan latihan, tindakan pengembangan karir dan pribadi sesuai skala waktu yang ditentukan melalui metode bimbingan dan konseling di bawah naungan *Asesment Center*.

Sehingga dengan adanya Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (BPKP) dengan bimbingan konselingnya para pegawai terfasilitasi dalam hal pengembangan karir serta konselor memiliki andil dalam hal itu. Untuk itu dibutuhkan penelitian yang lebih lanjut dengan mengangkat judul “Layanan Bimbingan Konseling Bagi Pengembangan Karir Pegawai Di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta”.

B. Perumusan Masalah

1. Mengapa layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir diperlukan dalam membentuk konsep diri pegawai di BPKP Yogyakarta ?
2. Bagaimana Implementasi layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP Yogyakarta?
3. Apakah yang menjadi faktor penghambat dan pendukung layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP Yogyakarta ?

C. Tujuan penelitian

1. Mengetahui mengapa perlu adanya layanan bimbingan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP Yogyakarta.
2. Mengetahui bagaimana, implementasi layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai.
3. Mengetahui faktor penghambat dan pendukung bimbingan konseling bagi pengembangan karir pegawai.

D. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian dari Muhammad Salman Al-Farisi, jurusan Manajemen dan Kebijakan Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada tahun 2015. Dengan judul skripsi "*Pengembangan Karir Pegawai Berdasarkan Kompetensi Di Pemerintahan Kota Yogyakarta*" metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian ini membahas mengenai pengembangan karir pegawai berdasarkan kompetensi di Pemerintahan kota Yogyakarta melalui manajemen sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ialah pengembangan karir berdasarkan kompetensi pegawai di Pemerintahan kota Yogyakarta melalui fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing. Fungsi pengembangan kompetensi pegawai dilakukan dengan mengadakan diklat sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sedangkan fungsi pengembangan karir dilakukan dengan melakukan promosi pangkat dan kenaikan jabatan melalui sistem promosi, kaderisasi, penelusuran bakat dan minat pegawai, serta sistem kenaikan gaji dan kesejahteraan. Persamaan dengan penelitian saya ialah sama-sama membahas mengenai pengembangan karir pegawai di di pemerintahan Yogyakarta, sedangkan perbedaannya ialah jika penelitian ini membahas pengembangan karir berdasarkan kompetensi pegawai penelitian saya membahas bagaimana bimbingan dan konseling mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

2. Penelitian Yuliana Intan Lestari, program Magister Sains Psikologi Minat Utama Psikologi Perkembangan Universitas Gadjah Mada. Dalam penelitiannya mengkaji “*Hubungan Antara Berfikir Kritis dan Konsep diri dengan Sikap terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Negeri Sipil Kantor wilayah Direktorat Jendral Pajak Riau*” pada tahun 2010. Penelitian ini adalah jenis penelitian populasi dan teknik analisis data yang digunakan ialah Analisis Regresi Ganda. Di dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara berfikir kritis dan konsep diri dengan sikap Pegawai Negeri Sipil terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil. Kedua variabel memberikan sumbangan efektif yang berpengaruh pada sikap terhadap pengembangan karir pegawai. Persamaan dengan penelitiannya saya ialah sama-sama mengkaji mengenai pengembangan karir. Perbedaannya terdapat pada jika penelitian ini mengkaji hubungan kritis dan konsep diri dengan pengembangan karir pegawai. Sementara peneliti mengkaji bagaimana bimbingan konseling mempengaruhi pengembangan karir pegawai.
3. Penelitian Edyarsyah, Magister Administrasi Publik Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada tahun 2008 Yogyakarta. Dengan judul penelitian “*Sistem Pengembangan Karir Jabatan Struktural Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkalis*” pengumpulan data dengan teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*). Hasil penelitian ini adalah belum ada perencanaan kepegawaian yang benar dan analisis jabatan yang dapat dijadikan acuan atau pedoman, demikian juga adanya praktek balas

budi politik dan kolaborasi politik serta kewenangan dan intervensi yang dilakukan oleh pejabat politik untuk mendudukkan orang-orang atau pejabat yang dianggap berjasa kepadanya dalam pengangkatan jabatan struktural, semakin memperlihatkan banyaknya penyimpangan–penyimpangan yang terjadi di dalam sistem pengembangan karir dalam jabatan struktural dilingkungan pemerintah Kab. Bengkalis, sehingga akibat daripada itu dapat menghambat karir seorang pegawai negeri sipil dalam meniti karirnya. Persamaannya dengan penelitian peneliti ialah sama-sama mengkaji mengenai pengembangan karir di struktural pemerintahan sedangkan perbedaannya terlihat pada sasaran penelitiannya jika penelitian ini lebih memfokuskan kepada jabatan strukturalnya sedangkan penelitian saya lebih kepada peran seorang konselor dalam pengembangan karirnya.

