

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) merupakan organisasi intra kampus yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana undang-undang dan fasilitator mahasiswa dalam menyampaikan aspirasi. Menurut Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4961 Tahun 2016 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam, DEMA adalah organisasi yang berkewajiban untuk melaksanakan ketetapan Senat Mahasiswa (SEMA). DEMA merupakan organisasi eksekutif mahasiswa di tingkat Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri.¹ Sedangkan menurut Anggaran Rumah Tangga (ART) Keluarga Besar Mahasiswa (KBM) Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten (UIN SMH Banten), DEMA adalah lembaga tertinggi eksekutif mahasiswa dan lembaga koordinatif untuk DEMA Fakultas, Unit

¹ Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam nomor 4961 tahun 2016 tentang *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam* (Bagian Tugas dan Wewenang Organisasi Kemahasiswaan poin 2).

Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan Unit Kegiatan Khusus (UKK).²

DEMA kampus UIN SMH Banten di tingkat jurusan disebut Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ). Di beberapa kampus ada yang menyebutnya Himpunan Mahasiswa (HIMA). HMJ adalah lembaga normatif tertinggi dalam kegiatan mahasiswa di lingkup jurusan UIN SMH Banten yang dipimpin oleh seorang ketua yang dipilih melalui Pemilihan Umum Mahasiswa (PUM).³

Menurut pengalaman penulis saat menjabat menjadi ketua HMJ Bimbingan Konseling Islam tahun 2016, ada beberapa HMJ yang kurang aktif menjalankan program kerja. Begitupun saat penulis menjabat sebagai Ketua DEMA Fakultas Ushuluddin, Dakwah dan Adab tahun 2017, penulis mengamati ada beberapa ketua HMJ yang tidak pro aktif menjalankan program kerja. Sikap kurang aktif ketua HMJ dalam menjalankan program kerja tidak sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 4961 tahun 2016 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam. Dalam keputusan tersebut disebutkan bahwa HMJ berstatus sebagai pelaksana program kerja, sekaligus sebagai wadah untuk

² Anggaran Rumah Tangga KBM UIN Sultan Maulana Hasanuddin 2017, Bab IV, pasal 1.

³ ART KBM UIN Sultan..., Bab VI, pasal 46.

menjabarkan dan mengembangkan kegiatan kemahasiswaan sesuai jurusan.⁴ Eksistensi dan suksesi program kerja HMJ bergantung pada antusias ketua dalam memimpin, karena ketua sebagai pemangku kebijakan sekaligus jantungnya organisasi. Sehingga memengaruhi kinerja kepemimpinannya.

Berangkat dari pengalaman tersebut, penulis berinisiatif melakukan pengamatan yang lebih dalam dengan melakukan observasi pada 1 Mei 2018. Hasilnya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan ketua HMJ tidak aktif. Menurut laporan Hanun Ketua Dema Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), ada satu ketua HMJ di fakultasnya yang kurang aktif, yaitu HMJ Asuransi Syariah (AS). Penyebabnya adalah kurang komunikasi dan koordinasi antara Ketua HMJ AS dengan pejabat fakultas, yang berakibat ada perasaan canggung atau enggan berkomunikasi sehingga berdampak malas terhadap ketua HMJ.⁵

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang problem atau faktor penghambat kinerja ketua HMJ dan dampaknya terhadap ketua sekaligus mengkaji bagaimana cara meningkatkan kinerja ketua HMJ menggunakan teknik *Client Centered Counseling*. Studi kasus di UIN SMH Banten. Lebih

⁴ Keputusan Direktorat Jenderal..., poin 7.

⁵ Hanun diwawancarai oleh Dede Suherli, 1 Mei 2018, pukul 20.40.

spesifiknya, penelitian difokuskan kepada ketua HMJ yang dinilai kurang aktif melakukan kegiatan program kerja atau memiliki banyak problem, yaitu HMJ Akidah Filsafat Islam (AFI), HMJ Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) dan HMJ Hukum Tata Negara (HTN). Klien tersebut merupakan laporan ketua DEMA di masing-masing fakultasnya. Indikator kurang aktif bisa dilihat dengan keluarga ukuran kinerja. Keluarga ukuran kinerja maksudnya adalah tolak ukur keberhasilan suatu kinerja, seperti tidak terealisasinya program kerja yang sudah direncanakan selama menjabat dan sikap tidak pro aktif ketua HMJ terhadap aspirasi dan kegiatan mahasiswa dan lain-lain.

B. Rumusan Masalah

1. Apa dampak psikologis dari problem yang sedang dihadapi ketua HMJ?
2. Bagaimana penerapan *Client Centered Counseling* dalam meningkatkan kinerja ketua HMJ?
3. Bagaimana hasil penerapan teknik *Client Centered Counseling* dalam meningkatkan kinerja ketua HMJ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak psikologis dari problem yang sedang dihadapi ketua HMJ.
2. Untuk mengetahui proses penerapan *Client Centered Counseling* dalam meningkatkan kinerja HMJ.
3. Untuk menemukan hasil penerapan teknik *Client Centered Counseling* dalam meningkatkan kinerja ketua HMJ.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti:

Menambah wawasan dalam menangani masalah kinerja ketua HMJ, pengalaman ini bisa menjadi bekal untuk melakukan dan mengembangkan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.
2. Bagi konselor:

Membantu konselor memperkaya teknik konseling dan sebagai masukan kepada konselor dalam melakukan bimbingan dan konseling yang efektif.
3. Bagi ilmu pengetahuan:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam upaya meningkatkan kinerja ketua HMJ menggunakan teknik *Client Centered Counseling*, sehingga bisa

menjadi referensi bagi penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh peneliti, sejauh ini penelitian tentang penanganan kasus menggunakan *Client Centered Counseling* sudah banyak ditulis dan bisa dijadikan sebagai referensi. Hanya saja peneliti tidak menemukan karya ilmiah ataupun skripsi yang membahas tentang kinerja ketua HMJ. Penulis hanya menemukan penelitian pada subjek lain. Walaupun demikian, tetap ada kesamaan dari teknik penanganannya, yaitu sama-sama menggunakan teknik *Client Centered Counseling*. Adapun karya ilmiah yang peneliti kaji sebagai berikut:

Penelitian pertama, yang ditulis oleh Khairum Laksari, berjudul “Penggunaan Konseling *Client Centered* untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa,” (Studi Kasus di SMP Negeri 28 Bandar Lampung). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat peningkatan motivasi belajar pada siswa setelah dilakukan konseling *Client Centered*. Hal ini bisa dilihat dari adanya perubahan pada subjek penelitian, yaitu siswa bisa mengerjakan tugas sendiri walaupun sulit, berani bertanya

saat tidak memahami pelajaran dan siswa mau memanfaatkan waktu luang untuk belajar.⁶

Penelitian yang kedua ditulis oleh Ajeng Retno Kusumawati dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI). Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kepemimpinan di BMI sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena BMI menggunakan sistem kepemimpinan demokratis. Responden yang merupakan karyawan BMI cabang Ciledug lebih dominan memberikan jawaban setuju terhadap aitem-aitem pertanyaan yang mengarah kepada pernyataan kepemimpinan demokratis.⁷

Penelitian yang ketiga, tesis ditulis oleh Lutfia Latifah Hanum, S.Pd, UIN Sunan Kalijaga berjudul “Efektivitas Konseling Islami dengan Pendekatan *Client Centered Therapy* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Kelas VIII MTS Negeri Janten, Temon, Kulon Progo”, Penelitiannya menunjukkan hasil yang efektif

⁶ Khairum Laksari, “Penggunaan Konseling *Client Centered* untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa”, (Skripsi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung 2017), p.67.

⁷ Ajeng Retno Kusumawati, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia” (Skripsi, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullh Jakarta, 2015) pp. 78-79.

untuk meningkatkan kedisiplinan siswa menggunakan konseling islami dengan pendekatan *Client Centered Therapy*. Hal tersebut bisa dibuktikan salah satunya dengan melihat peningkatan skor kedisiplinan belajar siswa pada penelitiannya, yaitu meningkatnya nilai rata-rata antara pre-test dan post-test yakni dari 46 menjadi 53.⁸

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Secara umum, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami (*understanding*) dunia makna yang disimbolkan dalam perilaku masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri.⁹ Penelitian kualitatif menurut Muhammad merupakan jenis penelitian dengan paradigma *post-positivism*, bertujuan menafsirkan objek yang diteliti, dengan berbagai metode dan dilaksanakan pada latar ilmiah¹⁰

⁸ Lutfia Latifah Hanum, “Efektivitas Konseling Islami dengan Pendekatan *Client Centered Therapy* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Belajar Siswa Kelas VIII MTS Negeri Janten, Temon Kulon Progo” (Tesis Magister, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta: 2016), p.116.

⁹ Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial-Agama* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003).

¹⁰ Muhammad, *Metode Penelitian Bahasa*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016).

