

KI 11-11 94

LAPORAN PENELITIAN

MASALAH - MASALAH YANG DIALAMI KARYAWAN IKIP PADANG



PERPUSTAKAAN IKIP PADANG

NO. TGL.

17-11-94

HARGA

100

KIC1

KOLEKSI

NO. ANGGARAN

1390/11/194-11-121

NO. PERAKAAN

378.194 1100 1102

oleh

Dra. Neviyarni. S, M.S.

(Ketua Tim Peneliti)

Penelitian ini dibiayai oleh :

Proyek Operasi dan Perawatan Fasilitas IKIP Padang

Tahun Anggaran 1993/1994

Surat Perjanjian Kerja No. : 076/PT37.H9/N.1.4.2/1993

Tanggal 1 Juli 1993

INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN PADANG

1994

MILIK UPT PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

MASALAH-MASALAH YANG DIALAMI KARYAWAN IKIP PADANG

TIM PENELITIAN

Konsultan : Drs. Mudjiran, MS
Ketua : Dra. Neviyarni S, MS
Anggota : Drs. Taufik
Drs. Asmidir Ilyas

MASALAH-MASALAH YANG DIALAMI KARYAWAN
IKIP PADANG

Oleh Dra. Neviyarni S, MS

A B S T R A K

Karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dari unsur civitas akademika, sebagai tenaga penunjang terlaksananya Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dari gejala yang tampak, ada karyawan yang belum sepenuhnya melaksanakan tugasnya seperti apa yang diharapkan. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya masalah-masalah yang dialami karyawan tersebut, sehingga mungkin akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Apabila masalah karyawan tersebut dapat diatasi, akan berkontribusi positif pada kelancaran kegiatan mereka dalam membantu kegiatan akademik. Untuk itu perlu diketahui masalah-masalah yang sedang dialami karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran tentang masalah yang sedang dialami oleh karyawan IKIP Padang dan masalah mana yang dominan mereka hadapi dilihat dari peringkat masalahnya. Pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Masalah-masalah apa yang sedang dihadapi oleh karyawan di setiap unit kerja di IKIP Padang berkenaan dengan 11 pengelompokan masalah dalam DPMK ?
2. Masalah-masalah apa yang menonjol dialami oleh karyawan IKIP Padang berkenaan dengan 11 pengelompokan masalah yang ada dalam DPMK ?
3. Masalah-masalah apa yang paling dominan dialami oleh karyawan setiap Unit di IKIP Padang dilihat dari peringkat masalahnya?
4. Masalah-masalah apa yang paling dominan dialami oleh karyawan IKIP Padang dilihat dari peringkat masalahnya?

Populasi penelitian ini seluruh karyawan IKIP Padang, sedangkan sampel diambil 20% dari populasi secara acak. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan alat pengumpul data Daftar Pengungkapan Masalah untuk Karyawan (DPMK). Teknik pengumpulan data adalah dengan cara mengadministrasikan DPMK kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan persentase.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh temuan sebagai berikut: Masalah yang dialami oleh karyawan setiap unit kerja di lingkungan IKIP Padang meliputi keseleruhan kelompok masalah yang terdapat dalam DPMK, yaitu: (1) perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK), (2) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (3) kegiatan sosial dan rekreasi (KSR), (4) hubungan muda-mudi pacaran dan perkawinan (HPP), (5) hubungan sosial kejiwaan (HSK), (6) keadaan pribadi kejiwaan (KPK), (7) moral sopan santun dan agama (MSA), (8) keadaan rumah tangga dan keluarga (KRK), (9) masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP), (10) penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor (PTK), dan (11) masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK).

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan agak berbeda pada setiap unit kerja di lingkungan IKIP Padang. Sedangkan masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan di antaranya adalah: (1) masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP), (2) masalah moral, sopan santun dan agama (MSA), (3) masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK), (4) masalah kegiatan sosial dan rekreasi (KSR), dan (5) masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK).

Berdasarkan temuan hasil penelitian diberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Para karyawan IKIP Padang yang mengalami masalah, perlu berusaha sedini mungkin untuk mengatasi permasalahan yang dialami, karena masalah yang dibiarkan berlarut-larut akan mengurangi bahkan akan menghambat produktivitas kerja. Kalau tidak bisa mengatasi sendiri perlu berusaha untuk mencari atau meminta bantuan orang lain yang bertugas untuk itu, seperti dokter, psikolog, konselor dan petugas sosial lainnya.
2. Para pimpinan setiap unit khususnya dan pimpinan IKIP Padang pada umumnya perlu lebih meningkatkan pemahaman terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya dan berusaha membantu pemecahan masalah-masalah tersebut sepanjang hal itu memungkinkan. Bila masalah tersebut di luar wewenang pimpinan dapat dialihtanggankan kepada ahli yang kompeten dengan masalah tersebut.

3. Kepada pimpinan UPBK IKIP Padang, hendaknya lebih meningkatkan pemasyarakatan pelayanan-pelayanan yang dapat diperoleh dari UPBK. Di antaranya pelayanan untuk membantu pemecahan masalah karyawan. Sehingga karyawan-karyawan yang mengalami masalah tidak malu-malu atau merasa enggan meminta bantuan dalam mengatasi masalah ke UPBK IKIP Padang.

PENGANTAR

Penelitian merupakan salah satu karya ilmiah di perguruan tinggi. Karya ini harus dilaksanakan oleh dosen IKIP Padang dalam rangka meningkatkan mutu, baik sebagai dosen maupun sebagai peneliti.

Oleh karena itu, Pusat Penelitian IKIP Padang berusaha mendorong dosen/peneliti untuk melakukan penelitian sebagai bagian dari kegiatan akademiknya. Dengan demikian mutu dosen/peneliti dan hasil penelitiannya dapat ditingkatkan.

Akhirnya saya merasa gembira bahwa penelitian ini telah dapat diselesaikan oleh peneliti dengan melalui proses pemeriksaan dari Tim Penilai Usul dan Laporan Penelitian Puslit IKIP Padang.

Padang, Februari 1994
Kepala Pusat Penelitian
IKIP Padang,



Dr. Zainil, M.A.
NIP 130187088

KELOMPOK PERPUSTAKAAN
IKIP PADANG

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini mulai dari tahap perencanaan sampai kepada laporan ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah pada tempatnya pula tim peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Zainil, M.A selaku Kepala Pusat Penelitian IKIP Padang yang telah memberikan kesempatan kepada tim peneliti melaksanakan penelitian dengan dana OPF di IKIP Padang.
2. Bapak Prof.Dr. Prayitno, M.SC.Ed, selaku Dekan FIP IKIP Padang yang telah memberi dan memintakan izin penelitian ini.
3. Ibu Dra. Marwisni Hasan, selaku Ketua Jurusan PPB FIP IKIP Padang yang telah memproses awal untuk memintakan izin penelitian ini.
4. Bapak Dekan Selingkungan IKIP Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan untuk terlaksana penelitian ini.
5. Bapak Kepala BAAK dan Ibu kepala BAU IKIP Padang yang telah memberikan izin serta kemudahan dalam penelitian ini.
6. Bapak Drs. Mudjiran, MS, selaku pembimbing dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut memberikan bantuan serta kemudahan demi terlaksananya penelitian ini.

Atas segala bantuan, bimbingan dan kemudahan serta partisipasi yang telah diberikan, tim peneliti menyampaikan terima kasih dan, semoga mendapatkan imbalan yang setimpal di sisinya amin.

Padang, Maret 1994

Tim peneliti,

DAFTAR ISI

halaman

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
UCAPAN TERIMA KASIH	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan dan Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Anggapan Dasar.....	5
E. Perumusan Pertanyaan Penelitian	6
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
A. Pengertian Masalah	8
B. Pengungkapan Masalah Melalui Inventori dan Tes	11
C. Masalah Karyawan	13
D. Motivasi dan Kerja Efektif Karyawan.....	14
E. Pelayanan BK untuk Masalah Karyawan.....	16
F. Kerangka Konseptual	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel	22
C. Jenis dan Sumber Data	23
D. Alat dan Teknik Pengumpul Data.....	24
E. Teknik dan Analisis Data	25
F. Prosedur Penelitian.....	25
G. Keterbatasan-keterbatasan.....	26
BAB IV ANALISIS, PENAFSIRAN, DAN PEMBAHASAN DATA	
A. Analisis dan Penafsiran data	27
B. Pembahasan Hasil penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Kesimpulan	70
B. Rekomendasi	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Keadaan Populasi dan Sampel	23
Tabel 2. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan FPOK IKIP Padang	28
Tabel 3. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan FIP IKIP Padang	30
Tabel 4. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan FPIPS IKIP Padang	33
Tabel 5. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan FPMIPA IKIP Padang	36
Tabel 6. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan FPBS IKIP Padang	38
Tabel 7. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan FPTK IKIP Padang	39
Tabel 8. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan Puslit dan P3M IKIP Padang	44
Tabel 9. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan PSB dan UPPL IKIP Padang	45
Tabel 10. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan Perpustakaan IKIP Padang	47
Tabel 11. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan BAAK IKIP Padang	49
Tabel 12. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan BAU IKIP Padang	51
Tabel 13. Masalah-Masalah yang dialami oleh Karyawan IKIP Padang	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi didasarkan atas pertimbangan formal dan pertimbangan praktis. Pertimbangan formal antara lain dapat dipetik dari Peraturan Pemerintah No 30 tahun 1990 tentang unsur penunjang di Universitas/Institut. Pertimbangan praktis didasarkan atas upaya untuk ikut mewujudkan suasana kampus yang lebih sejahtera, dinamis dengan sasaran lebih lanjut terciptanya efisiensi dan produktivitas kampus.

Sehubungan dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, serta untuk menopang kegiatan pelayanan bagi para mahasiswa dan warga kampus atau pun masyarakat lainnya, di IKIP Padang telah dibentuk Unit Pelayanan Bimbingan Konseling (UPBK) IKIP Padang. Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling berfungsi memberikan pelayanan kepada setiap orang yang berkepentingan (civitas akademika IKIP Padang maupun masyarakat lainnya), baik secara individual maupun kelompok, sehingga orang tersebut dapat:

- a. memperoleh pemahaman tentang diri sendiri dan lingkungannya yang memungkinkannya membuat keputusan secara tepat dan bijaksana;
- b. menyusun dan mengembangkan program akademik dan atau program-program lainnya sesuai dengan aspirasi dan

- kemampuan diri, ketentuan yang berlaku, dan kondisi lingkungan yang ada;
- c. memperkembangkan diri secara optimal sesuai dengan potensi dan kondisi lingkungannya;
 - d. mengenal dan mengembangkan keterampilan-keterampilan yang berguna dalam kehidupan di lingkungannya (lingkungan tempat tinggal, keluarga, sekolah/kampus, dan masyarakat)
 - e. memecahkan dan mengatasi masalah pribadi, sosial emosional masalah akademik, masalah keluarga, masalah pekerjaan/ jabatan, dan masalah lainnya.

Sebagaimana yang terdapat dalam buku Pedoman UPBK IKIP Padang (1986, hal. 33 - 52) dinyatakan bahwa upaya pelayanan bimbingan dan konseling di UPBK IKIP Padang, dilaksanakan dalam bentuk layanan pengumpulan data layanan pemberian informasi layanan pengajaran perbaikan dan program pengayaan, bimbingan/ konseling kelompok, layanan konseling perorangan layanan alih tangan dan, penggunaan media bimbingan dalam bentuk layanan tertentu.

Efektivitas layanan di UPBK adalah apabila juga menjangkau semua unsur civitas akademika tersebut, khususnya karyawan yang merupakan bagian terpenting dalam menunjang kelancaran kegiatan akademis dan administratif. Dari gejala yang tampak sewaktu berhubungan dengan beberapa karyawan di IKIP Padang terlihat bahwa:

1. Ada surat-surat yang seharusnya selesai dalam satu hari, kadang-kadang tidak dapat diselesaikan
2. Pada waktu-waktu tertentu bila kita mau berurusan dengan pegawai tertentu kadang-kadang pegawai tersebut belum datang atau tidak berada di tempat.