4. Penelitian yang mengkaji “*Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum*”.⁵ Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jenis peneilitian ialah kuantitatif. Persamaan penelitian ialah sama-sama mengkaji mengenai pengembangan kinerja pegawai. Perbedaannya ialah jika penelitian ini melihat pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sedangkan peneliti melihat bagaimana bimbingan konseling dalam pengembangan karir pegawai.
5. Penelitian yang mengkaji “ *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada karyawan tetap PT. ASTRA*

⁵ Phitsa Maulianal dkk. “*Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum*.” *Jurnal Imu Sosial dan Teknologi*. ISBN 978-602-61242-3-4. (Maret 20015), 54.

International, Tbk, Daihatsu Malang).⁶ Hasil penelitian menunjukkan, pengaruh yang signifikan pada perencanaan karir, pengarahan karir, dan implementasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan penelitian ialah sama-sama mengkaji mengenai pengembangan karir pegawai. Perbedaannya terletak pada jika peneliti melihat pengembangan karir pegawai dari sisi bimbingan konseling sedangkan penelitian ini hanya melihat bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai.

6. Suhaeri Program Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta 2005. Dengan judul penelitian *“Analisis Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (evaluasi kebijakan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian jabatan struktural di departemen dalam negeri Jakarta) “*. Jenis penelitiannya ialah Kualitatif. Penelitian ini membahas tentang fenomena pengembangan karir di departemen dalam negeri mengindikasikan belum adanya sistem pola karir dan pola kader yang jelas. Pengangkatan pejabat struktural di departemen dalam negeri masih terjadi beberapa penyimpangan akibat praktek *patronage* dan sistem famili dan pelanggaran daftar urutan kepegawaian (DUK). Relevansinya dengan penelitian saya ialah sama-sama membahas mengenai pengembangan karir pegawai, sedangkan perbedaannya ialah jika penelitian ini lebih bersifat administratif dalam pengembangan karir

⁶ Dwi Wahyuni. *“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada karyawan tetap PT. ASTRA International, Tbk, Daihatsu Malang).” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8, No. 1. (Februari 2014), 37.

pegawainya, sedangkan penelitian saya lebih kepada faktor psikis tentunya melalui bimbingan dan konseling dari konselor kepada si pegawai tersebut.

7. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hinkelman dan Luzzo yang meneliti tentang hubungan antara kesehatan mental dengan pengembangan karir, hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental yang merupakan salah satu aspek kepribadian berhubungan secara signifikan dengan pengembangan karir.⁷
8. Penelitian dari Baril dkk yang meneliti tentang pengaruh berfikir kritis dalam peningkatan kemajuan profesi akuntansi publik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil kompetensi berfikir kritis berpengaruh secara signifikan dalam pekerjaan seseorang. Kompetensi berfikir kritis itu perlu dikembangkan di dalam diri seseorang untuk menentukan sikap terhadap perencanaan karir kedepannya.⁸
9. Penelitian lain dari diemer dan Blustein yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesadaran berfikir kritis dengan kemajuan dalam pengembangan karir. Individu yang mempunyai tingkat kesadaran berfikir kritis yang tinggi maka mereka lebih mampu

⁷.Hinkelman, J.M., & Luzzo, D. A. "Mental Health and Carer Development of college Students," *Journal OF Counseling and Development*. Vol 85. No. 2 (2007) 337-339.