2. Subjek Penelitian

Sesuai dengan judul yang sudah ditentukan, subjek penelitian ini adalah para ketua HMJ yang dinilai kurang aktif kinerjanya atau memiliki banyak problem. Peneliti mendapat penilaian dari ketua DEMA Fakultas tentang kinerja ketua HMJ yang dinilai menurun di antara HMJ yang ada di fakultasnya dan melakukan observasi terhadap klien. Penelitian tersebut sekaligus menjadi rekomendasi bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Ketiga HMJ tersebut sedang mengemban amanah jabatan Ketua HMJ tahun 2018, yaitu Ketua HMJ Akidah Filsafat Islam (AFI), Ketua HMJ Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) dan Ketua HMJ Hukum Tata Negara (HTN).

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kampus UIN SMH Banten tepatnya di tiga fakultas yaitu di Fakultas Ushuluddin dan Adab (FUDA), Fakultas Dakwah (FADA) dan Fakultas Syariah (FSY)

b. Waktu Penelitian

Waktu yang dijadwalkan untuk melakukan penelitian mulai dari 1 Mei – 10 Juli 2018.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Nasution, observasi dilakukan untuk memperoleh informasi seperti dalam kenyataan, memperoleh gambaran yang lebih jelas dan dilakukan bila belum banyak keterangan yang belum kita miliki.¹¹

Untuk memperoleh informasi, penulis mewawancarai semua ketua Dema Fakultas menjabat yang ada di UIN SMH Banten. Namun dalam praktiknya, hanya ada tiga ketua DEMA Fakultas yang bersedia meluangkan waktu untuk di wawancarai yaitu Ketua DEMA FUDA, FADA dan FSY. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari ketua DEMA Fakultas, penulis menemukan tiga ketua HMJ sebagai subjek penelitian. Ketiga subjek tersebut sudah penulis paparkan di atas, tepatnya di poin subjek penelitian.

Selanjutnya untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas lagi, sebelum melakukan tindakan terhadap klien, terlebih dahulu penulis mewawancarai semua ketua HMJ yang ada di UIN SMH Banten sebanyak 20 Orang. Proses dan

¹¹ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012) p. 106.

hasil wawancara digunakan sebagai bagian dari proses asesmen bimbingan konseling.

Dari 20 ketua yang diwawancarai, ada 3 ketua HMJ yang memiliki paling banyak problem di fakultasnya dan bersedia melakukan proses bimbingan konseling. Tiga HMJ tersebut adalah HMJ AFI, HMJ PMI dan HMJ HTN.

b. Wawancara

Wawancara atau interviu adalah suatu bentuk komunikasi verbal yang bertujuan memperoleh informasi.¹² Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa wawancara merupakan salah satu proses asesmen bimbingan konseling sebelum melakukan tindakan. Dalam penelitian ini penulis mewawancarai enam orang sebagai narasumber, yaitu tiga orang ketua DEMA Fakultas dan tiga orang ketua HMJ.

c. Dokumentasi

Di samping observasi dan wawancara, penelitian kualitatif juga dapat menggunakan berbagai dokumen dalam menjawab pertanyaan terarah. Apabila tersedia, dokumen-dokumen ini membantu menambah pemahaman untuk

¹² Nasution, *Metode...*,p.113.

penelitian.¹³ Selain dokumen, bentuk lain yang diarsipkan sebagai dokumentasi penelitian berupa lampiran foto dan rekaman suara atau *the voice recording*.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis menjabarkan tulisannya dalam lima bab. Setiap bab mempunyai spesifikasi pembahasan yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan. Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka pemikiran, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua membahas mengenai kajian teoritis.

Bab ketiga membahas profil dan gambaran permasalahan ketua HMJ.

Bab keempat membahas penerapan *Client Centered Counseling* untuk meningkatkan kinerja ketua HMJ.

Bab kelima, penutup. Pada bab ini membahas kesimpulan dan saran.

¹³ Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), p.61.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang berarti pertunjukan, main, melakukan.¹⁴ Wibowo dalam bukunya menjelaskan bahwa kinerja memiliki arti yang lebih luas, bukan semata hasil kerja atau prestasi saja, melainkan termasuk di dalamnya proses yang terlibat saat pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁵ Jadi bisa didefinisikan bahwa kinerja adalah semua proses yang ditempuh saat melakukan pekerjaan termasuk di dalamnya hasil kerjanya yang dicapai.

1. Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa saja yang harus disiapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi sebelum merencanakan harus ditetapkan dulu tujuan organisasinya yang ingin dicapai.

¹⁴ Herpinus Simajuntak, *Kamus Inggris-Belanda-Indoneia* (Jakarta: Kesaint Blance, 2008) p.84.

¹⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), p.7.

a. Perencanaan strategis

Perencanaan strategis adalah proses memformulasikan, mengimplementasi dan mengevaluasi keputusan yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Proses perencanaan strategis pada umumnya mengikuti sepuluh langkah, sebagaimana dikutip oleh Wibowo dari Greenberg dan Baron, yaitu pertama mencakup proses mendefinisikan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi, kedua mendefinisikan ruang lingkup produk atau jasa untuk menjawab pertanyaan peluang apa yang bisa dikembangkan dan untuk menstabilkan efektivitas, ketiga menilai sumber daya internal baik dana, fisik, teknologi maupun manusia, keempat menilai lingkungan external yang dapat memengaruhi perkembangan organisasi, kelima menganalisis pengaturan internal untuk memotivasi anggota dan menghapuskan pengaturan yang melemahkan kinerja anggota, keenam menilai keuntungan kompetitif untuk bisa bersaing dengan produk lain, ketujuh mengembangkan strategi kompetitif, kedelapan mengomunikasikan strategi dengan

stakeholder, kesembilan mengimplementasikan strategi dan kesepuluh mengevaluasi manfaat.¹⁶

b. Tujuan dan sasaran

Sebelum menentukan tujuan, terlebih dahulu harus menentukan visi dan misi yang merupakan dasar anggota untuk mencapainya.¹⁷ Pengelolaan sumberdaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi disebut kinerja. Tujuan adalah apa saja yang diharapkan untuk dicapai oleh organisasi tersebut.¹⁸ Sasaran merupakan pernyataan spesifik yang menjelaskan kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.¹⁹

c. Kesepakatan kinerja

Kesepakatan kinerja merupakan kontrak kinerja antara pekerja dan manajer, mereka harus sepakat tentang tujuan yang akan dicapai.²⁰

2. Pelaksanaan kinerja

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia,

¹⁶ Wibowo, *Manajemen...*, p.39-45.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen ...*, p.45.

¹⁸ Wibowo, *Manajemen ...*, p.47.

¹⁹ Wibowo, *Manajemen ...*, p.63.

²⁰ Wibowo, *Manajemen ...*, p.65.

pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerja sama.²¹

3. Pengukuran kinerja

Ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Keluarga ukuran biasanya sebagai berikut:

a. Produktivitas, yaitu hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Produktivitas melibatkan hubungan kuantitas produk dengan sumber daya yang digunakan.

b. Kualitas, yaitu sifat ukuran internal maupun external termasuk didalamnya kepuasan penikmat atau konsumen.

c. Ketepatan waktu, yaitu menyangkut ketepatan waktu yang direncanakan

d. *Cyclr time*, yaitu menyangkut seberapa banyak jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

e. Pemanfaatan sumber daya yang tersedia baik teknologi maupun manusia

f. Biaya, yaitu menyangkut ukuran efisiensi anggaran. Diupayakan anggaran yang tersedia tepat sasaran dalam penggunaannya.²²

4. Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Evaluasi dapat dilakukan untuk mengevaluasi tujuan dan sasaran, rencana, lingkungan, proses kinerja, pengukuran

²¹ Wibowo, *Manajemen ...*, p.81.

²² Wibowo, *Manajemen ...*, pp.235-237.

kinerja dan hasil.²³ Evaluasi dalam organisasi biasa dilakukan untuk meminimalisir kekurangan atau kesalahan dan untuk membuat strategi baru agar kinerja organisasi lebih baik lagi.

5. Perbaikan kinerja

Perbaikan kinerja diperlukan apabila adanya ketidaksesuaian antara rencana dan hasil yang dicapai. Peran perbaikan yaitu untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang agar sesuai dengan yang diharapkan.²⁴

B. Kepemimpinan dan Motivasi

Menurut Badrudin, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk membimbing, memengaruhi, menggerakkan, mengerahkan dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.²⁵ Ernie mendefinisikan kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak

²³ Wibowo, *Manajemen...*, pp.266-268.

²⁴ Wibowo, *Manajemen ...*, p.277.

²⁵ Badrudin, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta,2013), p.164.

untuk memimpin mereka.²⁶ Berdasarkan pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi perilaku orang lain, dengan kemampuan yang dimiliki agar mau bergerak melakukan atau bergerak mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan perilaku yang disadari untuk mencapai tujuan.²⁷

Terdapat hubungan antara motivasi dan kepemimpinan. Jika kepemimpinan identik dengan kemampuan pemimpin, sudah menjadi keharusan bagi pemimpin untuk mengetahui motif setiap anggotanya. Dengan mengetahui motif tersebut pemimpin bisa melakukan sesuatu untuk memotivasi anggota agar mau melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

²⁶ Ernie Susilawati Sule, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2010) p.255.