Di samping itu, bila dilihat jumlah frekuensi karyawan yang datang untuk berkonsultasi ke UPBK IKIP Padang persentasenya sedikit sekali. Oleh karena itu, timbul pertanyaan apakah ada di balik gejala tersebut di atas masalah-masalah tertentu yang dialami karyawan sehingga perlu mendapat pelayanan tertentu di UPBK. Kadaan/hal tersebut akan memperlambat proses dan produktifitas kerja sebagaimana yang diharapkan. Pemberian layanan akan lebih dirasakan efektif apabila didasari oleh data yang jelas. Data tentang masalah karyawan belum dimiliki oleh UPBK sampai saat sekarang, yang juga berpengaruh terhadap perencanaan kegiatan tahunannya.

Dalam rangka mengintensifkan kegiatan pelayanan di UPBK IKIP Padang, maka terhadap seluruh civitas akademika IKIP Padang selain mahasiswa, dirasa perlu diidentifikasi masalah-masalah yang dialami, khususnya karyawan sebagai salah satu bagian dari unsur civitas akademika IKIP Padang. Dari gambaran yang diperoleh dapat dipersiapkan layanan yang perlu diberikan UPBK IKIP Padang, guna membantu mengatasi masalah-masalah dimaksud.

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah

UPBK IKIP Padang sudah melaksanakan berbagai macam kegiatan, di antaranya, memberikan pelayanan terhadap mahasiswa, dan karyawan serta masyarakat. Biasanya pelayanan lebih banyak diberikan pada mahasiswa. Untuk lebih mengintensifkan dan meningkatkan pelayanan, sekarang ingin ditingkatkan pula pelayanan kepada karyawan sebagai tenaga penunjang terlaksananya Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Karyawan adalah merupakan bagian yang terpenting dari unsur civitas akademika. Masalah-masalah yang dialami karyawan tidak bisa diabaikan begitu saja, sebab dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Secara keseluruhan apabila masalah karyawan tersebut dapat diatasi akan memberikan kontribusi yang cukup besar pada kelancaran kegiatan akademik. Usaha awal untuk itu adalah dengan mengetahui masalah-masalah yang dialami oleh karyawan.

Pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling terhadap karyawan akan lebih tepat bila didasarkan pada data dan gambaran yang jelas tentang masalah-masalah yang dialami oleh karyawan di IKIP Padang yang sampai sekarang belum ada. Penelitian ini ingin mengungkapkan masalah-masalah apa yang sedang dihadapi oleh karyawan IKIP Padang sesuai dengan pengelompokan masalah yang ada dalam DPMK yaitu:

- a. Masalah Perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK)
- b. Masalah keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP)
- c. Masalah kegiatan sosial dan rekreasi (KSR)
- d. Masalah hubungan muda-mudi, pacaran dan perkawinan (MPP)
- e. Masalah hubungan sosial kejiwaan (HSK)
- f. Masalah keadaan pribadi kejiwaan (HPK)
- g. Masalah moral, sopan santun dan agama (MSA)
- h. Masalah keadaan rumah dan keluarga (KRK)
- i. Masalah masa depan pendidikan pekerjaan (MPP)
- j. Masalah Penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor (PTK)
- k. Masalah motivasi dan Prosedur Kerja (MPK)

Selanjutnya, ingin diungkapkan masalah mana yang paling dominan dilihat dari peringkat masalahnya.

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang masalah-masalah yang sedang dialami oleh karyawan IKIP Padang. Secara lebih khusus penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Masalah-masalah apa yang sedang dihadapi oleh karyawan IKIP Padang ?
2. Masalah mana yang paling dominan dilihat dari peringkat masalahnya.

D. Anggapan Dasar

Penelitian ini didasarkan pada beberapa asumsi pokok sebagai berikut:

1. Setiap orang punya masalah, baik dia telah bekerja sebagai karyawan maupun bukan.
2. Setiap masalah selalu ada jalan keluarnya, untuk dapat keluar dari masalah dapat dengan usaha sendiri ataupun memerlukan bantuan orang lain.
3. Pemberian bantuan dalam memecahkan suatu masalah akan lebih efektif apabila didasarkan oleh data yang cukup.

E. Perumusan Pertanyaan Penelitian

1. Masalah-masalah apa yang sedang dialami oleh karyawan setiap Unit Kerja di IKIP Padang berkenaan dengan 11 kelompok masalah dalam DPMK ?
2. Masalah-masalah apa yang sedang dialami oleh karyawan IKIP Padang berkenaan dengan 11 kelompok masalah yang ada dalam DPMK ?
3. Masalah-masalah mana yang paling dominan dialami karyawan setiap Unit Kerja di IKIP Padang berkenaan dengan 11 kelompok masalah masalah dalam DPMK ?
4. Masalah mana yang paling dominan dialami karyawan IKIP Padang dilihat dari peringkat masalah berkenaan dengan 11 kelompok dalam DPMK ?

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Apabila tujuan-tujuan penelitian tercapai, maka

hasilnya dapat dimanfaatkan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan di IKIP Padang, dari hasil penelitian dapat diusahakan terwujudnya efisiensi dan produktifitas kerja karyawan.
2. Bagi pimpinan UPBK IKIP Padang dapat dijadikan sebagai masukan data tentang masalah-masalah yang dihadapi karyawan IKIP Padang guna dapat menyusun program pelayanan yang lebih tepat. Misalnya guna penentuan layanan yang perlu disediakan bagi karyawan dan untuk penyempurnaan program kerja di UPBK IKIP Padang.
3. Bagi pimpinan jurusan PPB/Program studi BK FIP IKIP Padang dan oleh para dosen dapat digunakan sebagai bahan kajian dalam kegiatan-kegiatan perkuliahan.
4. Bagi karyawan IKIP Padang, dengan data yang diperoleh dapat disusun dan disediakan pelayanan yang diinginkan karyawan pada UPBK IKIP Padang untuk para karyawan yang membutuhkannya.
5. Lebih jauh lagi hasil-hasil penelitian ini akan dapat menjadi perangsang atau titik tolak bagi dilaksanakannya penelitian lain sebagai lanjutan tentang masalah yang dihadapi oleh karyawan IKIP Padang.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Pengertian Masalah

Kata masalah biasanya digunakan untuk menyatakan rintangan dalam mendapatkan kepuasan. Kepuasan di sini dipandang sebagai tujuan (Amti Erman, 1983). Individu menemukan masalah apabila dia menemui sesuatu atau beberapa faktor hambatan dari lingkungan atau dari dalam diri sendiri, sehingga tidak dapat mencapai tujuan atau cita-cita yang diinginkannya.

Masalah yang dihadapi individu tidak megenal tempat, waktu dan bahkan ruang. Masalah dapat dialami oleh anak-anak, orang dewasa, dan usia lanjut. Masalah dapat dialami di keluarga dan di tempat kerja. Masalah dapat terjadi pada masa lalu, saat ini dan yang akan datang. Sebagaimana ciri dari suatu masalah yaitu tidak disukai adanya sehingga seseorang yang mengalami masalah selalu berusaha mencarikan jalan pemecahannya dengan usaha semaksimal mungkin. Namun kadang-kadang dan bahkan sering dia mempunyai keterbatasan dan akhirnya membutuhkan bantuan dari orang lain.

Dalam kehidupan sehari-hari individu selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan jasmaniah maupun kebutuhan rohaniah. Maslow (Richards M.S & Lyman, W.P, 1988) merumuskan kebutuhan manusia secara bertingkat mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, dicintai dan mencintai, harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Lebih lanjut Murray (dari Calvin S.Hall dan Lindzey) menekankan pentingnya

kebutuhan psikologis. Dia merumuskan 20 jenis kebutuhan manusia yang memerlukan pemenuhan antara lain " abasement, achievement, affiliation, agression, autonomy, dominance, nurturance dan succurance. Pada dasarnya setiap tingkah laku individu diarahkan bagi pemenuhan kebutuhan tersebut. Seseorang yang bekerja pada suatu tempat sebetulnya sedang berupaya memenuhi kebutuhannya.

Usaha pemenuhan kebutuhan itu timbul karena individu ingin menyesuaikan diri dengan lingkungan di mana ia berada. Keberhasilan individu dalam memenuhi masing-masing kebutuhan di atas, akan dapat menciptakan keadaan yang baik dan menguntungkan bagi pemenuhan kebutuhan yang lainnya. Semua kebutuhan itu saling berhubungan dan tergantung antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai kehidupan individu yang bahagia. Namun demikian tidak ada ketentuan dalam hal mana kebutuhan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, dan mana pula yang terakhir. Kadang-kadang beberapa kebutuhan muncul secara serempak dan sama-sama perlu dipenuhi dalam waktu yang sama.

Jika semua atau sebagian besar dari kebutuhan-kebutuhan itu dapat dipenuhi dan individu yang bersangkutan terhindar dari gangguan-gangguan dalam usaha memenuhi kebutuhan itu, dapatlah dikatakan bahwa kehidupan individu itu berjalan dengan baik dan lancar. Sebaliknya jika individu itu menemui kegagalan dalam pemenuhan satu atau beberapa kebutuhan itu maka individu itu akan berada dalam keadaan "tidak seimbang". Ketidak seimbangan itu kadang-kadang akan menimbulkan

bermacam-macam masalah yang dapat mengganggu kelancaran hidup individu tersebut.

Dalam situasi tertentu individu yang mengalami masalah dapat memecahkan atau mengatasi masalahnya sendiri. Tetapi pada situasi lain dia mungkin tidak dapat memecahkan atau mengatasi masalahnya sendiri, dan memerlukan bantuan-bantuan orang lain untuk memecahkannya, kesanggupan untuk mengatasi masalah itu nampaknya berbeda bagi setiap orang. Hal ini disebabkan beberapa faktor. Prayitno (1976, hal. 14) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi usaha dalam mengatasi suatu masalah, yaitu tingkat kesukaran dan kompleksnya masalah, kualitas orang yang berusaha mengatasi masalah dan cara yang ditempuh untuk mengatasi masalah itu.

Dengan demikian, adalah wajar jika ada orang, baik ia berstatus sebagai mahasiswa maupun karyawan dalam menjalankan tugasnya mengalami masalah, dia sendiri tidak mampu untuk mengatasinya sendiri, dan memerlukan bantuan orang lain untuk memecahkan /mengatasinya.

Hal-hal yang berkenaan dengan jenis masalah dan orang yang mengalami masalah serta kuantitas satu atau lebih masalah-masalah itu dapat diungkapkan dengan cara mengenali gejala-gejala masalah yang tampak, dengan cara mengadministrasikan alat-alat pengungkapan masalah (Amti, 1983).

Gejala-gejala tentang adanya masalah sering dapat dilihat dengan mengadakan interaksi langsung dengan individu yang bersangkutan dalam kehidupannya sehari-hari. Dari interaksi

tersebut dapat diketahui jenis dan jumlah masalah yang sedang dialami oleh seseorang, namun dengan interaksi pun tidak dapat diketahui semuanya karena perlu dirumuskan dalam bentuk pernyataan, yang hal itu dapat ditemukan dalam instrumen yang digunakan untuk itu.

B. Pengungkapan Masalah Melalui Inventori dan Tes

Masalah yang dialami seseorang dapat diibaratkan seperti gunung es di tengah lautan. Hanya bagian terkecil yang dapat diamati yang mungkin dapat disebut sebagai gejala, namun di bawah permukaan akan ditemukan keadaan yang lebih luas dan kompleks (Shetzer & Stone, 1980). Di sisi lain, ada sebagian orang yang mengalami masalah tertentu cenderung tertutup untuk tidak mengungkapkan masalah yang dialaminya karena dianggap hal itu sebagai hal yang memalukan. Ada pula orang yang merasa mengalami masalah tetapi tidak bisa mengungkapkannya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan suatu teknik atau cara pengungkapannya.