⁸.Baril, CP Cunningham & B.M.,. Fordham , D.R. Critical Thingking In The Public accounting Profession: aptitudes and attitudes. *Journal Of accounting Education*. Vol. 16, No. 4. (1999) 381-406.

meningkatkan karir dimasa depan dan melihat bahwa pekerjaan sebagai bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan.⁹

Penelitian dari nomor 7 sampai 9 membuktikan bahwasanya banyak faktor yang mampu mempengaruhi pengembangan karir. Hanya saja, dari 3 penelitian di atas lebih kepada *interpersonal skill* pegawai. Sedangkan peneliti memfokuskan kepada peran konselor melalui bimbingan konseling dalam pengembangan karir pegawai.

E. METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai (BPKP) Yogyakarta yang berada di bawah naungan BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Yogyakarta.

2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian Kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.¹⁰ Adapun pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif, yaitu memaparkan bagaimana Layanan Bimbingan Konseling bagi Pengembangan Karir Pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) di Yogyakarta. Mohamad Nazir menjelaskan metode deskriptif sebagai berikut :

⁹Diemer , M.A., & Blustein, D.L. Critical Consciousness and Career Development Among Urban Youth. *Journal of Vocational behavior*. Vol. 68, No. 2 (2005), 220-231.

¹⁰.Margono,*Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1997), 36.

“Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas pemikiran pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah membuat suatu gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.”¹¹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, penelitian yang dilaksanakan tidak hanya terbatas pada pengumpulan data dan informasi, tetapi dilanjutkan dengan pengolahan dan analisis data untuk mengetahui bagaimana Bimbingan Konseling bagi Pengembangan Karir Pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) di Yogyakarta secara sistematis, faktual dan akurat.

3. Informan Penelitian

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Layanan Bimbingan Konseling bagi Pengembangan Karir Pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) di Yogyakarta. Sejalan dengan ini, maka yang menjadi informan penelitian adalah konselor yang menjalankan bimbingan dan konseling terhadap pegawai, staf atau pengurus BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) dan Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan bantuan bimbingan konseling dalam pengembangan karirnya.

4. Sumber Data

- a. Sumber data primer atau pokok yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah para konselor yang menjalankan bimbingan dan konseling

¹¹.Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), 54.

terhadap pegawai dan para staf atau pengurus BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai).

- b. Sumber data sekunder atau data pelengkap yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah para Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan bantuan bimbingan konseling dalam pengembangan karirnya dan dokumen serta modul program yang ada di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian tentang bimbingan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) di Yogyakarta.
- b. Wawancara yaitu melaksanakan serangkaian wawancara dengan informan penelitian dengan segala sesuatunya yang berkaitan dengan objek pembahasan. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu dengan daftar pertanyaan yang sudah dibuat secara sistematis. Peneliti juga dapat menggunakan alat bantu tape recorder, kamera photo, dan material lain yang dapat membantu kelancaran wawancara.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilaksanakan dengan cara kualitatif yang akan disajikan dalam bentuk deskriptif (paparan) dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan.
- b. Reduksi data yang dilakukan dengan jalan, membuat abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga hingga tetap berada di dalamnya.
- c. Menyusunnya dalam satu satuan, kemudian dikategorisasikan dengan membuat koding.
- d. Mengadakan pemeriksaan pengabsahan data. Setelah diklasifikasikan maka diadakan pemeriksaan keabsahan data yang harus dibuang.¹²

7. Uji Keabsahan Data

Penelitian kualitatif dinyatakan absah apabila memiliki derajat keterpercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).¹³ Kredibilitas adalah ukuran kebenaran data yang dikumpulkan yang menggambarkan kecocokan konsep peneliti dengan hasil penelitian. Peningkatan kepercayaan penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan teknik/cara-cara sebagai berikut :

- a. Perpanjangan pengamatan (*prolonged engagement*)

Lama perpanjangan pengamatan tergantung pada kedalaman, keluasan, dan kepastian data. Kedalam artinya apakah peneliti ingin

¹² Burhan Ashshofa, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rieneka Cipta,1996), 190.