²⁷ Badrudin, *Dasar-Dasar...*, p.191.

C. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)

Dalam Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam dijelaskan bahwa HMJ adalah lembaga eksekutif tingkat jurusan yang berfungsi sebagai pelaksana kegiatan mahasiswa, memiliki jalur koordinatif dengan DEMA Fakultas, dan memiliki tata kerja otonom ke anggota di masing-masing jurusan. Adapun statusnya adalah:

1. Lembaga kemahasiswaan di tingkat jurusan sebagai pelaksana program kerja kemahasiswaan.
2. Subsistem kelembagaan non-struktural tingkat jurusan
Adapun fungsi HMJ adalah sebagai berikut:

1. Sebagai wadah untuk menjabarkan, melaksanakan, dan mengembangkan kegiatan kemahasiswaan sesuai dengan jurusan.
2. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan kemahasiswaan di tingkat jurusan

HMJ bertanggung jawab kepada mahasiswa melalui musyawarah dan bertanggung jawab kepada Ketua Jurusan.²⁸

²⁸ Keputusan Direktur Jenderal..., poin 7.

HMJ juga diatur dalam Anggaran Rumah Tangga (ART) KBM UIN SMH Banten di bab VI pasal 57 sampai dengan pasal 61, isi pasalnya sebagai berikut:

1. Pasal 57 menentukan bahwa HMJ adalah lembaga normatif tertinggi mahasiswa di tingkat jurusan UIN SMH Banten.
2. Pasal 58 menetapkan anggota HMJ adalah mahasiswa di masing-masing jurusan.
3. Pasal 59 menyatakan bahwa Ketua HMJ dipilih langsung oleh mahasiswa melalui PUM. Susunan kepengurusannya terdiri dari ketua, sekretaris satu orang, bendahara satu orang, bidang internal enam orang, bidang eksternal enam orang, bidang informasi dan komunikasi enam orang, bidang pemberdayaan aparatur organisasi enam orang, dan bidang pemberdayaan perempuan enam orang. Dalam pasal ini juga dijelaskan bahwa HMJ bertanggung jawab kepada mahasiswa dan wajib melaporkan laporan program kerja secara periodik setiap 6 bulan sekali kepada SEMA Fakultas.
4. Pasal 60 memberikan hak kepada HMJ untuk membuat aturan sendiri yang tidak bertentangan dengan AD/ART KBM dan UU yang berlaku.

5. Pasal 61 mendeskripsikan tentang tugas-tugas HMJ, yaitu:
- a. Melaksanakan orientasi jurusan satu tahun sekali dan memberikan sertifikat tanda bukti kepada peserta.
 - b. Memberikan usul dan saran kepada lembaga eksekutif dan legislatif tingkat fakultas dan universitas.
 - c. Membentuk kepanitiaan disetiap kegiatan.
 - d. Memberikan penjelasan ketika ditegur SEMA F dan DEMA F.
 - e. Menaati aturan dan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan KBM UIN SMH Banten.²⁹

D. Client Centered Counseling

1. Konsep dasar

Teori *Client centered* dikembangkan oleh Rogers (1902-1987) sebagai reaksi kontra terhadap pendekatan psikoanalisis yang bersifat direktif dan rasional. Pendekatan *Client centered* berasumsi bahwa manusia diperlakukan sebagai konseli yang bertanggung jawab dan

²⁹ ART KBM UIN Sultan..., Bab VI, pasal 58-61

memiliki kekuatan untuk mengarahkan dirinya. Pendekatan ini dapat dikategorikan dalam cabang humanistik. Rogers berasumsi bahwa manusia pada dasarnya dapat dipercaya dan memahami dirinya sendiri dan mengatasi masalahnya tanpa intervensi langsung dari konselor serta manusia memiliki potensi untuk berkembang.³⁰

Mengutip dari Gerald Corey, Komalasari menjelaskan bahwa pendekatan *Client centered* dibangun atas dua hipotesis dasar, yaitu: (1) setiap orang memiliki kapasitas untuk memahami ketidakbahagiaan dan mengatur kembali kehidupannya menjadi lebih baik, dan (2) kemampuan menghadapi keadaan ini dapat ditingkatkan jika konselor dapat menciptakan kehangatan, penerimaan dan dapat memahami proses konseling yang sedang dibangun.³¹

Gerald Corey berpandangan bahwa *Client centered* meletakkan tanggung jawab kepada klien untuk mengambil keputusan. Pendekatan ini menolak konsep yang memandang konselor sebagai otoritas dan

³⁰ Gantina Komalasari dkk, *Teori dan Teknik Konseling* (Jakarta Barat: Indeks, 2011) Pp. 261-262.

³¹ Komalasari dkk, *Teori dan Teknik...*, p.263.

memandang klien sebagai manusia pasif yang hanya mengikuti perintah-perintah konselor.³²

2. Tujuan *Client centered*

Tujuan *Client Centered Counseling* yaitu membantu konseli menemukan konsep dirinya yang positif melalui komunikasi konseling, dalam hal ini konselor memosisikan konseli sebagai orang yang berharga, orang yang penting dan orang yang memiliki potensi positif dengan penerimaan tanpa syarat (*unconditional positive regard*) yaitu menerima konseli apa adanya.³³

Tujuan dasar *Client centered* menurut Numora Lumongga Lubis adalah menciptakan suasana yang kondusif untuk membantu konseli menjadi pribadi yang utuh dan positif.³⁴

Tujuan *Client centered* menurut Komalasari mengutip dari Rogers, bisa dilihat dari individu yang mampu mengaktualisasikan diri, yaitu:

³² Gerald Corey, *Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi* (Bandung: Refika Aditama, 2013), p.p.91-92.

³³ Komalasari dkk, *Teori dan Teknik ...*, pp. 264-265.

³⁴ Numora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling*, (Jakarta: Kencana, 2011), p.157.

a. Memiliki keterbukaan terhadap pengalaman meliputi kemampuan untuk melihat realitas yang ada di luar sana sehingga tidak kaku, toleran dan terbuka dengan pengetahuan baru.

b. Kepercayaan terhadap diri sendiri

c. Sumber internal evaluasi, berarti individu mencari jawaban sendiri atas masalah-masalah yang ada pada diri.

d. Keinginan yang berkelanjutan untuk berkembang, yaitu proses berkelanjutan di mana konseli mendapatkan pengalaman baru dan mendapatkan kesadaran diri.

3. Peran konselor

Menurut Komalasari, dalam proses konseling konselor berperan mempertahankan tiga kondisi inti (*core condition*) yang menghadirkan iklim kondusif pada konseli. Pertama konselor berperan menunjukkan sikap yang selaras dan asli (*congruence or genuineness*), maksudnya konselor harus dapat menjadi diri sendiri, mampu menyelaraskan pikirandengan perilakunya. Keaslian konselor dapat dilihat dari respon-respon

konselor yang muncul secara alamiah, asli dan tidak dibuat-buat, sehingga tidak berlebihan.³⁵

4. Tahap-tahap konseling

Kegiatan atau proses konseling pada *Client Centered* sama seperti proses konseling pada umumnya. Hanya saja komponen dalam konseling ini menurut Rogers antara lain kemampuan untuk mendengar aktif, *genuineness* dan *paraphrasing*. Poin penting dalam pendekatan ini, konseli sudah memiliki jawaban atas permasalahan yang dihadapinya, sementara konselor berperan dalam mendengarkan tanpa memberi penilaian dan pengarahan serta membantu konseli untuk merasa di terima dan merasakan realitas perasaannya sendiri. Konseling bukan sebuah upaya memberi bantuan untuk melihat masa lampau, tetapi lebih kepada upaya membangun masa depan baik secara spiritual, intelektual maupun emosional. Konselor harus memberikan kebebasan kepada konseli untuk mengekspresikan diri dan membuat keputusan dalam upaya menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya.³⁶

³⁵ Komalasari dkk, *Teori dan Teknik...*, pp.266-267.

³⁶ Komalasari dkk, *Teori dan Teknik...*, p.264.

Dalam penelitian ini, penulis bertindak sebagai konselor dan menggunakan langkah-langkah konseling individual, yang di dalamnya memuat pendekatan atau teknik *client centered*. Menurut Mamat Supriatna, konseling individual adalah proses konseling yang melibatkan hubungan khusus secara pribadi antara konselor dan konseli. Mamat membagi proses konseling menjadi tiga tahap, yaitu tahap awal, tahap pertengahan dan tahap akhir.