Memang ada usaha mengetahui masalah individu dengan cara melihat, dan mengenal gejala, masalah-masalah yang dialaminya, namun hal itu kiranya belumlah cukup. Cara lain yang mungkin lebih efektif dapat ditempuh adalah dengan mengadministrasikan alat inventori dan tes. Jenis inventori tersebut, antara lain adalah: Daftar Pengungkapan Masalah (DPM), Pengungkapan Sikap dan Kebiasaan Belajar/Bekerja (PSKB) dan Daftar isian lainnya, sedangkan dengan tes seperti tes inteligensi, tes bakat dan tes kepribadian. Sesuai dengan keperluan penelitian dalam

hal ini diuraikan tentang Daftar Pengungkapan Masalah (DPM). DPM adalah salah satu alat yang sangat populer digunakan untuk mengungkapkan masalah yang dialami individu. Alat ini disusun oleh Ross L. Mooney (AS), sehingga nama asli dari alat ini adalah Mooney Problem Check list (MPCL). Alat ini terdiri dari tiga bentuk (bentuk I, H, dan C), masing-masingnya digunakan untuk Sekolah Menengah Tingkat Pertama (SMTP), Sekolah Menengah Tingkat Atas (SMTA), dan Perguruan Tinggi (PT). Setiap bentuk memuat sejumlah pernyataan masalah yang mungkin dialami seseorang/individu. Bentuk I, memuat 210 pernyataan, bentuk H, memuat 330 pernyataan, dan Bentuk C, memuat 330 pernyataan. Semua pernyataan itu dikelompokkan ke dalam bidang masalah sebagai berikut:

DPM Bentuk SMTP dikelompokkan menjadi tujuh kelompok/bidang masalah, dan setiap kelompok terdiri dari 30 pernyataan. Ketujuh kelompok masalah tersebut adalah sebagai berikut: masalah kesehatan dan perkembangan jasmani (KPJ), masalah sekolah (S), masalah rumah tangga dan keluarga (RTK), masalah keuangan, pekerjaan dan masa depan (KPM) masalah hubungan muda-mudi (HMM), masalah hubungan orang lain umumnya (HOU), masalah keadaan diri sendiri (KDS),

Sedangkan DPM Bentuk SMTA dan Perguruan Tinggi (dikelompokkan atas 11 kelompok/bidang masalah, setiap kelompok berisikan 30 pernyataan). Kelompok/bidang masalah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kesehatan dan Perkembangan Jasmaniah (KPJ)
- b. Finansil, Kehidupan, dan Pekerjaan (FKP)

- c. Kegiatan Sosial dan Rekreasi (KSR)
- d. Hubungan Sosial-Kejiwaan (HSK)
- e. Hubungan Pribadi-Kejiwaan (HPK)
- f. Pergaulan, Seks, dan Perkawinan (PSP)
- g. Rumah Tangga dan Keluarga (RTK)
- h. Moral dan Agama (MDA)
- i. Penyesuaian dengan Sekolah (PT) dan Pekerjaan (PSP/PTP)
- j. Masa depan, Pendidikan dan Jabatan (MPJ)
- k. Kurikulum dan Prosedur Pengajaran (KPP)

DPM untuk karyawan, dikembangkan dengan cara menyadur dari DPM untuk SLTA. Penyaduran ini disesuaikan dengan masalah-masalah yang mungkin ditemui oleh para karyawan.

C. Masalah Karyawan

Dalam kehidupan sehari-hari dapat dilihat bahwa setiap orang punya masalah, bahkan orang yang bukan karyawanpun mengalami (Schuller, 1990). Barang kali perbedaannya antara karyawan dengan orang yang bukan karyawan terletak dari segi jenis dan intensitas masalah yang dihadapi masing-masing. Ada orang yang mengira bahwa dengan mendapatkan pekerjaan akan beres segala persoalan. Kenyataan juga menunjukkan bahwa orang yang bekerja pada hari Minggu akan mengeluh. Banyak orang memiliki pekerjaan, tetapi tidak menyukai pekerjaannya. Banyak juga orang yang menganut prinsip bahwa bekerja adalah untuk hidup, dan bukan hidup untuk bekerja. Inilah kemungkinan sebab sering orang tidak puas dengan pekerjaannya. Mereka kadang-

kadang kurang memiliki pikiran yang positif terhadap pekerjaannya. Mereka lebih memusatkan perhatian pada aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan.

Di lain pihak ada juga orang yang merasa puas apabila dapat menciptakan lapangan kerja sendiri dari pada harus bertanggung jawab pada majikan (atasan). Tetapi sebetulnya keduanya baik sebagai atasan atau sebagai karyawan biasanya sama-sama punya masalah. Selanjutnya terdapat juga orang yang mengira bahwa setelah pensiun tidak akan mempunyai masalah lagi. Kenyataannya, banyak para pensiunan merasa tertekan setelah tidak bekerja lagi, karena merasa tidak lagi produktif atau tidak lagi berguna. Seseorang yang berhasil juga bukanlah berarti dia terbebas dari permasalahan yang disebabkan oleh keberhasilannya itu. Bisa terjadi setelah diraihinya keberhasilan dalam bidang pekerjaan itu akan menimbulkan masalah baru.

D. Motivasi dan Kerja Efektif Karyawan

Motivasi merupakan bagian yang terpenting dari diri manusia untuk melakukan sesuatu. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, akan sukar dibayangkan dia mau bergerak untuk meraih suatu keberhasilan. Ross Buck (1988) melihat motivasi sebagai kekuatan yang mengontrol tingkah laku yaitu mengarahkan dan aktifasi tingkah laku. Tinggi rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja erat kaitannya dengan harapan dapat terpenuhi beberapa jenis kebutuhan yang sudah diuraikan terdahulu.

Dalam suatu instansi selalu diharapkan karyawan akan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Keadaan tersebut dapat dicapai apabila apabila dalam diri mereka ada motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akhirnya mereka mendapatkan kepuasan kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan lebih banyak tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum, yang dikutip oleh As'ad (1987), halaman 115-116 sebagai berikut:

- a. Faktor individuil, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan kerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan kondisi yang ada dalam diri karyawan terutama berkenaan dengan sedikit banyaknya masalah yang mereka alami. Dapat juga diyakini bahwa makin banyak mereka mengalami masalah akan semakin rendah produktifitas kerjanya. Sebaliknya semakin sedikit atau semakin tidak bermasalah

seseorang akan semakin dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

E. Pelayanan BK Untuk Masalah Karyawan

Setiap masalah perlu dicarikan jalan keluarnya. Upaya untuk menemukan jalan keluar itu seringkali membutuhkan bantuan dari orang lain, yaitu melalui usaha menjalani proses bantuan yang disebut dengan layanan. Berbagai jenis dan bentuk kegiatan yang dapat dilakukan konselor untuk membantu mengatasi masalah seseorang di UPBK IKIP Padang seperti :

- a. **Konseling Individual** : Kegiatan ini dilakukan dengan pertemuan empat mata antara konselor (pembimbing) dengan klien (orang yang mengemukakan masalah) untuk membicarakan apa-apa yang sedang dirasakan oleh klien, dan mencari alternatif pemecahan yang terbaik untuk klien. Pembicaraan dalam konseling individual ini biasanya lebih bersifat pribadi dan mendalam
- a. **Konseling Kelompok** : Pertemuan yang dilaksanakan dalam kelompok dengan pimpinan konselor untuk membicarakan hal-hal yang terasa atau terpikirkan oleh anggota kelompok. Pembicaraan dalam konseling kelompok ini biasanya bersifat pribadi dan agak bersifat umum.
- b. **Bimbingan Karir/ Jabatan** : Pertemuan antara konselor dengan klien yang membicarakan hal-hal yang bersangkutan dengan karir/ jabatan.
- c. **Bimbingan Keluarga** : Pertemuan antara konselor dengan klien (mungkin juga dengan anggota keluarga klien) untuk membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan masalah keluarga.

- d. Pemeriksaan Psikologis : Seperti: tes inteligensi, tes bakat/ minat, tes kepribadian, kegiatan ini dilakukan melalui kerjasama dengan jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan FIP IKIP Padang.
- e. Pelayanan Umum : Pertemuan atau kegiatan yang lebih bersifat umum. seperti : ceramah, latihan, penataran, pemberian informasi.

Lebih lanjut, berdasarkan unjuk kerja konselor dikenal beberapa jenis-jenis layanan BK, yang kalau dikelompokkan terdiri dari: (1) layanan orientasi, (2) layanan informasi, (3) layanan penempatan dan penyaluran (4) layanan bimbingan belajar (5) layanan konseling perorangan, (6) layanan konseling kelompok, (7) layanan pengungkapan data melalui instrumen tes dan non tes, (8) layanan konferensi kasus, (9) layanan kunjungan rumah, (10) layanan alih tangan.

Demikianlah beberapa jenis layanan yang kiranya relevan dalam pelayanan konseling bagi karyawan. Dari sekian banyak jenis layanan yang dapat diberikan konselor bagi karyawan maka ada baiknya dicoba membahas satu di antaranya sebagai contoh, yaitu layanan pada institusi tertentu. Dalam hal ini Frank W.M, dkk (1978) mengusulkan lima jenis layanan yaitu untuk keperluan seleksi karyawan, pengembangan karir, konseling, latihan dalam hubungan manusia dan penelitian. Di bawah ini dicoba dibahas masing-masing jenis layanan tersebut.

1. Seleksi Karyawan

Sukses atau gagalnya suatu lembaga dalam berperan sangat tergantung dari keadaan karyawannya. Agar

produktifitas kerja dapat optimal, maka lembaga hendaknya memperhatikan kualitas karyawannya. Untuk itu diperlukan calon karyawan yang memenuhi karakteristik tertentu sesuai dengan kebutuhan lembaga. Calon karyawan seringkali tidak dapat diketahui potensinya secara memadai, terutama berkenaan dengan aspek-aspek pribadi calon yang dibutuhkan. Untuk itu konselor dengan kompetensi yang dimilikinya dalam kegiatan penyeleksian ini dapat mengungkapkan kemampuan dasar, bakat, keterampilan, minat dan ciri-ciri kepribadian calon karyawan.

2. Pengembangan Karir

Dari waktu ke waktu diharapkan para karyawan dapat meningkatkan karirnya berdasarkan prestasi kerjanya. Di segi lain suatu waktu lembaga ingin meluaskan perannya. Dengan demikian pada lembaga yang berkembang itu akan tersedia beberapa posisi yang lowong. Untuk itu tentunya lembaga membutuhkan orang-orang yang dapat menempati posisi tertentu yang sebaiknya diambilkan dari karyawan yang sudah bekerja dan berpengalaman. Karena itu akan lebih baik jika hal itu dipersiapkan oleh konselor dengan program pengembangan karir bagi karyawan.

3. Konseling

Dalam bekerja di lembaga-lembaga dapat timbul benturan berbagai kepentingan, konflik dan persaingan. Kondisi tersebut akan dapat mengganggu pribadi yang bersangkutan, mengganggu keharmonisan hubungan antar pekerja, antara pimpinan dan bawahan, dan bahkan akan mengganggu

keharmonisan dalam hubungan keluarga dan masyarakat. Kesemuanya itu secara langsung akan berpengaruh pada suasana kerja yang akhirnya dapat menurunkan produktifitas kerja. Misalnya apabila banyak pekerja yang menjadi tidak puas, frustrasi, dan sebagainya di-perlukan terapi melalui konseling untuk memperbaiki keadaan itu.

4. Pelatihan

Dalam hubungan antar manusia Keadaan di lembaga memerlukan kerjasama khususnya antar sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Apabila karyawan itu berada pada bagian "public relations" misalnya, maka kebutuhan untuk melakukan hubungan sosial dengan orang lain sangat diperlukan. Keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain tidak dapat dikuasai dengan baik tanpa dipelajari dan dilatihkan. Untuk itu konselor dapat berperan memberikan latihan semacam ini.

5. R i s e t

Hasil riset amat penting bagi suatu lembaga misalnya untuk keperluan perencanaan dan pengambilan keputusan. Riset tentang karyawan dan pelayanan yang diberikan perlu dilakukan. Konselor dalam hal ini dapat berperan melakukan riset misalnya dalam hal studi analisis jabatan penelitian tentang program pengamanan, motivasi dan kepuasan kerja, dan efisiensi dari keseluruhan produksi. .