¹³ Dja'man Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2006), 164.

menggali data lebih mendalam lagi sehingga diperoleh makna di balik yang tampak dari kasat mata. Dengan memperpanjang pengamatan diperoleh informasi yang sebenarnya.

b. Peningkatan ketekunan/kegigihan

Dengan meningkatkan ketekunan/kegigihan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka akan diperoleh kepastian data dan urutan peristiwa secara pasti dan sistematis.

c. Trianggulasi

Kata-kata adalah yang dicari, maka tidak mustahil ada kata-kata yang keliru yang tidak sesuai antara yang dibicarakan dengan kenyataan sesungguhnya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh kredibilitas informannya, waktu pengungkapan, kondisi yang dialami dan sebagainya. Peneliti perlu melakukan trianggulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Ada trianggulasi dari sumber/informan, trianggulasi dari teknik pengumpulan data, dan trianggulasi waktu.¹⁴

Suatu penelitian yang nilai transferebilitasnya tinggi senantiasa dicari orang lain untuk dirujuk, dicontoh, dipelajari lebih lanjut, untuk diterapkan ditempat lain. Oleh karena itu, peneliti perlu membuat laporan yang baik agar terbaca dan memberikan informasi yang lengkap jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Bila pembaca mendapat

¹⁴ *Ibid.*, 168-170

gambaran yang jelas dari suatu hasil penelitian dapat dilakukan keteralihan (*transferability*), maka hasil penelitian tersebut memenuhi standar tranferabilitas. Mengenai hal ini, menurut Nasution yang telah dikutip oleh Djama'an Satori mengatakan bahwa: bagi penelitian kualitatif, transferabilitas tergantung pada si pemakai yakni, sampai kapankah penelitian itu dapat mereka gunakan dalam konteks dan dalam situasi tertentu. Karena itu, transferabilitas hasil penelitian diserahkan kepada pemakainya.¹⁵ Dalam penelitian kualitatif akan menemukan kesulitan untuk merefleksi pada situasi yang sama karena setting sosial senantiasa berubah dan berbeda. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif digunakan kriteria kebergantungan yaitu bahwa suatu penelitian merupakan refresentatif dari rangkaian kegiatan pencarian data yang dapat di telusuri jejaknya. Oleh karena itu uji depandabilitas adalah uji terhadap data dengan informan sebagai sumbernya dan teknik yang diambilnya apakah menunjukkan rasionalitas yang tinggi atau tidak. Jangan sampai ada data tetapi tidak bisa ditelusuri cara mendapatkannya dan orang yang mengungkapkannya. Pengujian ini dilakukan dengan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Ketika proses penelitian tidak dilakukan di lapangan dan datanya ada, maka penelitian tersebut tidak reliable atau *dependable*.¹⁶

¹⁵ *Ibid.*, 165

¹⁶ *Ibid.*, 166

Selain *dependabilitas* seperti yang telah diuraikan sebelumnya, dalam penelitian kualitatif diperlukan uji konfirmabilitas yaitu menguji hasil penelitian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Uji konfirmabilitas ini bertujuan untuk memperoleh kepastian yaitu bahwa data yang diperoleh dapat dilacak kebenarannya dan sumber informannya jelas. Konfirmabilitas berhubungan dengan objektivitas hasil penelitian. Hasil penelitian dikatakan memiliki derajat objektivitas yang tinggi apabila keberadaan data dapat ditelusuri secara pasti dan penelitian dikatakan objektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab I pendahuluan yang merupakan pengantar menuju isi penelitian yang membahas latar-belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II kajian teori yang membahas secara mendalam mengenai tinjauan tentang bimbingan dan konseling, bimbingan-konseling individu dan kelompok, sejarah bimbingan konseling karir, bimbingan konseling karir, layanan bimbingan konseling karir, pengembangan karir, dan layanan konseling bagi pengembangan karir pegawai.

Bab III dibahas gambaran umum dan profil BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta yang terdiri dari: deskripsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang merupakan induk lembaga BPKP (Balai

Pengukuran Kompetensi Pegawai), visi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Yogyakarta, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Yogyakarta, sarana dan prasarana, profil konselor (pengelola bimbingan dan konseling), dan layanan bimbingan dan konseling di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta, serta gambaran umum tentang pelayanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta.

Bab IV analisis penelitian, yang terdiri dari pembahasan dan hasil penelitian yang terdiri dari pentingnya layanan bimbingan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta, implementasi layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai, dan faktor pendukung dan penghambat layanan bimbingan konseling bagi pengembangan karir pegawai.