- a. Tahap awal dilakukan ketika konselor dan konseli bertemu pertama kali. Tindakan yang dilakukan meliputi: membangun hubungan konseling, mendefinisikan masalah, membuat peninjauan alternatif bantuan untuk menangani masalah dan membuat kontrak waktu, tempat, tugas dan tanggung jawab konselor.
- b. Tahap pertengahan disebut juga tahap kerja. Tindakan yang dilakukan meliputi: mengeksplorasi masalah klien dan mengatasi masalahnya, menjaga hubungan konseling agar tetap terpelihara, mengondisikan agar proses konseling berjalan sesuai kontrak.

- c. Tahap akhir konseling bertujuan agar terjadinya *transfer of learning* pada konseli, melaksanakan perubahan perilaku klien agar mampu mengatasi masalahnya dan mengakhiri hubungan konseling.³⁷

5. Teknik-Teknik Konseling

Lubis menjelaskan teknik-teknik *client centered* berbeda dengan pendekatan konseling lainnya, *client centered* sama sekali tidak memiliki teknik khusus yang dirancang untuk menangani klien. Teknik yang digunakan lebih kepada sikap konselor yang menunjukkan kehangatan dan penerimaan yang lulus sehingga klien dapat mengungkapkan permasalahannya atas kesadaran sendiri.³⁸ Komalasari mengutip dari Corey, mengatakan bahwa keterampilan yang dibutuhkan dalam proses konseling diantaranya:

- a. *Attending* yaitu, merupakan teknik membangun hubungan antara konselor dan klien. Carkhuf sebagaimana dikutip Lubis, mengartikan teknik *attending* sebagai tahap memberikan pelayanan dan perhatian secara total dari konselor kepada konseli.³⁹

³⁷ Mamat Supriatna, *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Rajawali Pers, 2011), pp.102-104.

³⁸ Lubis, *Dasar-Dasar...*, pp.158-159.

³⁹ Lubis, *Dasar-Dasar ...*, p.92.

- b. Mendengar aktif (*active listening*), yaitu mendengar perkataan konseli, baik kalimat, intonasi maupun bahasa tubuhnya. Adapun tujuan mendengar aktif kepada konseli adalah untuk membuat konseli merasa nyaman dan diperhatikan. Konselor harus perhatian terhadap lawan bicara, menunggu ucapan konseli sampai selesai, (menunggu kesempatan berbicara).⁴⁰
- c. Mengulang Kembali (*paraphrasing*), yaitu mengulang perkataan konseli dengan kalimat yang berbeda.
- d. Memperjelas (*clarifying*), yaitu merespon pernyataan-pernyataan yang kurang jelas.
- e. Menyimpulkan (*summarizing*), yaitu kemampuan merangkum seluruh elemen-elemen penting yang muncul saat proses konseling.
- f. Bertanya (*questioning*), yaitu bertujuan untuk menggali informasi yang lebih jelas dari konseli.
- g. Menginterpretasi (*interpreting*), yaitu kemampuan konselor dalam membangun kesamaan dengan konseli.

⁴⁰ Lubis, *Memahami Dasar-Dasar ...*,p. 92.

- h. Mengkonfrontasi (*confronting*), merupakan cara menantang konseli, teknik ini harus dilakukan berhati-hati karena bisa menimbulkan efek buruk.
- i. Merefleksikan Perasaan (*reflecting feelings*), adalah kemampuan memantulkan perasaan dan ekspresi konseli.
- j. Memberikan Dukungan (*supporting*), yaitu upaya untuk memberikan dukungan kepada konseli saat dirinya membutuhkan dukungan.
- k. Berempati (*empathizing*), yaitu kemampuan untuk memberikan perhatian dan penghargaan kepada konseli.
- l. Memfasilitasi (*facilitating*), bertujuan untuk memberdayakan konseli dalam mencapai tujuannya.
- m. Memulai (*initiating*), yaitu kemampuan memulai proses konseling
- n. Menentukan Tujuan (*setting goals*), adalah kemampuan yang dapat menstimulus konseli untuk bisa menentukan tujuan konseling.
- o. Mengevaluasi (*evaluating*), merupakan kemampuan mengevaluasi seluruh proses konseling.

- p. Memberikan Umpan Balik (*giving feedback*), merupakan keterampilan konselor untuk memberikan umpan balik spesifik, deskriptif dan jujur.
- q. Menjaga (*protecting*), yaitu upaya untuk menjaga konseli dari resiko yang tidak diinginkan.
- r. Mendekatkan Diri (*disclosing self*), bertujuan agar konseli lebih terbuka.
- s. Mencontoh (*modeling*), yaitu kemampuan yang bertujuan agar konseli bisa mempelajari tingkah laku konselor.
- t. Mengakhiri (*closing*), adalah kemampuan konselor dalam menentukan waktu dan cara mengakhiri proses konseling.⁴¹
- u. Eksplorasi, Lubis menjelaskan bahwa teknik eksplorasi adalah keterampilan konselor dalam menggali perasaan, pengalaman dan pikiran klien. Hal ini penting karena kebanyakan klien menyimpan rahasia batin, tertutup, dan kurang mampu mengungkapkan masalahnya secara terus terang.⁴²

⁴¹ Komalasari dkk, *Teori dan Teknik*, ..., pp.271-275.

⁴² Lubis, *Memahami Dasar-Dasar* ..., p.95.

BAB III

PROFIL DAN GAMBARAN PERMASALAHAN KETUA HMJ

A. Profil

1. Ketua HMJ Akidah Filsafat Islam (HMJ AFI)

Muhammad Soleh adalah mahasiswa jurusan Akidah Filsafat Islam (AFI) semester empat yang saat ini menjabat sebagai Ketua HMJ AFI masa jabatan 2018. Pria kelahiran 15 September 1998 di Tangerang dan saat ini berdomisili di tempat lahirnya. Masuk kuliah di kampus UIN SMH Banten sejak 2016. Sebelum menjabat menjadi ketua, dia pernah menjadi pengurus HMJ AFI tahun 2017 dan waktu SMA dia aktif di Bandung Karate Club SMAN 29 Tangerang. Selain aktif di HMJ AFI dia juga saat ini aktif di beberapa organisasi mahasiswa yaitu di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Ushuluddin dan Adab UIN SMH Banten, Komunitas Soedirman 30 dan UKM Prima. Memiliki moto hidup “Yakin Usaha Sampai” yang menjadi prinsip dan motivasi dirinya selama ini.

Menjadi Ketua HMJ bukan hanya keinginannya sendiri, tetapi lebih didominasi oleh dorongan teman-temannya yang ada di jurusan. Pada saat musyawarah pemilihan Ketua HMJ AFI 2018 bersama keluarga besar Jurusan AFI, dia terpilih menjadi dengan sistem musyawarah dan tidak mengikuti pertarungan politik kampus di acara PUM tahunan yang diadakan oleh SEMA. Dia dinyatakan terpilih menjadi ketua secara aklamasi.

2. Ketua HMJ Pengembangan Masyarakat Islam (HMJ PMI)

HMJ PMI masa bakti 2018 dinahkodai seorang ketua bernama Hidayat. Pria Alumnus MA Ardaniah ini lahir di Kp. Prapatan Mancak, Desa Labuan, Kecamatan Mancak, yang saat ini menjadi tempat tinggalnya. Dia mahasiswa PMI semester empat yang berhasil memenangkan PUM 2018 tingkat Jurusan PMI dan terpilih menjadi ketua HMJ PMI.

Motivasi mencalonkan diri menjadi ketua HMJ berasal dari diri sendiri tanpa intervensi dari manapun. Sebelum menjabat sebagai Ketua HMJ PMI, Hidayat pernah menjadi pengurus Pramuka waktu di MA dan pernah menjadi pengurus HMJ PMI tahun 2017. Saat ini, selain aktif menjadi Ketua HMJ PMI, dia aktif juga di

organisasi mahasiswa ekstra kampus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Dakwah. Moto yang menjadi prinsip hidupnya saat ini adalah Kerja Cerdas, Kerja Keras dan Kerja Ikhlas”.

Menurut Informasi dari Aldi Reihan, Ketua Dema Fakultas Dakwah (FADA), HMJ PMI merupakan HMJ yang dinilai kurang aktif kinerjanya dibandingkan dengan HMJ BKI dan KPI yang sama-sama berada di bawah pengawasan DEMA FADA.⁴³ Hal ini disebabkan HMJ PMI merupakan HMJ yang baru di FADA. Masih perlu banyak belajar dari HMJ yang sudah lama berdiri. Begitupun dengan ketuanya, sampai saat ini HMJ PMI baru dipimpin oleh tiga ketua, dari angkatan pertama sampai sekarang.