Selanjutnya agar konselor dapat berperan nyata di lembaga-lembaga kerja maka dia perlu dibekali dengan keterampilan-keterampilan khusus, yang relevan dengan

karakteristik kerjanya. Dalam hal ini The National Employment Counselor Assosiation (NECA), dari L.Gibson & Mariana H.Mitchel (1986), merumuskan kompetensi-kompetensi dasar yang harus dikembangkan oleh konselor dalam konseling di lembaga kerja yaitu : (1) keterampilan dalam hubungan, (2) keterampilan menilai individu dan kelompok, (3) konseling kelompok, (4) penggunaan dan pengembangan informasi karir, (5) implementasi perencanaan dan pengembangan jabatan, (6) keterampilan menempatkan karyawan, (7) keterampilan dalam hubungan masyarakat, (8) manajemen kerja dan keterampilan intra kantor, dan (9) pengembangan keterampilan profesional. Dengan pelayanan tersebut keberadaan konselor akan dapat sangat berarti bagi kemajuan lembaga dalam meningkatkan produktifitas.

F. Kerangka Konseptual

Karyawan IKIP Padang yang berada pada berbagai Unit kerja di IKIP Padang merupakan tenaga penunjang terlaksananya Tri Dharma perguruan tinggi. Untuk melaksanakan rencana yang telah tertuang ke dalam program, tentu mereka harus melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan apa yang diharapkan (bekerja secara optimal).

Dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut di atas, kadang-kadang ada karyawan yang mengalami masalah yang menghambat pelaksanaan kegiatan yang seharusnya dilakukannya.

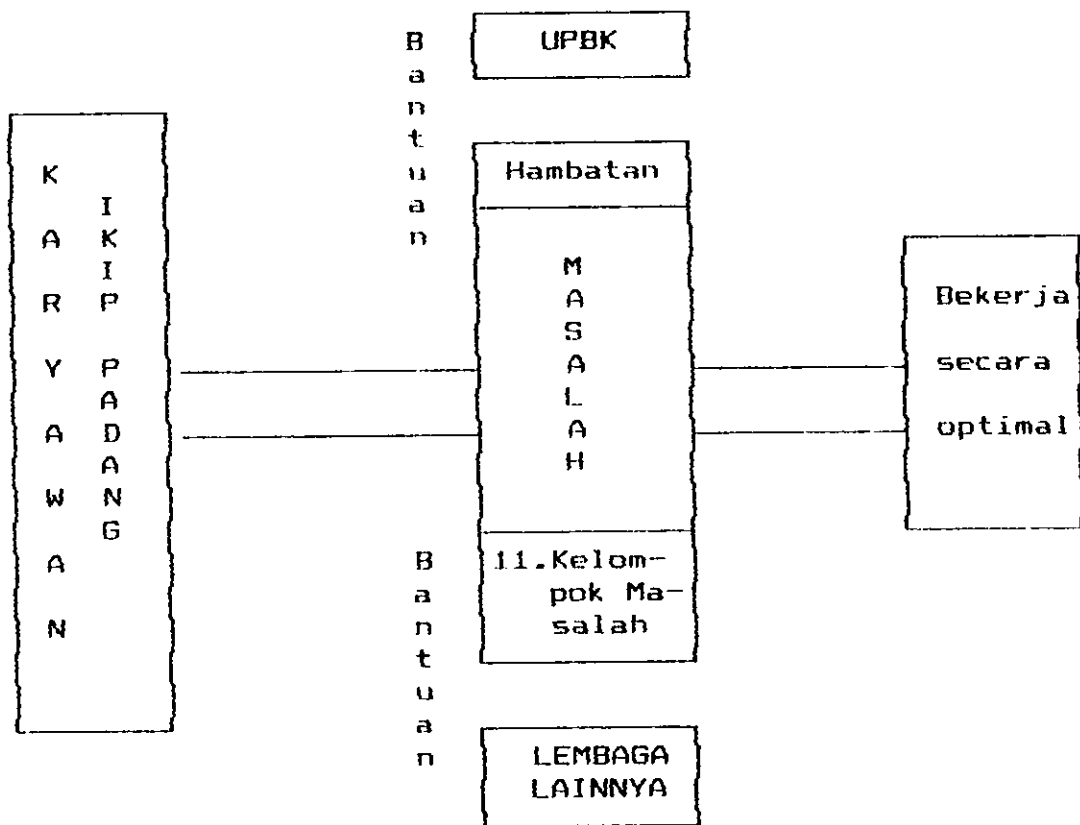
Masalah-masalah yang dialami karyawan tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab akan berpengaruh pada

produktivitas kerja. Ada orang yang dapat memecahkan masalahnya sendiri, dan ada pula orang yang memerlukan bantuan orang / lembaga lain untuk memecahkan masalahnya, seperti UPBK.

Apabila masalah karyawan tersebut dapat di atasi, tentu akan memperlancar kegiatannya sesuai dengan apa yang ditugaskan.

Usaha awal ke arah itu (untuk memberikan bantuan), adalah dengan mengetahui masalah-masalah yang dialami oleh karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat diagram berikut:



BAGAN : KERANGKA KONSEPTUAL

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif-analitik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berusaha mengungkapkan gambaran (deskripsi) tentang obyek penelitian sebagaimana adanya tanpa memberikan kondisi atau perlakuan (treatment) tertentu terhadap obyek penelitian. Gambaran tersebut akan disertai dengan penafsiran dan saran-saran tertentu berkenaan dengan hasil penelitian yang diperoleh.

Data penelitian ini diperoleh dengan mengadministrasikan DPMK kepada karyawan IKIP Padang sebagai responden. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan format/ tabel-tabel yang diperlukan, kemudian dihitung dengan perhitungan persentase. Dari hasil pengolahan dapat diketahui (1) masalah-masalah apa yang dialami karyawan setiap Unit Kerja di IKIP Padang, (2) masalah-masalah apa yang dihadapi karyawan IKIP Padang, (3) masalah masalah mana yang dominan dialami oleh karyawan setiap unit kerja di IKIP Padang, dan (4) masalah-masalah mana yang dominan dialami oleh karyawan IKIP Padang berkenaan dengan 11 pengelompokan masalah dalam DPMK.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan IKIP Padang, sedangkan karyawan yang dijadikan sampel diambil

sebanyak 20 % dengan cara "stratified random sampling" dari masing-masing unit kerja. Unit terkecil diupayakan digabung dengan unit induknya, atau yang setara sehingga pengelompokan sampel menjadi 11 kelompok sampel yaitu FIP, FPBS, FPIPS, FPMIPA, FPTK, FPOK, Puslit dan P3M, Pusat Sumber Belajar (PSB), Perpustakaan, BAAK, dan BAU IKIP Padang sebagaimana tergambar dalam Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1

JUMLAH POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	FPOK	28	6
2	FIP	60	12
3	FPIPS	22	5
4	FPMIPA	28	6
5	FPBS	34	7
6	FPTK	74	15
7	Puslit / P3M	17	3
8	PSB & UPPL	16	4
9	Perpustakaan	88	18
10	BAAK	124	25
11	BAU	137	28
JUMLAH		629	129

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk menjawab pertanyaan penelitian terdahulu, data yang diperlukan adalah :

- a. Skor masalah yang dihadapi oleh masing-masing responden.
- b. Skor dari jenis masalah yang dihadapi oleh masing-masing responden.

c. Identitas responden yang meliputi:

- 1) Nama
- 2) Umur
- 3) Unit Kerja

Data a, b dan c (diperoleh langsung dari seluruh responden yang tercatat sebagai anggota sampel.

D. Alat dan Teknik Pengumpul Data

Data yang berisi masalah-masalah yang sedang dialami oleh karyawan dikumpulkan dengan menggunakan inventori yang disebut dengan Daftar Pengungkapan Masalah untuk Karyawan (DPMK). Inventori ini merupakan modifikasi dari "Money Problem Checklist" yang diciptakan oleh Roos L. Money dan telah disadur oleh Prayitno, yang sudah banyak digunakan di sekolah-sekolah dan di perguruan tinggi. Alat yang sudah disadur tersebut dimodifikasi rumusan masalah-masalah yang terdapat didalamnya sehingga sesuai dengan kondisi pekerja (karyawan) pada suatu lembaga. Hasil modifikasi telah diujicobakan di instansi lain. Dalam uji coba tersebut ditekankan pada :

1. Kejelasan instruksi sehingga dapat dimengerti
2. Butir-butir pernyataan dapat dipahami
3. Materi-materi yang tercakup dalam alat harus menggambarkan masalah resp^onden
4. Format untuk pelaksanaan mudah dipahami
5. Waktu yang digunakan cukup tersedia

Validitas ditunjukkan dari adanya kecocokan antara masalah-masalah yang dilingkari dalam lembaran jawaban DPMK

dengan masalah-masalah yang dialami responden. Reliabilitas ditunjukkan dari kumpulan beberapa kelompok yang mengisi DPMK menunjukkan hasil yang relatif sama.

Data yang menerangkan identitas responden diperoleh langsung dari daftar isian yang disediakan pada bagian atas lembaran jawaban DPMK.

E. Teknik dan Analisis Data

- a. Jenis data yang menghasilkan skor jumlah dan jenis masalah yang dialami responden diolah dengan menghitung persentase.
- b. Jenis data yang menyangkut dengan identitas klien hanya dicatat dan dikaitkan dengan persentase masalah yang dialami oleh responden.

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian sebagaimana yang berlaku di IKIP Padang melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- a. Pembuatan rancangan (proposal penelitian) di bawah bimbingan dosen senior. Proposal tersebut diajukan kepada Dekan FIP IKIP Padang dan kemudian diperiksa serta diteliti, dan setelah diperbaiki pada bagian-bagian tertentu sesuai dengan saran, maka selanjutnya diajukan ke pusat penelitian IKIP Padang untuk dipertimbangkan lebih lanjut.
- b. Setelah proposal penelitian ini berada di Pusat Penelitian IKIP Padang, selanjutnya diperiksa oleh tim serta diberi saran-saran perbaikan dan kembali diturunkan kepada calon

peneliti untuk diperbaiki.

- c. Untuk mengumpulkan data, dilakukan permintaan izin melalui jalur jurusan PPB IKIP Padang yang diteruskan ke Fakultas Ilmu Pendidikan, dan selanjutnya kepada pihak yang berwenang di IKIP Padang.
- d. Dengan berbekal surat izin yang dikeluarkan oleh Rektor IKIP Padang, maka peneliti turun ke lapangan (fakultas dan unit-unit yang ada di IKIP Padang) untuk mengadministrasikan instrumen pengumpul data yang sudah dipersiapkan.

G. Keterbatasan-keterbatasan

Melihat dari luasnya permasalahan dari penelitian ini memungkinkan muncul anggapan tentang luasnya hasil-hasil yang akan diperoleh. Untuk itu perlu dikemukakan yang menjadi batasan-batasan dari penelitian yaitu:

- a. Penelitian ini terbatas mendeskripsikan tentang masalah-masalah yang dihadapi karyawan IKIP Padang yang berkenaan dengan 11 kelompok masalah yang telah dikemukakan pada bagian pertanyaan penelitian
- b. Penelitian ini juga terbatas mendeskripsikan masalah responden pada kelompok fakultas dan unit kerja dari masing-masing kelompok responden.
- c. Dalam pembahasan, memang dicoba menganalisis hasil temuan penelitian namun hal itu, terbatas pada usaha mengkaitkannya dengan pengetahuan dan pengalaman peneliti berdasarkan bacaan yang pernah diperoleh.

BAB IV

ANALISIS PENAFSIRAN, DAN PEMBAHASAN DATA

A. Analisis dan Penafsiran Data

Pada bagian ini diuraikan tentang hasil-hasil pengolahan data dan analisis data. Hasil pengolahan data diklasifikasikan dalam setiap fakultas dan unit-unit yang terdapat di IKIP Padang. Unit yang jumlah sampelnya kecil dikelompokkan menjadi satu dengan dasar pertimbangan karena terdapat kesamaan dari unit tersebut.

Di samping itu, paparan tentang hasil penelitian ini dimasukkan ke dalam tabel bagi setiap kelompok masalah, frekwensi dan persentase. Kelompok responden yang mengalami masalah tertentu dikonversikan pada persentase masalahnya dibandingkan dengan kelompoknya, hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci dari setiap kelompok masalah dan kelompok responden. Pada bagian berikut dikemukakan masalah-masalah yang dialami oleh karyawan setiap fakultas dan unit-unit yang ada di IKIP Padang.