Bab V penutup, merupakan bab terakhir yang berisi simpulan yang disajikan secara singkat, padat dan jelas mengenai jawaban atas rumusan masalah, serta saran-saran yang baik untuk penyempurnaan penelitian dalam lingkup yang lebih luas maupun saran-saran lainnya yang bersifat konstruktif.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Adapun tujuan dan fungsi konseling dalam lingkup dunia kerja adalah memberi nasehat dan petunjuk (advice), memberi keyakinan (Reassurance), mengembangkan komunikasi, menurunkan tegangan, menjernihkan pikiran, dan reorientasi diri. Terdapat beberapa tugas bimbingan dan konseling dalam pengembangan karir pegawai yaitu penempatan kerja, penyesuaian kerja, dan pengentasan masalah lainnya dan yang paling bersinggungan dengan bimbingan dan konseling khususnya di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) ialah pengentasan masalah seperti reorientasi diri, menjernihkan pikiran, dan mengembangkan komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai layanan bimbingan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bimbingan dan konseling dalam pengembangan karir pegawai sangat diperlukan dalam pembentukan peta konsep diri. Karena melalui pembentukan konsep diri, para pegawai bisa melihat kemampuan dan batasan dirinya. Melalui kemampuan yang dimilikinya pegawai mampu memberikan kontribusi terhadap instansi dan dengan adanya batasan diri

pegawai akan mampu meminimalisir batasan yang dimiliki dengan meningkatkan kemampuan atau potensi.

2. Implementasi layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) dilaksanakan melalui bimbingan konseling individu dan kelompok. layanan bimbingan konseling individu terhadap pegawai terbagi 2 yang *pertama* atas usulan organisasi yang bersangkutan dan yang *kedua* atas inisiatif pribadi. Sedangkan bimbingan konseling kelompok dalam pelaksanaannya memiliki kegiatan seperti: diklat kepemimpinan, literasi mengenai peraturan ASN (Aparatur Sipil Negara), dan diskusi.
3. Faktor pendukung dan penghambat layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai ialah: faktor pendukung diantaranya BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) diberikan mandat oleh gubernur dalam mencari atau menemukan bibit-bibit unggul generasi muda calon pegawai negeri sipil terkhusus di D.I.Y (Daerah Istimewa Yogyakarta) yang benar-benar memiliki kompetensi, dan penyeleksian dilakukan oleh BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) yang nantinya orang-orang ini akan dijadikan pemimpin masa depan di pemerintahan kota Yogyakarta. Dan faktor penghambatnya ialah: masih kurangnya rasa inisiatif oleh para pegawai negeri di Yogyakarta dalam meminta jasa atau bantuan seorang konselor dalam pengentasan masalah yang dihadapinya. Padahal nyatanya BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) dihadirkan dalam memfasilitasi para pegawai yang

memiliki keluhan kerja dan kinerja dalam pelaksanaan tugas dalam pelayanan terhadap masyarakat.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian layanan bimbingan dan konseling bagi pengembangan karir pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) penulis memberikan beberapa saran yang perlu diperhatikan: diantaranya ialah

1. Masih perlu adanya pemberian edukasi kepada para pegawai di Yogyakarta mengenai arti pentingnya layanan bimbingan dan konseling terutama dalam hal pengembangan karir pegawai.
2. Kepada para konselor BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) lebih meningkatkan *skill* konselingnya terutama dalam pelatihan-pelatihan kompetensi lebih ditingkatkan.
3. Karena mindset negatif para pegawai jika berurusan dengan BKD (Balai Kepegawaian Daerah) selaku induk dari BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) peneliti menyarankan dibuatkannya layanan bimbingan konseling karir di setiap instansi pemerintahan. Sehingga dengan adanya layanan bimbingan konseling bagi pengembangan karir pegawai di setiap divisinya, maka akan memberi kemudahan kepada para pegawai dalam meminta bantuan kepada konselor terutama dalam masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, Irianto, *Panduan pengembangan organisasi* Yogyakarta : Andi, 2001.
- Ashshofa Burhan. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rieneka Cipta, 1996.
- Edi Kurnanto M. *Konseling Kelompok*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Flippo L. *Karir dalam Organisasi terjh*, Susanto Budhidarmo. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro, 1994.
- George dan Cristian. *Counseling*, Jakarta: Rineka Cipta, 1976.
- Gibson L. Robert, Mithchell M.H. *Bimbingan dan Konseling*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2011.
- Gibson., Ivancevich. *Organization : Behavior, Structure, Process*, Times Mirror Higher Education Group, Inc., 1996.
- Handoko TH. *Management personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Haris. *Politik Organisasi Perspektif Mikro Diagnosa Psikologis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar , 2005.
- Hasibuan M, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hurlock. *Psikologi Perkembangan Anak*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 1990.
- Ir. Joko Widodo dalam Jansen Sinamo. *Revolusi Mental dalam Institusi, Birokrasi, dan Korporasi*, Jakarta : Institut Darma Mahardika, 2014.
- J. Mc.Leod. *Pengantar Konseling: Teori dan Studi Kasus (Terj)*, Jakarta: Prenada Media Group, 2006.
- J.M Kummerouw. *New Directions in Careers Planning and The Workplace*, California: Palo Alto, 1991.
- A. Juntika Nurihsan dan Akur Sudioanto. *Manajemen Bimbingan & Konseling di SMP Kurikulum 2014*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.