3. Ketua HMJ Hukum Tata Negara (HMJ HTN)

Ketua HMJ HTN tahun 2018 bernama Rizki Aulia Rohman. Dia adalah mahasiswa HTN semester empat. Pria alumni SMAN 1 Waringin Kurung ini lahir di Serang, 10 Maret 1998 dan tempat lahirnya menjadi tempat tinggalnya saat ini. Rizki berhasil memenangkan pertarungan politik dengan rivalnya saat pemungutan suara di PUM 2018 UIN SMH Banten, walaupun tahun

⁴³ Aldi Reihan, Ketua Dema FADA, diwawancarai oleh Dede Suherli, 1-5-2018

sebelumnya dia belum pernah jadi pengurus HMJ. Belum punya pengalaman di HMJ, tapi bisa terpilih menjadi ketua. Pada umumnya mahasiswa yang mencalonkan menjadi kandidat pejabat eksekutif bisa menang di PUM jika kandidatnya punya pengalaman di HMJ, karena citra baiknya akan terbangun sehingga memenangkan pertarungan demokrasi mahasiswa. Selain aktif menjalankan amanah di HMJ HTN, dia juga saat ini aktif di organisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) Komisariat UIN SMH Banten, Dewan Kerja Cabang (DKC) Pramuka Kabupaten Serang dan Sahabat Yummelia Foundation. Moto hidup yang menjadi prinsip dan motivasinya adalah “Bermanfaat Bagi Sesama”.

B. Gambaran Tentang Permasalahan Klien

1. Ketua HMJ Akidah Filsafat Islam (HMJ AFI)

Soleh terpilih menjadi ketua dengan dukungan penuh dari teman-teman mahasiswa AFI adalah sebuah keberuntungan dan patut di syukuri. Dia sangat merasa senang apalagi didampingi oleh sekretaris jurusan yang selalu mendukung kegiatan HMJ AFI. Tidak hanya itu, dia juga punya partner yang selalu setia memberi saran-saran konstruktif untuknya yaitu ketua DEMA FUDA 2018 Ridho Hakim . Hal itu yang menjadi pemicu

semangat menjalankan amanahnya di HMJ AFI. Bahkan saat diwawancarai, saking optimisnya dia pernah punya rencana membuat program kerja tingkat nasional dengan menghadirkan tokoh-tokoh nasional seperti Rocky Gerung, tokoh akademisi berlatar belakang filsafat sekaligus pengamat politik.⁴⁴

Tidak seindah yang dibayangkan, di awal ia membayangkan akan bisa menjalankan amanah dengan mudah karena mendapat dukungan dari pengusungnya. Namun semuanya berbalik menjadi rasa kecewa, karena pendukungnya antusias di awal saja, tapi tidak antusias mengawal dan menyukseskan program kerja. Setelah menjalankan amanah kurang lebih tiga bulan, tampaknya mengalami banyak problem yang membuat dirinya kesulitan menjalankan program kerja sehingga membuatnya pesimis dan kinerjanya menurun dibandingkan dengan kinerja Ketua HMJ AFI sebelumnya. Sebagaimana dikatakan oleh Ketua DEMA FUDA, bahwa HMJ AFI sejak dilantik tanggal 26 Februari 2018, sampai saat ini belum mengajukan anggaran operasional HMJ dan belum melaksanakan program kerja yang menonjol.⁴⁵ Hal ini menunjukkan

⁴⁴ , Soleh, diwawancarai oleh Dede Suherli, Serang, 14-5-2018.

⁴⁵ Ridho Hakim (Ketua DEMA FUDA), diwawancarai Dede Suherli, 1-5-2018.

kinerja yang kurang dibandingkan ketua sebelumnya yang sudah terlihat program kerjanya.

Penulis menemui ketua HMJ AFI untuk melakukan wawancara mengenai kinerjanya dan problem-problem yang dialaminya selama menjabat. Setelah diwawancarai, ternyata ada banyak problem yang dialami Soleh. Problem tersebut di antaranya datang dari internal sendiri. merasa memiliki kemampuan merangkul mahasiswa yang kurang akibatnya hubungan baik antara ketua, pengurus dan mahasiswa tidak terbangun, sehingga mereka sulit untuk diajak kerja sama menyukseskan program kerja. Hanya ada beberapa orang saja yang mau kerja. Misalnya kerja sama dalam patungan uang, biasanya hanya sedikit saja yang membayar yang lainnya tidak mau bayar. Misalnya juga ketika pengurus HMJ diundang untuk rapat, yang menghadiri undangan dipastikan hanya segelintir orang saja. Bisa dibilang HMJ selalu dinomorduakan, mereka memilih ikut aktivitas di luar daripada memenuhi undangan ketua HMJ. Kecakapan membangun hubungan emosi baik sangat diperlukan di jurusan AFI, apalagi mahasiswa AFI mengenal budaya geng. Kalau HMJ tidak memiliki hubungan baik dengan ketua geng nya, otomatis kegiatan HMJ tidak akan mendapat dukungan dari anggota geng nya.

Problem berikutnya yaitu jumlah mahasiswa yang sedikit. Saking sedikitnya, rata-rata dari mereka direkrut jadi pengurus. Akibatnya acara apapun yang diadakan HMJ AFI, selalu sedikit pesertanya. Pernah suatu hari mengadakan kegiatan diskusi, itupun dinilai kurang efektif karena jumlah peserta terlalu sedikit. Problem lain yang dialami masalah finansial, merasa keberatan jika harus mengeluarkan uang jajan pribadi yang pas-pasan itu untuk kegiatan. Pasalnya, “kalau ada kumpul-kumpul atau kegiatan pasti ada saja uang pribadi yang keluar”, Tegas saat diwawancarai oleh penulis.⁴⁶

Melihat uraian problem dan kinerja Ketua HMJ AFI di atas, bisa dikatakan bahwa Soleh memiliki banyak problem di HMJ dan berdampak pada psikologisnya seperti kecewa, kehilangan semangat atau pesimis menjalankan program kerja karena problem-problem yang dihadapinya sekarang.

Secara sederhana, faktor-faktor yang mendominasi terjadinya masalah dan dampaknya terhadap psikologis dan kinerjanya bisa dilihat di tabel berikut ini:

NO	Faktor Masalah	Dampak pada Kinerja	Dampak pada Psikologis
1.	Pendukung sekarang	1. Belum pernah menjalankan program	Kecewa

⁴⁶ Klien , diwawancarai oleh Dede Suherli, Serang, 14-15-2018.

	menjauh	kerja yang menonjol 2. Pernah mengadakan kegiatan, tapi hanya diminati sedikit orang	
2.	Kurang membangun hubungan emosional	Sulit mengajak kerja sama pengurusnya	Minder dan pesimis
3.	Jumlah mahasiswa AFI sedikit	Program kerja kurang meriah	Kehilangan semangat

2. Ketua HMJ Pengembangan Masyarakat Islam (HMJ PMI)

Sudah 6 bulan Hidayat menjabat sebagai ketua HMJ. Saat melakukan wawancara dengan Hidayat, dia mengungkapkan keluhan-keluhan yang menjadi problem kepemimpinannya di HMJ PMI. Hidayat menyesal, dulu saat menjadi pengurus HMJ PMI tidak memanfaatkannya dengan sungguh-sungguh untuk belajar tentang keorganisasian, sehingga saat ini masih merasa kurang keilmuan tentang keorganisasian dan berdampak pada kinerja kepemimpinannya saat ini. Apalagi sekarang DEMA dan SEMA kurang perhatian terhadap HMJ, sehingga mengakibatkan HMJ kebingungan dalam hal birokrasi dan administrasi organisasi. Contoh kecil dalam hal pencairan dana dan pengajuan proposal. HMJ masih awam tentang itu. Seharusnya DEMA dan SEMA

memahami ini dan memberikan pencerahan terhadap HMJ. Sampai saat ini ketua HMJ PMI memimpin organisasinya sendiri, tanpa campur tangan Ketua DEMA dan SEMA. Sehingga timbul perasaan Hidayat ingin mengundurkan diri saja dari Ketua HMJ PMI karena berbagai pertimbangan di atas.⁴⁷

Jika dicermati, inti dari problem-problem di atas berdampak pada Hidayat yaitu ingin mengundurkan diri sebagai Ketua HMJ karena dia merasa kebingungan dalam menjalankan amanahnya menjadi ketua dan kurang perhatian dari DEMA dan SEMA FADA saat menjalankan amanah menjadi ketua HMJ PMI.