1. Masalah yang Dialami Oleh Karyawan FPOK

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan FPOK IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini.

TABEL 2

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
FPOK IKIP Padang
(N = 7)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	11	5,24
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	43	20,48
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	28	13,33
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	4	1,90
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	15	7,14
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	17	8,09
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	20	9,52
8	Rumah Tangga dan Keluarga	18	8,57
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	36	17,14
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	19	9,05
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	45	21,43

Dari tabel di atas tampaklah bahwa masalah yang dialami karyawan FPOK IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah motivasi dan prosedur kerja, masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan serta masalah kegiatan sosial dan rekreasi.

Berdasarkan pengolahan lanjutan ternyata ditemukan masalah yang dialami responden dari FPOK IKIP Padang yang didapatkan dari isian DPMK secara berurutan di antaranya adalah:

- 1) Masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yang meliputi:
 - a. Atasan tidak memberikan bantuan ekonomi kepada karyawan (42,90%)
 - b. Kurang kesempatan untuk berdiskusi di kantor (42,90%)

- c. Atasan kurang mempertimbangkan perasaan karyawan (42,90%)
 - d. Atasan kurang tepat dalam memberikan penilaian terhadap kemampuan karyawan (42,90%)
- 2) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:
- a. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (100%)
 - b. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (42,90%)
- 3) Masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP) yang meliputi:
- a. Mengalami masalah dalam memilih pengetahuan tambahan yang terbaik untuk diikuti dalam rangka meningkatkan karir saya (57,10%)
 - b. Bimbang apakah sebaiknya melanjutkan pelajaran sambil bekerja (57,10%)
 - c. Tidak melihat apakah kantor ini benar-benar dapat membina dan mengembangkan karir karyawan (42,90%)
 - d. Ingin mengetahui lebih banyak tentang sekolah sambil bekerja (42,90%)
 - e. Ingin merencanakan masa depan (42,90%)
- 4) Masalah kegiatan sosial dan rekreasi (KSR) yang meliputi:
- a. Tidak mempunyai cukup kesempatan untuk jalan-jalan dan menikmati keindahan alam (42,90%)
 - b. Kesempatan sangat terbatas untuk pergi ke tempat pertunjukan-pertunjukan (42,90%)

2. Masalah yang Dialami Oleh Karyawan FIP

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan FIP IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini.

TABEL 3
Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
FIP IKIP Padang
(N = 9)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	26	9,63
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	60	22,22
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	42	15,19
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	14	5,19
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	16	5,93
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	25	9.26
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	31	10,37
8	Rumah Tangga dan Keluarga	12	4,44
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	40	14,61
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	23	8,52
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	41	15,19

Dari tabel di atas tampaklah bahwa masalah yang dialami karyawan responden dari FIP IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah motivasi dan prosedur kerja, masalah kegiatan sosial dan rekreasi, masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan, masalah moral sopan santun dan agama.

Berdasarkan pengolahan lanjutan ternyata masalah yang dialami karyawan FIP IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:

- a. Perlu belajar dalam menghemat uang (55,00%)
- b. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (66,00%)
- c. Tidak mempunyai uang sebanyak yang dimiliki kawan (44,00%)
- d. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (44,00%)
- e. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (44,00%)
- f. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (55,00%)
- g. Ingin berpenghasilan lebih banyak (55,00%)
- h. Perlu persediaan uang untuk membeli kebutuhan kebutuhan yang belum terpenuhi (44,00%)
- i. Harus memperhitungkan setiap rupiah uang yang saya belanjakan (44,00%)

2) Masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yang meliputi:

- a. Atasan tidak memberikan perhatian terhadap kesuksesan atau kegagalan karyawan (55,00%)
- b. Atasan kurang memberikan perhatian kepada karyawan (44,00%)
- c. Atasan kurang mempertimbangkan perasaan karyawan (44,00%)
- d. Atasan tidak memberikan bantuan ekonomi pada karyawan (33,00%)
- e. Situasi kantor membosankan (33,00%)
- f. Karyawan kurang hormat kepada atasan atau senior (33,00%)

g. Pada waktu-waktu tertentu terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan (33,00%)

3) Masalah kegiatan sosial dan rekreasi (KSR) yang meliputi:

a. Kesempatan sangat sedikit untuk berolah raga (55,00%)

b. Kesempatan sangat terbatas untuk pergi ke tempat pertunjukan-pertunjukan (44,00%)

c. Kesempatan sangat terbatas untuk melakukan hal-hal yang disenangi/hobbi (55,00%)

d. Kurang dapat menikmati hal-hal yang dinikmati oleh kawan-kawan (33,00%)

e. Tidak mempunyai cukup kesempatan untuk membaca hal-hal (buku-buku) yang disukai (33,00%)

f. Kurang mempunyai waktu yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan sendiri (33,00%)

4) Masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP) yang meliputi:

a. Ingin melakukan sendiri apa yang diinginkan, tanpa tergantung kepada orang lain (44,00%)

b. Memerlukan nasehat tentang apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan jabatan tertentu (44,00%)

c. Ingin mempelajari cara-cara berdagang (44,00%)

5) Masalah moral sopan santun dan agama (MSA) yang meliputi:

a. Menginginkan penjelasan tentang beberapa peraturan agama yang diperoleh (44,00%)

- b. Ingin merasa lebih dekat kepada Tuhan (44,00%)
- c. Ingin tahu lebih banyak tentang kitab suci agama (misalnya Al-Quran) (55,00%)
- d. Ingin tahu lebih banyak tentang Tuhan (44,00%)
- e. Ada pandangan yang perlu disesuaikan dengan peraturan-peraturan agama (44,00%)

3. Masalah yang Dialami Oleh Karyawan FPIPS

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan FPIPS IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 4 berikut ini.

TABEL 4

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
FPIPS IKIP Padang
(N = 5)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	6	4
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	37	24,67
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	8	5,33
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	5	4
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	9	6
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	14	9,33
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	26	17,33
8	Rumah Tangga dan Keluarga	8	5,33
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	16	10,67
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	15	10
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	17	11,33

Dari tabel di atas tampaklah bahwa masalah yang dialami responden dari karyawan FPIPS IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah moral sopan santun dan agama, masalah

motivasi dan prosedur kerja, masalah masa depan pendidikan lanjutan dan pekerjaan, masalah penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor.

Berdasarkan pengolahan data lebih lanjut, ternyata masalah yang menonjol dialami responden dari karyawan FPIPS IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

- 1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:
 - a. Ingin mendapat pekerjaan sampingan yang dapat dilakukan sekarang (100%)
 - b. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (100%)
 - c. Perlu belajar dalam menghemat uang (80.00%)
 - d. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (60.00%)
 - e. Ingin berpenghasilan lebih banyak (60.00%)
- 2) Masalah moral sopan santun dan agama (MSA) yang meliputi:
 - a. Ingin tahu lebih banyak tentang Tuhan (80.00%)
 - b. Ingin merasa lebih dekat kepada Tuhan (80.00%)
 - c. Ingin tahu lebih banyak tentang kitab suci agama (misalnya Al-Quran) (60.00%)
- 3) Masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yang meliputi:
 - a. Kantor tidak memberikan pekerjaan yang dapat menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan (40.00%)

- b. Atasan kurang memberikan perhatian kepada karyawan (40.00%)
 - c. Atasan kurang bersahabat dengan karyawan (40.00%)
 - d. Acara berkumpul/ pertemuan tidak berjalan dengan baik (40.00%)
- 4) Masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP) yang meliputi:
- a. Ingin mengetahui lebih banyak tentang sekolah sambil bekerja (60.00%)
 - b. Ingin melakukan sendiri apa yang diinginkan tanpa tergantung pada orang lain (40.00%)
 - c. Mengalami masalah dalam memilih pelajaran tambahan yang terbaik untuk diikuti dalam rangka meningkatkan karir (40.00%)
- 5) Masalah penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor (PTK) yang meliputi:
- a. Imbalan yang diterima/ gaji tidak seimbang dengan tugas yang dilakukan (40.00%)
 - b. Kesulitan dalam memberikan laporan secara lisan (40.00%)

4. Masalah yang Dialami Oleh Karyawan FPMIPA

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan FPMIPA IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini.

TABEL 5

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
FPMIPA IKIP Padang
(N = 7)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	26	12,38
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	49	23,33
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	13	6,19
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	8	3,81
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	8	3,81
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	13	6,19
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	23	10,95
8	Rumah Tangga dan Keluarga	9	4,29
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	14	6,67
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	6	2,86
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	27	12,86

Dari tabel di atas tampaklah bahwa masalah yang dialami responden dari karyawan FPMIPA IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah motivasi dan prosedur kerja, masalah perkembangan jasmani dan kesehatan serta masalah moral sopan santun dan agama.

Berdasarkan pengolahan data lebih lanjut, ternyata masalah yang menonjol dialami responden dari karyawan FPMIPA IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah: 1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:

- a. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (71,44%)
- b. Ingin berpenghasilan lebih banyak (71,44%)
- c. Ingin lebih banyak membeli sendiri barang barang yang dibutuhkan (57,15%)

- d. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (57,44%)
 - e. Perlu belajar dalam menghemat uang (42,44%)
 - f. Kurang mengetahui cara membelanjakan uang secara bijaksana (42,44%)
 - g. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (42,44%)
 - h. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (42,44%)
 - i. Ingin mendapat pekerjaan sambilan yang dapat dilakukan sekarang (42,44%)
- 2) Masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yang meliputi:
- a. Atasan kurang memberikan perhatian kepada karyawan (42,86%)
 - b. Atasan kurang bersahabat dengan karyawan (42,86%)
 - c. Acara berkumpul/ pertemuan tidak berjalan dengan baik (42,86%)
- 3) Masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK) yang meliputi:
- a. Cepat menjadi lelah (42,86%)
 - b. Sering pusing /sakit kepala (42,86%)
- 4) Masalah moral sopan santun dan agama (MSA) yang meliputi:
- a. Ada pandangan yang perlu disesuaikan dengan peraturan-peraturan agama (57,15%)
 - b. Ingin merasa lebih dekat kepada Tuhan (57,15%)
 - c. Ingin tahu lebih banyak tentang kitab suci agama (misalnya Al-Quran) (42,86%)

d. Menginginkan penjelasan tentang beberapa peraturan agama yang dianut (42,86%)

5. Masalah yang Dialami Oleh Karyawan FPBS

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan FPBS IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 5 berikut ini.

TABEL 6

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
FPBS IKIP Padang
(N = 7)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	15	7,14
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	17	8,09
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	14	6,67
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	-	-
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	4	1,90
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	14	6,67
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	9	4,29
8	Rumah Tangga dan Keluarga	-	-
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	5	2,38
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	4	1,90
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	44	20,95

Dari tabel di atas tampaklah bahwa masalah yang dialami responden dari FPBS IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah motivasi dan prosedur kerja serta masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pengolahan data lebih lanjut, ternyata masalah yang menonjol dialami oleh responden dari FPBS IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

- 1) Masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yang meliputi:
- a. Kantor tidak memberikan pekerjaan yang dapat membuat rasa kepuasan bagi karyawan (42,90%)
 - b. Atasan tidak memberikan perhatian terhadap kesuksesan atau kegagalan karyawan (42,90%)
 - c. Di kantor karyawan tidak mendapatkan peluang/kesempatan untuk tumbuh (42,90%)
- 2) Masalah Keuangan dan Lingkungan Pekerjaan (KLP)
- a. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (85,90%)
 - b. Kurang mengetahui cara membelanjakan uang secara bijaksana (42,90%)
 - c. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (42,90%)
6. Masalah yang Dialami Oleh Karyawan FPTK

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan FPTK IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 7 berikut ini.

TABEL 7

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
FPTK IKIP Padang
(N = 6)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	25	16,67
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	31	20,67
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	22	14,67
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	14	9,33
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	16	10,67
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	28	18,67
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	23	15,33
8	Rumah Tangga dan Keluarga	8	5,33
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	21	14
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	26	17,33
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	20	13,33

Dari tabel di atas tampaklah bahwa masalah yang dialami karyawan FPTK IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah keadaan pribadi dan kejiwaan, masalah penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor, masalah perkembangan jasmani dan kesehatan, masalah moral sopan santun dan agama, masalah kegiatan sosial dan rekreasi, masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan, masalah motivasi dan prosedur kerja serta masalah hubungan sosial kejiwaan.