- Kurniawan, Kunarto dan Sugiyono. *Penyusunan Program dan Penilaian Bimbingan dan Konseling di Sekolah (handout)*, Semarang : BK FIB UNNES, 2008.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Moekijat. *Latihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 1991.
- Nazir Mohammad. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Nurikhsan J. *Bimbingan Konseling Karir*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- P. G. Northouse. *Leadership : Theory & Practice (5 th Edition)*, London: Sage Publication, 2009.
- Prayitno dan Amti Erman. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, Cetakan kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Prayitno dan Amti Erman. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- R.A Noe R.A, J.R., B Hollenback Gerhart, P.M.,Wright. *Human Resourch Management : Gaining a competitive Advantage*, Illinois : Austen Press, 1994.
- R.B Burns. *Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*, Jakarta : Arcan, 1993, 72.
- R.L, Gibson dan Mitchell, M.H. *Bimbingan dan Konseling* terj. Yudi Santoso, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Rivai V, & Sagala E.J. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. (E disi II), Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa, 2009.
- S.M, Martaniah. *Diktat Kuliah Konsep-Konsep Bimbingan Konseling Sekolah*, Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana Program Magister Sains Fakultas Psikologi UGM, 2007.
- Satori Dja'man dan Komariah Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Simamora Henry. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1995.
- Sukardi D,K. *Bimbingan Konseling Karir di Sekolah-Sekolah*, Jakarta: Galia Indonesia, 1987.

- Surya Mohamad. *Psikologi konseling*. Edisi pertama, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003.
- W.S Winkel W.S. *Bimbingan Konseling Karir*, Jakarta: Garamedia Widia Sarana Indonesia, 1991.
- Winkel, W.S. & Hastuti Sri, M.M. *Bimbingan dan Konseling di Institut pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi, 2004.
- Winkell W.S, Hastuti. *Bimbingan dan Konseling di Institut Pendidikan*, Yogyakarta: Media Abadi, 2013.
- Beach. "The Content of career planning and career management as components development," *Journal of Career Development*, 3 (1) 2007.
- C, Castelli. dan Brun. "A Supply Chain Strategy and The Fashion Industry: Developing and the portopolio model depending on product, retail channel and brand," *International Journal of Production Economics*. Vol.CXVI, 2008.
- Cunningham. Baril, CP & B.M., Fordham B.M, D.R. "Critical Thingking In The Public accounting Profession: aptitudes and attitudes," *Journal Of accounting Education*, Vol. 16, No. 4. 1999.
- D, Brown. "The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A Theoretical Statement," *Journal of Counseling & Development*, 80 2008.
- D.J, Campell., P.D., Trapnell, Heine, S.J., Katz, I.M.,Lavalle, LF & Lehman, D.R. "Self concept clarity: Measurement, personality correlates and culture boundaries," *Journal of Personality and Social Psychology*, SNo 70 (1) 1996.
- Diemer, M.A., & D.L Blustein. "Critical Consciousness and Career Development Among Urban Youth," *Journal of Vocational behavior*. Vol. 68, No. 2. 2005.
- Hogg, M. A, "A Social Identity Theory of Leadership," *Personality and Social Psychology Review*, Vol5, No.3, 2001.
- J.A, Wood & B.E, Winston. "Development og three scales to measure leader accountability," *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 28 Iss : 2009.
- J.M., Hinkelman, & D. A Luzzo. "Mental Health and Carer Development of college Students," *Journal OF Counseling and Development*. Vol 85. No. 2 2007.