Agar mudah dipahami, faktor-faktor yang mendominasi terjadinya masalah pada Hidayat, dampaknya terhadap psikologis dan kinerjanya bisa dilihat di tabel berikut ini:

NO	Faktor Masalah	Dampak pada Kinerja	Dampak pada Psikologis
1.	Kurang pengalaman menjadi ketua	Kinerjanya menurun	Menyesal Bingung
2	Perhatian DEMA	Kerja sama antara	Ingin

⁴⁷ Klien, Hidayat, diwawancarai oleh Dede Suherli, Serang 25-5-2018.

	dan SEMA yang kurang	HMJ PMI dengan DEMA dan SEMA kurang terjalin	mengundurkan diri
--	----------------------	--	-------------------

3. Ketua HMJ Hukum Tata Negara (HMJ HTN)

Selama menjabat Ketua HMJ HTN 2018, kuantitas program kerja yang dirancang sudah ada yang terlaksana. Program tersebut yaitu, seminar hukum, dialog publik dan pemilihan kang nong Jurusan HTN. Walaupun sudah banyak program yang dijalankan, namun Rizki masih punya perasaan tidak dihargai yang membuatnya kurang nyaman, tegas Rizki saat diwawancarai oleh penulis. Pasalnya, setiap mengadakan acara kecil pasti ada yang mencela dan mengkritiknya. Bahkan kegiatan besar dan baik pun seperti Dialog Publik saja masih dicela dan dikritik juga. Jadi serba salah, jelasnya.⁴⁸

Saat ditemui, Rizki menceritakan banyak keluhan dan problem yang ia alami selama memimpin di HMJ HTN. HMJ HTN dua tahun sebelumnya, yaitu tahun 2016 dan 2017 meninggalkan citra buruk dalam kinerjanya. Baik dari program kerja yang kurang, penyerapan anggaran tidak maksimal dan laporan administrasi yang

⁴⁸ Klien Rizki Aulia Rohman, diwawancarai oleh Dede Suherli, Cipocok-Serang, 24-5-2018.

tidak rapi dan tidak terbuka. Faktanya HMJ HTN 2017 tidak memberikan berkas Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) dan panduan administrasi apapun ke pengurus HMJ HTN 2018, sehingga membuat Rizki dan pengurusnya kebingungan. Citra tersebut ditanggung dan membebani pengurus tahun 2018. Untuk mengembalikan citra baiknya, perlu tenaga ekstra yang akan mengurus tenaga. Dia juga mengatakan masih ragu bisa membuat citra HMJ HTN menjadi baik.

Saat ditemui langsung, Rizki juga memiliki kemampuan membangun tim (*Team Building*) yang lemah. Sehingga setiap mengadakan program kerja, keberhasilannya didominasi oleh kerja keras ketua sendiri bukan kerja tim. Kerja sendiri sudah pasti berat, kadang-kadang bisa saja menimbulkan perasaan lelah dan malas pada Rizki. Sulitnya membangun budaya kerja tim di HMJ HTN juga dipengaruhi oleh pengurus yang memiliki egosentris dan intervensi organisasi extra kampus. Sehingga setiap pengurus berjalan di rel pemikirannya masing-masing, dan sulit bersatu.

Mengamati problem Ketua HMJ HTN di atas, Inti problemnya adalah Rizki memiliki banyak problem yang membuat Rizki tidak nyaman, ragu-ragu, bingung dan malas. Sudah jelas, problem ini perlu penyelesaian.

Penulis menyajikan tabel faktor-faktor yang mendominasi terjadinya masalah pada Rizki, dampaknya terhadap psikologis dan kinerjanya. Tujuannya agar mudah memahaminya.

NO	Faktor Masalah	Dampak pada Kinerja	Dampak pada Psikologis
1.	Banyaknya kritik terhadap kegiatan Rizki dari pihak oposisi	Banyaknya pandangan tidak baik terhadap Rizki dan HMJ nya	Tidak nyaman Merasa tidak dihargai
2	Warisan buruk citra HMJ sebelumnya	Administrasi HMJ HTN kurang baik	Ragu Bingung Terbebani
3	Lemahnya keterampilan membangun kerja tim	Rizki lebih banyak kerja sendirian	Malas Lelah

BAB IV

**PENERAPAN TEKNIK *CLIENT CENTERED*
COUNSELING UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA KETUA HMJ**

A. Proses Penerapan Teknik *Client Centered Counseling*

1. Proses konseling yang dilakukan dengan konseli bernama Muhammad Soleh

Proses konseling pada Soleh dilakukan tiga tahap dan dua kali *follow up*, berikut tahapan konseling yang dilakukan kepada klien .

Tahap awal dilakukan pada tanggal 14 Mei 2018 di gedung Radio Dakwah Serang, pertemuan pertama ini, Soleh masih dalam kondisi tidak mengetahui maksud dan tujuan pertemuan ini, karena diawal konselor tidak menjelaskannya terlebih dahulu maksud dan tujuannya. Konselor mengundang dia atas dasar silaturahmi semata tidak menjelaskan akan melakukan proses konseling. Maka yang pertama kali ditanyakan konseli kepada konselor adalah maksud konselor mengundang dia, “maksud abang apa ya mengundang saya kemari?” tanya dengan nada rendah dan polos. Kemudian

konselor mencoba menjelaskan kepada dia bahwa konselor ingin meminta ketersediaan konseli untuk melakukan proses kegiatan konseling. Konseli sedikit terkejut mendengar itu. Konselor memakluminya. Konselor mencoba menjelaskan lebih detail lagi kepada dia tentang proses konseling yang akan dilaksanakan. Konselor mendapat laporan dari Ketua DEMA FUDA, konseli dinilai memiliki problem di kepemimpinannya. Pasalnya, tiga bulan setelah dilantik konseli belum melaksanakan program kerja dan belum mengajukan anggaran operasional organisasi ke fakultas. Sedangkan dalam waktu yang sama HMJ lain sudah menjalankan minimal tiga program kerja dan sudah menjalankan program kerja. Untuk itu, konselor sengaja datang dengan maksud baik ingin menjadi teman curhatnya. Setelah dijelaskan, konseli akhirnya mengerti dan menerima tawaran konselor.

Pada tahap ini konselor berupaya membangun hubungan baik dengan konseli (*teknik attending*). Konselor mencoba menggunakan bahasa yang ringan dan diselingi sedikit lelucon. Tujuannya agar konseli merasa

nyaman dan menerima konselor sehingga proses konseling tidak berlangsung kaku.

Sikap sedia dari klien untuk menjadi konseli adalah gerbang awal untuk mengenal lebih dalam tentang permasalahan konseli. Konselor harus menjaga kepercayaan ini. Setelah perbincangan berjalan beberapa menit, konseling sepertinya tidak kondusif, akhirnya diputuskan untuk mengakhiri pertemuan tahap pertama ini karena kondisinya kurang tepat untuk menggali problem konseli lebih lanjut. Kondisi klien saat pertama kali bertemu sedikit terkejut seolah-olah belum siap untuk bercerita. Untuk itu konselor mencoba mencari cara agar mau bercerita. Selang beberapa menit, konseling pertemuan pertama ini diakhiri dengan membuat dan menyepakati jadwal pertemuan berikutnya.

Tahap kedua (tahap pertengahan atau tahap kerja) dilakukan pada tanggal dan tempat yang sama, 14 Mei 2018 digedung Radio Dakwah Serang, pada pertemuan kedua adalah tahap penggalan informasi dan problem yang dialami berikut penyelesaian masalahnya. Pada tahap ini konselor menggunakan teknik eksplorasi dan teknik mendengar aktif.

Dalam kesempatan ini kondisi terlihat lebih siap lagi untuk bercerita dan siap untuk melakukan proses konseling. Hal ini lebih baik daripada sebelumnya yang sepenuhnya belum siap bersecita. Maka konselor memfokuskan perhatian kepada problem-problem yang diceritakan konseli. Ketika ditanya apa saja problem yang dialami selama menjabat HMJ, menceritakan banyak problem. Beberapa problem yang dialami yaitu kecewa terhadap pendukung yang mendorongnya menjadi Ketua HMJ AFI, disebabkan mereka sekarang menjauh dari . Mereka sekarang banyak yang menghindari dan tidak mau membantu mensukseskan acara HMJ AFI.

Pesimisme juga merupakan problem yang dialaminya. Pesimis bisa menjalankan program dilatarbelakangi keterampilan dalam membangun hubungan emosional dengan pengurus sangat kurang, sehingga berdampak pada pengurus yang tidak bisa dirangkul dan kurang bisa diajak kerja sama. Rasa pesimis juga terbentuk dengan sendirinya akibat dari program kerja yang dilaksanakan selalu terkesan kurang meriah lantaran jumlah mahasiswa yang sedikit.

Mendengar problem-problem , Konselor menyampaikan bahwa konselor juga ikut merasakan apa yang dirasakan . Kemudian tindakan berikutnya, konselor mencoba memberikan pemahaman kepada konseli, tentang pentingnya sabar dan bangkit menuntaskan tanggungjawab di HMJ AFI.

Setelah konseli mencurahkan segala isi hatinya, konseli mengerti tentang apa yang sedang dia alami. Ketika ditanya keputusan dan langkah apa yang akan dijalankan Soleh, Kemudian Soleh menjawab untuk menyelesaikan problem tersebut,Dia memilih untuk mencoba membangkitkan semangat kepemimpinannya lagi di HMJ. Langkah pertama, dia akan membuat program kerja dan mengajukan dana operasional ke lembaga. juga akan fokus menjalankan program kerja dengan sumber daya yang ada, tidak fokus pada terhadap teman-temannya yang saat ini menjauh dan mengecewakannya. Setelah proses konseling berjalan selama satu jam, akhirnya diakhiri dengan membuat janji pertemuan berikutnya. Konselor melihat perkembangan pada konseli pada pertemuan kedua ini, konseli memiliki kesiapan untuk

bercerita tentang masalahnya, konseli sudah paham tentang masalah yang dialaminya dan diakhir sesi konseling, konseli terlihat lebih optimis daripada sebelumnya.