Berdasarkan pengolahan lebih lanjut, ternyata masalah yang cukup menonjol dialami responden karyawan dari FPTK IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

- 1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:
 - a. Ingin mendapat pekerjaan sampingan yang dapat dilakukan sekarang (50.01%)
 - b. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (50.01%)
 - c. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (33.03%)
 - d. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (33.03%)
 - e. Ingin berpenghasilan lebih banyak (33.03%)
 - f. Memerlukan persediaan uang untuk membeli kebutuhan kebutuhan yang belum terpenuhi (33.03%)
 - g. Keluarga tidak memiliki kendaraan bermotor (33.03%)
 - h. Terpaksa meminjam uang kepada orang lain (33.03%)

- 2) Masalah keadaan pribadi dan kejiwaan (KPK) yang meliputi:
- a. Merasa khawatir akan sesuatu yang belum pasti (50.00%)
 - b. Mudah marah (33.33%)
 - c. Terlalu serius dalam menghadapi sesuatu (33.03%)
 - d. Terlalu mudah tersinggung (meluap-luap) (33.03%)
 - e. Sering melamun (33.03%)
 - f. Kurang hati-hati (33.03%)
 - g. Sering merasa tidak bahagia (33.03%)
 - h. Kurang menjumpai hal-hal yang menggembirakan (33.03%)
- 3) Masalah penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor (PTK) yang meliputi:
- a. Imbalan yang diterima/ gaji tidak seimbang dengan tugas yang dilakukan (50.01%)
 - b. Kurang mampu menyatakan pendapat (33.03%)
 - c. Perbendaharaan bahasa amat terbatas (33.03%)
 - d. Lemah dalam mengarang dan membuat tulisan (33.03%)
 - b. Kurang mampu mengingat (33.03%)
- 4) Masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK) yang meliputi:
- a. Sering pusing (sakit kepala) (50.01%)
 - b. Mengalami gangguan mata (50.01%)
 - c. Merasa tidak sekuat dan sesehat seperti yang diharapkan (50.01%)
 - d. Sering masuk angin (33.03%)
 - e. Perokok (33.03%)

- 5) Masalah moral sopan santun dan agama (MSA) yang meliputi:
- a. Ingin merasa lebih dekat kepada Tuhan (50.01%)
 - b. Ingin tahu lebih banyak tentang kitab suci agama (misalnya Al-Quran) (50.01%)
 - c. Ada pandangan yang perlu disesuaikan dengan peraturan-peraturan agama (33.33%)
 - d. Ingin tahu lebih banyak tentang Tuhan (33.33%)
- 6) Masalah kegiatan sosial dan rekreasi (KSR) yang meliputi:
- a. Canggung jika berhadapan dengan orang lain (33.03%)
 - b. Kurang dapat menikmati hal-hal yang dinikmati (33.03%) oleh kawan-kawan (33.03%)
 - c. Kesempatan sangat terbatas untuk menikmati siaran radio/ televisi (33.03%)
 - d. Kesempatan sangat sedikit untuk berolah raga (33.03%)
 - e. Di sekitar rumah tidak ada tempat yang baik untuk berolah raga (33.03%)
7. Masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP) yang meliputi:
- a. Tidak melihat apakah kantor ini benar-benar dapat membina dan mengembangkan karir karyawan (33.03%)
 - b. Mengalami masalah memilih pelajaran tambahan yang terbaik untuk diikuti dalam rangka meningkatkan karir (33.03%)
 - c. Kurang pengalaman kerja (33.03%)

8. Masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yang meliputi:
- a. Atasan tidak memberikan perhatian terhadap kesuksesan atau kegagalan karyawan (33.03%)
 - b. Di kantor karyawan tidak mendapatkan peluang/ kesempatan untuk tumbuh (33.03%)
 - c. Atasan kurang memberikan perhatian kepada karyawan (33.03%)
 - d. Kegiatan-kegiatan di kantor ini kelihatan tidak diatur dengan baik (33.03%)
9. Masalah hubungan sosial dan kejiwaan (HSK) yang meliputi:
- a. Ingin agar diri lebih menyenangkan bagi orang lain (33.03%)
 - b. Penakut atau pemalu (33.03%)
 - c. Sukar mengemukakan masalah yang dialami kepada orang lain (33.03%)

7. Masalah yang dialami Karyawan Puslit dan P3M

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan P3M IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel B berikut ini.

TABEL 8

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
Puslit dan P3M IKIP Padang
(N = 5)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	17	14,17
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	27	22,50
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	9	7,50
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	0	-
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	0	-
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	3	2,50
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	3	2,50
8	Rumah Tangga dan Keluarga	1	0,83
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	2	1,67
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	0	-
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	0	-

Berdasarkan tabel di atas jelaslah bahwa masalah yang dialami responden dari karyawan Unit Puslit dan P3M IKIP Padang adalah masalah yang ada dalam DPMK yaitu masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan serta masalah kesehatan dan rekreasi.

Berdasarkan pengolahan lebih lanjut, ternyata masalah yang menonjol dialami oleh responden karyawan Puslit dan P3M IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

- 1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:
 - a. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (60,00%)
 - b. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (60,00%)
 - c. Selalu memperhitungkan setiap rupiah uang yang dibelanjakan (60,00%)
 - d. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (40,00%)
 - e. Ingin lebih banyak membeli sendiri barang barang yang

dibutuhkan (40,00%)

f. Perlu persediaan uang untuk membeli kebutuhan kebutuhan yang belum terpenuhi (40,00%)

g. Ingin mendapat pekerjaan sampingan yang dapat dilakukan sekarang (40,00%)

h. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (60,00%)

2) Masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK) yang meliputi:

a. Sering pusing /sakit kepala (60,00%)

b. Sering jatuh sakit (40,00%)

c. Sering masuk angin (60,00%)

7. Masalah yang dialami Karyawan PSB dan UPPL

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan PSB dan UPPL IKIP Padang dapat dilihat dalam Tabel 9 berikut ini.

TABEL 9

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
PSB dan UPPL IKIP Padang
(N = 4)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	2	1,67
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	11	9,17
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	4	3,33
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	0	-
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	2	1,67
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	1	0,83
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	0	-
8	Rumah Tangga dan Keluarga	1	0,83
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	16	13,33
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	3	2,50
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	8	6,67

Dari tabel 9, tampak bahwa masalah yang dialami responden dari karyawan dari unit kerja PSB dan UPPL IKIP Padang meliputi seluruh masalah yang ada dalam kelompok DPMK , di antaranya masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan, masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan serta masalah motivasi dan prosedur kerja.

Berdasarkan pengolahan lebih lanjut, ternyata masalah yang cukup menonjol dialami responden dari karyawan di Unit kerja PSB dan UUPL IKIP Padang secara berurutan diantaranya adalah:

1) Masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP) yang meliputi:

- a. Belum mampu memilih jabatan secara bijaksana (50.00%)
- b. Ragu apakah saya nanti dapat memperoleh jabatan yang saya inginkan (50.00%)
- c. Memerlukan nasehat tentang apa yang harus saya lakukan untuk mendapatkan jabatan tertentu (50.00%)
- d. Ingin mengetahui lebih banyak tentang pilihan jabatan (50.00%)

2) Masalah Keuangan dan Lingkungan Pekerjaan (KLK)

meliputi:

- a. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (50,00%)
- b. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (50,00%)
- c. Selalu memperhitungkan setiap rupiah uang yang dibelanjakan (50,00%)
- d. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (50,00%)
- e. Ingin lebih banyak membeli sendiri barang barang yang dibutuhkan (50,00%)

f. Perlu persediaan uang untuk membeli kebutuhan kebutuhan yang belum terpenuhi (50,00%)

g. Ingin mendapat pekerjaan sampingan yang dapat dilakukan sekarang (50,00%)

3) Masalah Motivasi dan Prosedur Kerja (MPK)

a. Atasan kurang memberikan perhatian terhadap kesuksesan atau kegagalan karyawan (75.00%)

b. Di kantor karyawan tidak mendapatkan peluang/kesempatan untuk tumbuh (50.00%)

c. Kegiatan-kegiatan di kantor ini kelihatan kurang/tidak diatur dengan baik (50%)

8. Masalah yang dialami Karyawan Perpustakaan

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan Perpustakaan IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 10 berikut:

TABEL 10

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
Perpustakaan IKIP Padang
(N= 16)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	57	11,88
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	79	16,46
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	47	9,79
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	17	3,54
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	27	5,62
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	36	7,50
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	46	9,58
8	Rumah Tangga dan Keluarga	25	5,21
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	37	7,71
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	27	5,62
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	37	7,71

Dari tabel di atas tampak bahwa masalah yang dialami responden dari karyawan Perpustakaan IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah perkembangan jasmani dan kesehatan.

Berdasarkan pengolahan lebih lanjut, ternyata masalah yang cukup menonjol dialami karyawan perpustakaan IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

- 1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:
 - a. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (62,50%)
 - b. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (50,00%)
 - c. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (31,25%)
 - d. Keluarga mengeluh tentang keuangan (31,25%)
 - e. Selalu harus memperhitungkan setiap rupiah uang yang saya belanjakan (31,25%)
 - f. Ingin mendapat pekerjaan sampingan yang dapat dilakukan sekarang (31,25%)
 - g. Perlu persediaan uang untuk membeli kebutuhan kebutuhan yang belum terpenuhi (31,25%)
 - h. Ingin berpenghasilan lebih banyak (25,00%)
- 2) Masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK) yang meliputi:
 - a. Cepat menjadi lelah (43,75%)
 - b. Sering pusing /sakit kepala (43,75%)

- c. Mengalami gangguan mata (43,75%)
- d. Kurang berolah raga (31,25%)
- e. Badan terlalu kurus (18,75%)
- f. Merasa tidak sekuat dan sesehat seperti yang diharapkan (18,75%)
- g. Kerongkongan sering sesak (18,75%)
- h. Mengalami gangguan pada kaki (18,75%)

9. Masalah yang dialami Karyawan BAAK

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan BAAK IKIP Padang dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

TABEL 11
Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
BAAK IKIP Padang
(N =13)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	27	6,92
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	53	13,59
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	19	4,87
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	3	0,77
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	8	2,05
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	24	6.15
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	37	9,49
8	Rumah Tangga dan Keluarga	15	3,85
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	16	4,10
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	16	4,10
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	11	2,82

Berdasarkan Tabel 11 tampak bahwa masalah yang dialami responden dari karyawan BAAK IKIP Padang meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang

banyak dialami adalah masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pengolahan lebih lanjut, ternyata masalah yang menonjol dialami responden dari karyawan BAAK IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

- 1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:
 - a. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (38,45%)
 - b. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (38,45%)
 - c. Selalu harus memperhitungkan setiap rupiah uang yang di belanjakan (30,77%)
 - d. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (23,08%)
 - e. Tidak mempunyai uang sebanyak yang dimiliki kawan (23,08%)
 - f. Ingin berpenghasilan lebih banyak (23,08%)
 - g. Ingin lebih banyak membeli sendiri barang barang yang dibutuhkan (23,08%)
 - h. Perlu persediaan uang untuk membeli kebutuhan yang belum terpenuhi (23,08%)
 - i. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (23,08%)
 - j. Keluarga tidak memiliki kendaraan bermotor

10. Masalah yang dialami Karyawan BAU IKIP Padang

Gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan BAU IKIP padang dapat dilihat dalam tabel 12 berikut ini.

TABEL 12

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
BAU IKIP Padang

(N = 21)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	87	13,81
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	136	21,59
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	87	13,81
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	64	10,16
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	63	10,00
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	76	12,06
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	87	13,81
8	Rumah Tangga dan Keluarga	39	6,19
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	61	9,68
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	48	7,62
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	45	7,14

Dari tabel 12, tampak bahwa masalah yang dialami responden dari karyawan BAU IKIP Padang cukup kompleks karena hampir meliputi seluruh kelompok masalah yang ada dalam DPMK, di antara masalah yang banyak dialami adalah masalah lingkungan pekerjaan, masalah perkembangan jasmani dan kesehatan, masalah kegiatan sosial dan rekreasi, masalah moral sopan santun dan agama, masalah keadaan pribadi dan kejiwaan, masalah pacaran dan perkawinan, serta masalah hubungan sosial kejiwaan.