- K. Setyowati, "Strategi pengembangan sumber daya aparatur berbasis kompetensi," *Journal of Sprit Public*, 5 (1), 2009.
- Manurung, R. "Rencana Karir Untuk Karyawan," *Jurnal Manajemen* 65 (3) , 1989.
- Maulianal, Phitsa dkk. "*Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum*," *Jurnal Imu Sosial dan Teknologi*, ISBN 978-602-61242-3-4, Maret 20015.
- N, Wdyarini. "Perilaku kewargaorganisasian dan Kinerja Dalam Tugas, dengan Prediktor Kepemimpinan Spritual, Iklim Spritual Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka," *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol.3, No.17 2008.
- P. Burke, dan Reitzes, D. "An Identity Theory Approach to Commitment," *Journal Social Psykology Quartely*. Vol. 54 1991.
- Wahyuni, Dwi. "*Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada karyawan tetap PT. ASTRA International, Tbk, Daihatsu Malang)*," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8, No. 1. Februari 2014.
- Willis Sofyan, S. "Profesionalisasi Konseling," *Jurnal Bimbingan dan Konseling* Vol. VI. No. 11. 2003.
- Y. B, Chung. Baskin, M. L., & Case, A. B. "Career development of employeSe: Case Studies," *Journal Of Career*
- Thomson, C. (2008). "Cyber Counseling." [http//search.yahoo.com](http://search.yahoo.com). diakses pada tanggal 05 Februari 2018.
- Styowati, Endah, "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi." dalam www.blog.ftb.itb.ac.id. diakses pada tanggal 03 April 2018.
- Pommier, E. A. The Compassin scale. *Dissertation Abstracts International Section A : Humanities and Social Sciences*, 72, 1174.
- Mistiani, S.Sos, "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress dihadapkan dengan Konseling dalam Tingkat Produktivitas dan Prestasi Kerja Suatu Organisasi*" Puslitbang Strahan Balitbang Dephan ,23.
- Career Builder, www.careerbuilder.com. Diakses pada tanggal 11 Februari 2018



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
BALAI PENGUKURAN KOMPETENSI PEGAWAI
Jl. Kyai Mojo 56 Yogyakarta Kode Pos 55244 Telp/Fax. (0274) 512080
Website: <http://bkd.jogjaprov.go.id> Email: bkd@jogjaprov.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/0041 /2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai BKD DIY menerangkan bahwa

Nama : Hammy Latifah
NIM : 1620310105
Program Studi : Interdisciplinary Islamic Studies
Konsentrasi : Bimbingan dan Konseling Islam

Telah melaksanakan observasi dan pengambilan data di Balai PKP, dalam rangka menyusun tesis dengan judul : **Layanan Bimbingan bagi Pengembangan Karier Pegawai di BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai) Yogyakarta.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11-05-2018

Kepala Balai



Drs. EKO NURYANTA
NIP. 19620127 199203 1 002

DOKUMENTASI FOTO



**Kegiatan Bimbingan Konseling Kelompok Pegawai di BPKP
(Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai)**



**Wawancara dengan kepala BPKP (Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai)
Bpk Drs. Eko Nuryanta**



**Foto bersama dengan Kepala BPKP
(Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai)**



Wawancara dengan salah satu konselor di BPKP

(Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai)

STAF KEMAHKAMATAN
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Hammi Latifah Harahap
Tempat/Tgl Lahir : Padangsidempuan, 7 November 1995
Alamat : Sipirok, kel. Pasar Sipirok Kab. Tapanuli Selatan.
Sumatera Utara.
Nama Ayah : Sakti Raja Harahap
Nama Ibu : Hodnidar Siregar
Telepon : 081377245697

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

1. SD Impres Batunadua Sumatera Utara, Tahun Lulus 2006
2. SMP Negeri III Gunung Meriah, Aceh Singkil, Tahun Lulus 2009
3. MAN 1 Lima Puluh Kab. Batubara Prov. Sumatera Utara, Tahun Lulus 2012
4. S1 Bimbingan Konseling Islam, Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Tahun lulus 2016.
5. S2 Bimbingan Konseling Islam, UIN Sunan Kalijaga.