Tahap berikutnya adalah tahap *follow up*, pada kesempatan kali ini konseli tidak bisa melanjutkan proses konseling secara tatap muka disebabkan dia sibuk di tempat kerjanya. Hal ini menjadi salah satu penghambat proses konseling jadi terhambat. Pada tahap ini sebenarnya tahap evaluasi. Agar proses konseling tetap berlangsung, maka konselor memilih alternatif *memfollow up* konseli dan mengevaluasi melalui *chat whatsapp* pada tanggal 26 Mei dan tanggal 5 Juni 2018. Melalui *whatsapp* Konselor menanyakan kabar konseli, dan mengamati perubahan yang terjadi pada konseli. Ketika dievaluasi selama dua minggu, menunjukkan perubahan bahwa dia sudah menjalankan program kerja perdana yang dianggap menonjol yaitu program Harmoni Ramadhan dan sudah mencairkan dan operasional.

Tahap Akhir dilakukan pada 13 Juli 2018, Tahap ini sebenarnya tahap lanjutan dari tahap-tahap sebelumnya. Konselor meminta konseli

untuk meluangkan waktu dan mengevaluasi hasil konseling yang sudah berjalan. Pada tahap ini menunjukkan optimisme yang lebih besar lagi. Dia bilang, dalam waktu dekat acara unggulan HMJ AFI akan terlaksana, dia akan mengadakan acara nasional dengan Rocki Gerung sebagai pembicaranya dan pihak panitia sudah menghubungi pembicaranya.

2. Proses konseling yang dilakukan dengan konseli bernama Hidayat

Proses konseling pada konseli Hidayat dilakukan tiga tahap, berikut tahapan konseling yang dilakukan pada konseli Hidayat.

Tahap Awal dilakukan pada 25 Mei 2018 di Taman FUDA UIN SMH Banten, pada pertemuan pertama ini yang dilakukan kepada konseli adalah menjelaskan maksud dan tujuan konselor datang kepada konseli. Konselor dan konseli sudah saling mengenal, maka dari itu tidak ada perkenalan terlebih dahulu. Proses membangun hubungan dengan Hidayat berlangsung cepat, karena sebelumnya konselor dan konseli sudah saling mengenal. Konselor menyambut konseli dengan wajah ceria,

tersenyum dan menjabat tangan konseli. Hari itu, konseli terlihat antusias mengikuti proses bimbingan dan konseling. Setelah terjalin hubungan, konselor menjelaskan maksud dan tujuan konseling yang dilakukan dan membuat kontrak waktu, tujuan dan tugas konseling, kemudian mengakhiri tahap konseling pertama ini.

Tahap kedua dilakukan pada 6 Juni di taman FUDA UIN SMH Banten, Pada pertemuan kedua ini, konselor memfokuskan mendengar aktif problem-problem yang diungkapkan konseli. Tujuannya adalah untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya.

Hidayat diberi kebebasan berekspresi dan mengeluarkan seluruh problemnya pada sesi ini. Dia mengungkapkan keluhan-keluhan yang menjadi problem kepemimpinannya di HMJ PMI. Hidayat menyesal, dulu saat menjadi pengurus HMJ PMI tidak memanfaatkannya dengan sungguh-sungguh untuk belajar tentang keorganisasian, sehingga saat ini masih merasa kurang keilmuan tentang keorganisasian dan berdampak pada kinerja kepemimpinannya saat ini. Apalagi sekarang DEMA dan SEMA kurang

perhatian terhadap HMJ, sehingga mengakibatkan HMJ kebingungan dalam hal birokrasi dan administrasi organisasi. Contoh kecil dalam hal pencairan dana dan pengajuan proposal. HMJ masih awam tentang itu. Seharusnya DEMA dan SEMA memahami ini dan memberikan pencerahan terhadap HMJ. Sampai saat ini ketua HMJ PMI memimpin organisasinya sendiri, tanpa campur tangan Ketua DEMA dan SEMA. Sehingga timbul perasaan Hidayat ingin mengundurkan diri saja dari Ketua HMJ PMI karena berbagai pertimbangan di atas.⁴⁹

Jika dicermati, inti dari problem-problem di atas berdampak pada Hidayat yaitu ingin mengundurkan diri sebagai Ketua HMJ karena dia merasa kebingungan dalam menjalankan amanahnya menjadi ketua dan kurang perhatian dari DEMA dan SEMA FADA saat menjalankan amanah menjadi ketua HMJ PMI.

Kondisi konseli saat bercerita bernada rendah dan berat, menandakan banyak dan beratnya masalah yang dihadapi Hidayat. Tetapi setelah menceritakan semua problemnya, konseli

⁴⁹ Klien, Hidayat, diwawancarai oleh Dede Suherli, Serang 25-5-2018.

terlihat lega seperti sudah membuang beban hati dan pikirannya. Kemudian konselor merefleksikan apa yang dirasakan oleh konseli. Konselor menanyakan keputusan dan langkah apa yang akan dilakukan oleh konseli untuk menyelesaikan masalahnya tersebut?. Konseli memutuskan tetap melanjutkan menjadi Ketua HMJ PMI, dia akan berusaha belajar dan mencontoh kegiatan di HMJ yang lain. Dia bertekad akan memberikan contoh kepemimpinan yang baik buat adik tingkatnya. Konselor menilai keputusan konseli menunjukan perubahan yang positif baginya.

Tahap ketiga dilakukan pada 15 Juli 2018 di rumah konseli, Desa Mancak, Kecamatan Mancak. Tahap ini adalah tahap evaluasi dan kesimpulan. Setelah proses evaluasi berlangsung kurang lebih satu jam, hubungan konseling diakhiri. Pada tahap evaluasi berlangsung, bisa disimpulkan sampai saat ini Hidayat masih antusias melanjutkan aktivitasnya sebagai ketua HMJ bahkan lebih antusias lagi. Konselor mendengar kabar dari konseli, bahwa dia sedang sibuk mempersiapkan agenda menyambut mahasiswa baru jurusan PMI. Hal tersebut

menunjukkan perubahan yang sangat bagus untuk Hidayat dan kinerjanya.

3. Proses konseling yang dilakukan dengan konseli bernama Rizki Aulia Rohman.

Tahap Awal dilakukan pada 24 Mei 2018 di kontrakan tempat tinggalnya, pada pertemuan pertama untuk membangun kedekatan dan kenyamanan dengan Rizki saya menggunakan bahasa tubuh untuk menyambungnya, dengan ekspresi wajah tersenyum dan penuh ceria. Kemudian menanyakan kabarnya sekaligus ditambah pertanyaan-pertanyaan guyonan sedikit agar suasana menjadi cair.

Tahap kedua dilakukan pada 30 Mei 2018 di kontrakan tempat tinggalnya. Pusat perhatian pada tahap ini difokuskan untuk memerhatikan pembicaraan konseli, intonasi dan bahasa tubuhnya.

Rizki menceritakan banyak keluhan dan problem yang dialaminya selama memimpin di HMJ. HMJ HTN dua tahun sebelumnya, tahun 2016 dan 2017 meninggalkan citra buruk kinerjanya. Baik dari program kerja yang kurang, penyerapan anggaran tidak maksimal dan laporan

administrasi yang tidak rapi dan tidak terbuka. Buktinya HMJ 2017 tidak memberikan berkas LPJ dan panduan administrasi apapun ke juniornya, sehingga membuat Rizki dan pengurusnya kebingungan. Citra tersebut ditanggung dan membebani pengurus tahun 2018. Untuk mengembalikan citra baiknya, perlu tenaga ekstra yang akan mengurus tenaga. Apakah Rizki bisa membuat HMJ HTN kembali baik citranya atau tidak? masih tanda tanya besar, dan pertanyaan tersebut sewaktu-waktu bisa saja membuatnya ragu.

Rizki juga memiliki kemampuan membangun tim (*Team Building*) yang kurang. Sehingga setiap mengadakan program kerja, keberhasilannya didominasi oleh kerja keras ketua sendiri bukan kerja tim. Kerja sendiri sudah pasti berat, kadang-kadang bisa saja menimbulkan perasaan lelah dan malas pada Rizki. Sulitnya membangun budaya kerja tim di HMJ HTN juga dipengaruhi oleh pengurus yang memiliki egosentris dan intervensi organisasi extra kampus. Sehingga setiap pengurus berjalan di rel pemikirannya masing-masing, sulit bersatu.

Mengamati problem Ketua HMJ HTN di atas, Inti problemnya adalah Rizki memiliki banyak problem yang membuatnya tidak nyaman , ragu-ragu, bingung dan malas. Sudah jelas, problem ini perlu penyelesaian.