Berdasarkan pengolahan lebih lanjut, ternyata masalah cukup menonjol dialami responden dari karyawan BAU IKIP Padang secara berurutan di antaranya adalah:

1) Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:

- a. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (36,67%)
- b. Perlu belajar dalam menghemat uang (33,33%)
- c. Tidak mempunyai sumber keuangan yang cukup (33,33%)
- d. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (30,00%)
- e. Kurang mengetahui cara membelanjakan uang secara bijaksana (30,00%)
- f. Selalu harus memperhitungkan setiap rupiah uang yang dibelanjakan (26,67%)
- g. Ingin berpenghasilan lebih banyak (26,67%)
- h. Ingin lebih banyak membeli sendiri barang-barang yang dibutuhkan (26,67%)
- i. Perlu persediaan uang untuk membeli kebutuhan kebutuhan yang belum terpenuhi (23,33%)
- j. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (23,33%)
- k. Ingin mendapat pekerjaan sambilan yang dapat dilakukan sekarang (23,33%)
- l. Tempat tinggal karyawan sangat jauh dari kantor (20,00%)

2) Masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK) yang meliputi:

- a. Cepat menjadi lelah (33,33%)
- b. Kurang berolah raga (26,67%)
- c. Perokok (26,67%)
- d. Badan terlalu gemuk (16,67%)
- e. Sering pusing /sakit kepala (16,67%)

- f. Kurang nafsu makan (16,67%)
- g. Kurang tidur (16,67%)
- h. Sering ingusan atau mengalami gangguan hidung (16,67%)

3) Masalah kegiatan sosial dan rekreasi (KSR) yang meliputi:

- a. Kurang mempunyai waktu untuk berekreasi (23,33%)
- b. Tidak mempunyai cukup kesempatan untuk jalan-jalan dan menikmati keindahan alam (20,00%)
- c. Amat jarang mengikuti kegiatan/ pertemuan yang dilaksanakan oleh teman-teman sekantor (16,67%)
- d. Kurang terampil dalam olah raga dan permainan (16,67%)
- e. Kesempatan sangat terbatas untuk pergi ke tempat pertunjukan-pertunjukan (16,67%)
- f. Ingin agar diri lebih menarik (16,67%)
- g. Kesempatan sangat terbatas untuk melakukan hal-hal yang disenangi/hobbi (13,67%)
- h. Tidak mempunyai cukup kesempatan untuk membaca hal-hal (buku-buku) yang disukai (13,33%)
- i. Kesempatan sangat terbatas untuk pergi ke tempat pertunjukan-pertunjukan (13,33%)
- j. Sering dikatakan suka menyombong (13,33%)
- k. Di sekitar rumah tidak ada tempat yang baik untuk berolah raga (13,33%)

4) Masalah moral sopan santun dan agama (MSA) yang meliputi:

- a. Ingin tahu lebih banyak tentang kitab suci agama misalnya Al-Quran (43,33%)

- b. Ingin merasa lebih dekat kepada Tuhan (26,67%)
 - c. Ada pandangan yang perlu disesuaikan dengan peraturan agama (26,67%)
 - d. Menginginkan penjelasan tentang beberapa peraturan agama yang diperoleh (23,33%)
 - e. Takut Tuhan akan menghukum (23,33%)
 - f. Tidak dapat melupakan beberapa kesalahan yang pernah saya perbuat (23,33%)
 - g. Ingin tahu lebih banyak tentang Tuhan (20,00%)
 - h. Ragu tentang beberapa bagian kepercayaan keagamaan (36,67%)
- 5) Masalah keadaan pribadi dan kejiwaan (KPK), meliputi :
- a. Terlalu serius dalam menghadapi sesuatu (23,33%)
 - b. Mudah sedih dan menangis (23,33%)
 - c. Pelupa (23,33%)
 - d. Merasa kahawatir tentang sesuatu yang belum pasti (20,00%)
 - e. Mudah gentar menghadapi sesuatu (13,33%)
 - f. Sering melamun (13,33%)
- 6) Masalah hubungan muda-mudi pacaran dan perkawinan (HPP) meliputi:
- a. Malu bila membicarakan soal sek (20,00%)
 - b. Takut berhubungan terlalu rapat dengan jenis kelamin lain (20,00%)
 - c. Takut akan penyakit kelamin (16,67%)
 - d. Merasa tidak patut berpacaran (13,33%)
 - e. Ingin memperoleh keterangan tentang masalah seks (10,00%)

- f. Mengalami kekecewaan dalam hubungan muda-mudi (10,00%)
 - g. Kurang pandai bergaul dengan jenis kelamin lain (10,00%)
 - h. Sering jatuh cinta (10,00%)
 - i. Menyukai seseorang yang tidak menyukai (10,00%)
7. Masalah hubungan sosial kejiwaan (HSK)
- a. Ingin agar diri lebih menyenangkan bagi orang lain (23,33%)
 - b. Kurang pandai memimpin (16,67%)
 - c. Merasa dibicarakan oleh orang lain (13,33%)
 - d. Khawatir tentang kesan orang lain terhadap diri (13,33%)
 - e. Terlalu mudah menjadi tersinggung (13,33%)
 - f. Mudah tersinggung dan sakit hati (10,00%)
 - g. Merasa rendah diri atau malu tak menentu (10,00%)
 - h. Penakut dan pemalu (10,00%)
 - i. Lambat menciptakan hubungan persahabatan (10,00%)
 - j. Menghindarkan diri dari orang yang tidak disukai (10,00%)
 - k. Kadang-kadang bertindak seperti anak kecil atau orang yang lebih matang (10,00%)

11. Masalah yang dialami Karyawan IKIP Padang

Secara keseluruhan gambaran masalah yang dialami oleh responden dari karyawan IKIP Padang dapat dilihat dalam tabel 13 berikut ini.

TABEL 13

Masalah-masalah Yang Dialami Oleh Karyawan
IKIP Padang
(N = 100)

NO	JENIS MASALAH	f	%
1	Perkembangan Jasmani dan Kesehatan	299	10,07
2	Keuangan, Lingkungan & Pekerjaan	543	18,28
3	Kegiatan Sosial dan Rekreasi	293	9,87
4	Hubungan Pacaran dan Perkawinan	129	4,58
5	Hubungan Sosial Kejiwaan	168	5,66
6	Keadaan Pribadi Kejiwaan	251	8,45
7	Moral, Sopan Santun dan Agama	305	10,51
8	Rumah Tangga dan Keluarga	136	4,92
9	Masa Depan Pendidikan & Pekerjaan	264	8,89
10	Penyesuaian Terhadap Tugas Kantor	185	6,23
11	Motivasi dan Prosedur Kerja	289	9,73

Dari kumpulan masalah yang diungkapkan responden tampak bahwa karyawan IKIP Padang mengalami seluruh jenis masalah yang diklasifikasi dalam penelitian ini. Masalah yang dialami karyawan tersebut bervariasi sesuai dengan situasi dan kondisi serta lingkungan/ Unit di mana karyawan itu ditempatkan

Berdasarkan pengolahan data lebih lanjut, ternyata masalah yang banyak dialami responden dari karyawan IKIP Padang, secara berurutan adalah masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah moral sopan santun dan agama, masalah perkembangan jasmani dan kesehatan, masalah kegiatan sosial

dan rekreasi, masalah motivasi dan prosedur kerja, masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan, keadaan pribadi kejiwaan, masalah penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor, masalah hubungan sosial kejiwaan, masalah keadaan rumah tangga dan keluarga, masalah hubungan pacaran dan perkawinan. Masalah-masalah tersebut secara rinci dapat diuraikan antaranya sebagai berikut :

1. Masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan (KLP) yang meliputi:

- a. Harus berhutang untuk mendapatkan rumah (59,60%)
- b. Ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan (47,47%)
- c. Ingin berpenghasilan lebih banyak (36,36%)
- d. Ingin mendapat pekerjaan sampingan yang dapat dilakukan sekarang (36,36%)
- e. Kurang mempunyai uang untuk rekreasi (35,36%)
- f. Perlu belajar dalam menghemat uang (33,33%)
- g. Harus memperhitungkan setiap rupiah uang yang dibelanjakan (30,30%)
- h. Ingin lebih banyak membeli sendiri barang-barang yang diperlukan (25,25%)
- i. Memerlukan persediaan uang untuk membeli kebutuhan kebutuhan yang belum terpenuhi (24,24%)
- j. Kurang mengetahui membelanjakan uang secara bijaksana (23,23%)
- k. Tidak memiliki uang sebanyak yang dimiliki kawan (23,23%)
- l. Keluarga mengeluh tentang keuangan (23,23%)

- m. Tempat tinggal sangat jauh dari kantor (20,20%)
2. Masalah moral sopan santun dan agama (MSA) yang meliputi:
- a. Ingin tahu lebih banyak tentang kitab suci agama misalnya Al-Quran (46,46%)
 - b. Ingin merasa lebih dekat kepada Tuhan (37,37%)
 - c. Ingin tahu lebih banyak tentang Tuhan (29,29%)
 - d. Ada pandangan yang perlu disesuaikan dengan peraturan-peraturan agama (25,25%)
 - e. Menginginkan penjelasan tentang beberapa peraturan agama (25,25%)
 - f. Takut tuhan akan menghukum saya (18,18%)
 - d. Tidak dapat melupakan beberapa kesalahan yang pernah saya perbuat (17,17%)
3. Masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK) yang meliputi:
- a. Cepat menjadi lelah (35,35%)
 - b. Kurang berolah raga (26,26%)
 - c. Mengalami gangguan mata (23,23%)
 - d. Sering pusing /sakit kepala (21,21%)a
 - e. Kurang nafsu makan (16,16%)
 - f. Perokok (16,16%)
4. Masalah kegiatan sosial dan rekreasi (KSR) yang meliputi:
- a. Tidak mempunyai kesempatan untuk jalan-jalan dan menikmati keindahan alam (29,29%)

- b. Kurang terampil dalam olah raga dan permainan (25,25%)
 - c. Tidak punya kesempatan untuk membaca hal-hal (buku-buku) yang disukai (19,19%)
 - d. Kesempatan sangat terbatas untuk pergi ke tempat pertunjukan (19,19%)
5. Masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yang meliputi:
- a. Atasan tidak memberikan perhatian terhadap kesuksesan atau kegagalan karyawan (19,19%)
 - b. Atasan kurang memberikan perhatian kepada karyawan (18,18%)
 - c. Atasan kurang mempertimbangkan perasaan karyawan (17,17%)
 - d. Acara berkumpul/pertemuan tidak berjalan dengan baik (16,16%)
 - e. Kegiatan-kegiatan di kantor ini kelihatan tidak diatur dengan baik (16,16%)
 - f. Di kantor karyawan tidak mendapatkan peluang/kesempatan untuk tumbuh (15,15%)
6. Masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP) yang meliputi:
- a. Ingin mengetahui tentang kemampuan untuk jabatan apa (19,19%)
 - b. Ingin mengetahui cara berdagang (16,16%)
 - c. Mengalami masalah memilih pelajaran tambahan yang terbaik untuk diikuti dalam rangka meningkatkan karir (14,14%)

- d. Memerlukan nasehat tentang apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan jabatan tertentu (14,14%)
 - e. Tidak melihat apakah kantor ini benar-benar dapat membina dan mengembangkan karir karyawan (14,14%)
 - f. Ingin melakukan sendiri apa yang diinginkan tanpa tergantung kepada orang lain (14,14%)
 - g. Ingin mengetahui lebih banyak tentang sekolah sambil bekerja (14,14%)
7. Masalah keadaan pribadi dan kejiwaan (KPK) yang meliputi:
- a. Terlalu serius dalam menghadapi sesuatu (28,28%)
 - b. Pelupa (27,27%)
 - c. Merasa khawatir akan sesuatu yang belum pasti (22,22%)
 - a. Cepat menjadi lelah (18,18%)
 - b. Kurang berolah raga (19,19%)
 - c. Mengalami gangguan (16,16%)
 - d. Terlalu hati-hati sehingga takut membuat kesalahan (14,14%)
 - e. Terlalu mudah tersinggung (12,12%)
 - f. Mudah gentar menghadapi sesuatu (12,12%)
8. Masalah penyesuaian terhadap tugas-tugas kantor (PTK) yang meliputi:
- a. Lemah dalam mengarang dan membuat tulisan-tulisan (20,20%)
 - b. Takut gagal dalam tugas-tugas di kantor (15,15%)
 - c. Merasa takut berbicara di depan orang ramai (13,13%)