Pada tanggal 9 Juni konselor melakukan follow up jarak jauh kepada konseli melalui *whatsapp*, hal ini dilakukan untuk mengetahui perkembangan konseli dan agar hubungan konseling agar tetap terjaga.

Tahap akhir dilakukan pada 7 Juli 2018 di kontrakan tempat tinggalnya. Pada pertemuan ketiga ini adalah Sesi kesimpulan dan penutup. Setelah melakukan proses konseling, Rizki menunjukkan perubahan bahwa dia sudah menyadari permasalahan yang dihadapinya. Konselor menanyakan apa yang keputusan dan langkah yang akan di jalankannya. Rizki memutuskan sendiri solusi dari permasalahannya. Ia memutuskan untuk mencari penyebab menurunnya kinerja HMJ HTN dan memperbaikinya. Ia juga akan membentuk kerja tim yang lebih solid supaya bisa menghilangkan egosentris setiap pengurus. Dengan demikian HMJ

HTN diharapkan bisa lebih baik lagi kinerjanya. Kemudian hubungan konseling diakhiri setelah berlangsung kurang lebih satu jam.

B. Hasil Penerapan Teknik *Client Centered Counseling* untuk Meningkatkan Kinerja Ketua HMJ

Berikut deskripsi tentang hasil penerapan *Client Centered Counseling* terhadap konseli Muhammad Soleh, Hidayat dan Rizki Aulia Rohman. Perubahan pada konseli bisa dilihat pasca konseling.

Pertama, Muhammad Soleh sebelum konseling dia memiliki masalah psikologis kehilangan semangat dalam memimpin organisasi HMJ, masih kecewa terhadap pendukungnya yang pada menjauh dan pesimis bisa membuat program kerja. Pasca konseling Soleh sudah memiliki semangat untuk memimpin di HMJ, rasa kecewa terhadap pendukungnya berkurang walaupun belum sepenuhnya hilang dan sudah membuat program kerja HMJ dan akan membuat kegiatan nasional menghadirkan tokoh filsafat Rocky Gerung. Bukti nyata perubahan sikap Soleh dilihat dari aktivitasnya sehari-hari di HMJ. Dia sudah belajar dan mencoba merangkul teman-teman dan pengurusnya, fokus pada sumber daya yang ada dan tidak fokus pada sumber daya yang menjauh atau tidak ada.

Soleh juga sudah bisa menjalankan program kerja Harmoni Ramadhan.

Kedua, Hidayat sebelum melakukan proses konseling dia mengalami kebingungan saat akan menjalankan program kerja karena pengalamannya di HMJ yang kurang dan kurangnya perhatian dari DEMA dan SEMA fakultas sehingga menimbulkan rasa putus asa dengan cara ingin mengundurkan diri. Setelah konseling Hidayat tidak lagi kebingungan karena Hidayat bisa sharing pengalaman dengan HMJ lain. Keinginan untuk mengundurkan diri dari ketua HMJ diurungkan. Saat ini Hidayat masih aktif menjalankan amanah sebagai ketua HMJ PMI dan dia banyak sharing dengan HMJ KPI dan BKI untuk belajar.

Ketiga, Rizki Aulia Rohman memiliki problem psikologis sebelum melakukan konseling. Problem tersebut yaitu Rizki selalu ragu bisa mengharumkan nama baik HMJ HTN, kebingungan membuat program kerja karena tidak ada panduan atau pun LPJ dari ketua HMJ sebelumnya, malas karena tidak adanya kerja tim dan merasa tidak dihargai karena program kerjanya selalu mendapat kritik kurang baik dari pihak oposisi walaupun programnya sudah diupayakan sebagus mungkin. Setelah konseling Rizki meyakinkan dirinya bahwa dia bisa mengharumkan nama baik HMJ HTN dengan cara

membuat program kerja unggulan seperti Debat Konstitusi HTN. Dia menggunakan panduan lain untuk membuat program kerja seperti LPJ Dema Syariah tahun 2017. Agar memiliki tim yang solid, Rizki membentuk tim khusus yang dibina secara khusus untuk mensukseskan program kerja HMJ HTN. Tim khusus ini bersifat rahasia. Rizki juga mengajak pihak oposisi bergabung mengisi kepengurusan HMJ. Tujuannya adalah untuk meredam kritik yang selama ini membuat dirinya kurang nyaman.

TABEL

Hasil Penerapan Teknik *Client Centered Counseling* Pra dan Pasca Konseling

NO	Nama Konseli	Pra Konseling	Pasca Konseling	Usaha yang Dilakukan
1.	Soleh	kehilangan semangat memimpin	Semangat amanahnya bangkit lagi	Merangkul teman-teman pengurusnya.
		Pesimis bisa membuat program kerja	Sudah bisa membuat program kerja	Membuat Agenda Harmoni Ramadhan dan Seminar Nasional

NO	Nama Konseli	Pra Konseling	Pasca Konseling	Keterangan
2.	Hidayat	kebingungan	Mendapat pencerahan	Belajar kepada HMJ lain
		Ingin mengundurkan diri	Melanjutkan perjuangannya menjalankan amanah menjadi ketua HJM PMI.	Hidayat masih aktif di HMJ.

NO	Nama Konseli	Pra Konseling	Pasca Konseling	Keterangan
3.	Rizki Aulia Rohman	rasa ragu bisa mengharumkan nama baik HMJ HTN	Rizki meyakinkan dirinya	Membuat program unggulan Debat Konstitusi HTN
		Bingung dalam membuat program	Tidak bingung lagi	Rizki memilih untuk melihat panduan dari

				sumber lain
		Malas karena tidak adanya kerja tim	Rasa malas hilang	Rizki akan membuat tim khusus
		Tidak Nyaman di HMJ HTN,	Rizki akan terus berusaha membuat dirinya nyaman	Merangkul pihak oposisi masuk ke dalam kabinetnya.

Melihat tabel di atas, bisa dilihat bahwa teknik *Client Centered* bisa membantu konseli dalam mengurangi problemnya. Teknik *Client Centered* menggali kemampuan yang ada dari diri ketua HMJ untuk menyelesaikan problemnya sendiri. *Client Centered* membantu mengubah pikiran dan tindakan ketua HMJ menjadi lebih positif yang akan memengaruhi motivasi kerjanya, sehingga memengaruhi juga kinerja kepemimpinannya di HMJ.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai penerapan teknik *client centered counseling* terhadap ketiga konseli yaitu Muhammad , Hidayat dan Rizki Aulia Rohman, bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Problem-problem yang dialami ketua HMJ saat menjabat sangat berdampak kurang baik terhadap kondisi psikologis Ketua HMJ. Dampak tersebut diantaranya, kehilangan semangat, pesimis, ragu-ragu, bingung, malas dan ada yang ingin mengundurkan diri.
2. Proses konseling menggunakan pendekatan teknik *client centered counseling* berfokus pada peran individu dalam menentukan keputusan dan bertanggung jawab untuk mengarahkan dirinya sendiri. Dalam hal ini konselor berperan hanya sebagai fasilitator bukan sebagai motivator. Konselor percaya sepenuhnya bahwa konseli memiliki kemampuan untuk menemukan solusi dari permasalahan yang sedang dihadapi. Tahapan dalam melakukan konseling diantaranya tahap

awal, tahap pertengahan dan tahap akhir. Adapun teknik yang digunakan meliputi *attending*, mendengar aktif, teknik eksplorasi, empati, teknik interpretasi, pengungkapan masalah, teknik penutup dan diakhiri dengan keterampilan membuat kesimpulan.

3. Hasil dari proses konseling yaitu penerapan teknik *client centered counseling* dapat membantu konseli untuk memperbaiki kondisi psikologisnya dan membantu meningkatkan kinerja Ketua HMJ. Hal ini bisa dilihat dari kondisi psikologis konseli yang lebih baik pasca konseling, yaitu mereka mendapatkan semangat memimpin lagi dan bertanggung jawab terhadap amanahnya, mau berusaha sebaik mungkin merancang program kerja, serta berani mengambil keputusan dan tindakan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri. Kondisi optimis seperti itulah yang seharusnya ada pada diri mereka, sehingga membuat kinerjanya lebih baik saat menjalankan amanah sebagai ketua HMJ.

B. Saran

Di akhir penulisan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Sebelum menyalonkan diri dan menjalankan amanah menjadi ketua HMJ, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu kesiapan mental, fisik, pengalaman dan material yang berkaitan tentang organisasi HMJ. Hal ini bertujuan memudahkan menjalankan amanah sehingga kinerja kepemimpinannya bisa dinilai bagus.
2. Bagi para ketua HMJ menjabat, apabila memiliki problem sebaiknya jangan dipendam sendiri. Ceritakan problem tersebut kepada pengurus. Paling tidak ceritakan kepada teman dekat. Karena dengan bercerita merupakan bagian dari proses pencarian penyelesaian masalah.
3. Penulis berharap adanya penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dari sekarang. Tentunya dengan bahasan yang berkaitan dengan tema yang telah dianalisis dan dijabarkan oleh penulis.