9. Masalah hubungan sosial kejiwaan (HSK)

meliputi:

- a. Ingin agar lebih menyenangkan bagi orang lain (24,24%)
- b. Khawatir tentang kesan orang lain terhadap saya (13,13%)
- c. Menghindarkan diri dari orang yang tidak disukai (13,13%)

10. Masalah keadaan rumah tangga dan keluarga (KRK)

- a. Khawatir akan terjadi perceraian (22,22%)
- b. Orang tua terlalu banyak berkorban (18,18%)
- c. Menginginkan cinta dan kasih sayang (13,13%)
- d. Khawatir tentang salah seorang anggota keluarga (12,12%)
- e. Salah seorang anggota keluarga sudah meninggal (12,12%)

11. Masalah hubungan pacaran dan perkawinan (HPP) yang

meliputi:

- a. Malu bila membicarakan soal seks (24,24%)
- b. Merasa tidak patut berpacaran (15,15%)
- c. Takut akan penyakit kelamin (15,15%)
- d. Takut berhubungan rapat dengan lawan jenis (13,13%)
- e. Terganggu pikiran karena berpacaran (9,90%)

B. Pembahasan

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa masalah-masalah yang dialami oleh karyawan IKIP Padang meliputi semua masalah yang terangkum dalam Daftar Pengungkapan Masalah Karyawan (DPMK) yang terdiri dari 11 jenis kelompok masalah yaitunya masalah Keuangan dan lingkungan pekerjaan, masalah moral sopan santun dan agama, masalah perkembangan jasmani dan kesehatan, masalah kegiatan sosial dan rekreasi, masalah motivasi dan prosedur kerja, masalah masa depan pendidikan dan pekerjaan, masalah keadaan pribadi kejiwaan, masalah penyesuaian terhadap tugas kantor, masalah hubungan sosial, masalah keadaan rumah tangga dan keluarga, masalah hubungan pacaran dan perkawinan.

Di satu sisi keadaan ini adalah wajar, karena menunjukkan bahwa apa yang dialami karyawan merupakan refleksi dari adanya dinamika kehidupan. Keadaan ini tentunya dialami juga oleh individu-individu yang berada dalam setting kehidupan lainnya baik dalam kehidupan individu mau pun dalam suatu kelompok tertentu. Di sisi lain, temuan ini dapat dilihat sebagai bentuk tantangan yang sedang dihadapi baik oleh karyawan itu sendiri mau pun oleh pimpinan IKIP Padang. Dalam hal ini sikap yang positif adalah bagaimana mereka melihat permasalahan yang ada perlu dicarikan jalan keluarnya.

Bila di lihat lebih lanjut, nampaklah bahwa kelompok masalah yang terbanyak dialami oleh karyawan IKIP Padang menyangkut masalah masalah keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP) yaitu sebesar 18,28%. Masalah yang menonjol dalam KLP ini ialah: harus berhutang untuk mendapatkan rumah, ingin bekerja sampingan untuk mendapatkan uang tambahan, ingin berpenghasilan lebih banyak, ingin mendapat pekerjaan sampingan yang dapat dilakukan sekarang, kurang mempunyai uang untuk rekreasi, perlu belajar dalam menghemat uang, harus memperhitungkan setiap rupiah uang yang dibelanjakan, ingin lebih banyak membeli sendiri barang-barang yang diperlukan, memerlukan persediaan uang untuk membeli kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, kurang mengetahui membelanjakan uang secara bijaksana, tidak memiliki uang sebanyak yang dimiliki kawan, keluarga mengeluh tentang keuangan dan tempat tinggal sangat jauh dari kantor.

Lebih jauh dapat diperkirakan bahwa munculnya masalah tersebut disebabkan karena memang penghasilan pegawai negeri yang belum memadai, di samping juga kebutuhan yang makin hari semakin meningkat, sedangkan penghasilan tambahan agaknya kurang dapat diandalkan dari pekerjaan di IKIP Padang. Pada bagian lain masalah keuangan ini dirasakan oleh para karyawan karena terdapat perbedaan penghasilan antara karyawan dan dosen, dimana dosen memperoleh tunjangan

fungsional dan karyawan tidak. Kemungkinan lain adalah karena memang sebagian karyawan sendiri tidak dapat membuat skala prioritas dalam pengeluaran keuangan sesuai dengan kemampuan keuangan yang ada.

Dengan kondisi demikian para pimpinan IKIP Padang, nampaknya perlu memikirkan beberapa alternatif peluang untuk memperoleh pendapatan yang lebih memadai sehingga dapat terpenuhi kebutuhan sehari-hari. Selanjutnya bantuan dalam bentuk konseling atau pun konsultasi diarahkan agar bagaimana karyawan dapat menerima keadaan diri dan lingkungan secara positif dan dinamis.

Lebih lanjut peringkat kedua masalah yang dialami oleh karyawan IKIP Padang ialah masalah moral, sopan santun dan agama (MSA) yaitu sebesar 10.51% yang meliputi : ingin tahu lebih banyak tentang kitab suci agama (misalnya Al-Quran), ingin merasa lebih dekat kepada Tuhan, ingin tahu lebih banyak tentang Tuhan, ada pandangan yang perlu disesuaikan dengan peraturan-peraturan agama, menginginkan penjelasan tentang beberapa peraturan agama, takut tuhan akan menghukum diri, tidak dapat melupakan beberapa kesalahan yang pernah di perbuat.

Menilik masalah peringkat kedua ini, dapat ditangkap bahwa nampaknya karyawan butuh akan hal-hal yang berkaitan dengan pementapan agama. Hal ini sangat menarik karena kesadaran akan agama sudah begitu tinggi, namun nampaknya

kebutuhan tersebut belum terpenuhi. Hal ini agaknya terbatasnya waktu bagi para karyawan untuk mendalami agama, sebab ada kaitannya dengan masalah peringkat pertama yaitu waktu setelah jam kantor digunakan untuk kegiatan lain yang dapat memperoleh penghasilan tambahan. Sedangkan waktu pada malam hari lebih banyak digunakan bagi keluarga baik dalam hal membantu anak belajar atau istirahat. Pola kehidupan semacam ini sudah menjadi kegiatan rutin setiap harinya.

Berdasarkan pada masalah yang dialami oleh karyawan IKIP Padang pada kelompok masalah MSA, maka bentuk bantuan yang mungkin diberikan adalah: layanan informasi tentang kehidupan beragama, bentuk nyata layanan ini antara lain; a. informasi tentang pentingnya mendekati diri dengan Sang-Pencipta dalam kehidupan sehari-hari, b. informasi tentang keharusan melaksanakan/menjalankan perintah agama dan menghindarkan diri dari segala perbuatan yang dilarang agama. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan nara sumber yang ada di IKIP Padang (dosen pembina matakuliah pendidikan agama di MKDU) Di samping itu, jika diperlukan dapat pula dilakukan layanan konseling perorangan sejauh waktu dan fasilitas memungkinkan.

Pada peringkat ketiga masalah yang dialami oleh karyawan IKIP Padang ialah masalah perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK) yaitu sebesar 10.07% yang meliputi: keadaan

cepat menjadi lelah, kurang berolah raga, mengalami gangguan mata, sering pusing (sakit kepala), kurang nafsu makan, dan perokok.

Agaknya masalah ini timbul sebabnya lebih bersifat individual, namun apabila secara keseluruhan dialami oleh karyawan tentu ada kaitannya kondisi-kondisi tertentu di tempat kerja mau pun di tempat tinggal atau dengan masalah-masalah lain, misalnya keterbatasan sarana yang dimiliki. Untuk masalah sering sakit kepala dan kurang nafsu makan dapat juga disebabkan oleh kondisi psikis karyawan yang mengalami keadaan "tertentu". Usaha-usaha untuk segera mendalami latar belakang masalah dan mencari upaya pemecahannya kiranya memerlukan orang lain di luar dirinya misalnya pimpinan atau tenaga ahli yang lebih profesional seperti dokter dan konselor. Sedangkan adanya masalah merasa kurang berolah raga dan perokok, ini juga mencerminkan kurangnya kesadaran akan pentingnya berolah raga dan bahaya merokok.

Pada peringkat keempat masalah yang dialami oleh karyawan IKIP Padang ialah masalah keadaan sosial dan rekreasi (KSR), yaitu sebesar 9.87% terlihat bahwa masalah-masalah yang dialami karyawan adalah tidak mempunyai kesempatan untuk jalan-jalan dan menikmati keindahan alam, kurang terampil dalam olah raga dan permainan, tidak punya kesempatan untuk membaca buku, majalah, koran yang disukai dan kesempatan yang sangat terbatas untuk pergi ke tempat pertunjukkan.

Terjadinya masalah tersebut agaknya disebabkan oleh beberapa hal antara lain : (1) waktu-waktu lebih banyak digunakan untuk kegiatan yang sifatnya lebih menghasilkan (2) kurangnya keterampilan karyawan tentang pemanfaatan waktu senggang dan pengelolaan waktu perhari, minggu, bulan dan tahun, (3) Apabila terdapat kesempatan untuk cuti biasanya digunakan untuk pulang kampung, pergi mengunjungi saudara di tempat lain atau aktivitas bekerja sementara.

Pengelolaan waktu secara baik dan benar akan memacu efisien dan efektifitas kerja, karena dengan pembagian waktu yang jelas memungkinkan para karyawan mempersiapkan diri baik secara fisik mau pun mental untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Sebaliknya pengelolaan waktu yang tidak tepat dapat berakibat rendahnya gairah kerja. Untuk itu sebaiknya perlu bimbingan bagi karyawan untuk mengelola waktunya sedemikian rupa sesuai dengan kondisi-kondisi kerja di kantor. Kalau dapat perhari, atau per minggu, perbulan atau pun per tahun. Jika karyawan merasa tidak/kurang mampu mereka dapat minta bantuan jasa dari orang lain yang lebih ahli seperti pimpinan, konselor, orang tua, suami/istri.

Pimpinan dapat membantu karyawan dengan mengatur waktu dan beban kerja untuk masing-masing karyawan. Penyelesaian beban kerja tertentu lebih cepat atau tepat pada waktu yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut diberi kesempatan

untuk melakukan kegiatan sosial dan rekreasi yang bersifat ringan. Dengan demikian waktu kerja lebih ditentukan pada penyelesaian pekerjaan dan bukan atas terjadwalnya waktu untuk bekerja.

Masalah yang menduduki peringkat kelima yang dialami oleh karyawan IKIP Padang ialah masalah motivasi dan prosedur kerja (MPK) yaitu sebesar 9.73%. Masalah ini meliputi keadaan sebagai berikut yaitu: (1) atasan yang tidak memberikan perhatian terhadap kesuksesan atau kegagalan karyawan, (2) atasan kurang memberikan perhatian kepada karyawan, (3) atasan kurang mempertimbangkan perasaan karyawan, (4) acara berkumpul/pertemuan tidak berjalan dengan baik, (5) kegiatan-kegiatan di kantor ini kelihatan tidak diatur dengan baik, dan (6) di kantor karyawan tidak mendapatkan peluang/ kesempatan untuk tumbuh.

Terjadinya masalah ini agaknya dapat disebabkan oleh adanya keberbedaan persepsi antara karyawan dan pimpinan serta budaya masyarakat timur yang tidak dengan segera memberikan "reward" terhadap prestasi yang dicapai karyawan. Perbedaan persepsi misalnya di satu segi mungkin pimpinan beranggapan yang perlu diperhatikan pada diri karyawan adalah hanya hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan di kantor saja, sedangkan karyawan beranggapan bahwa masalah di luar kantor pun hendaknya menjadi perhatian pimpinan. Memang dalam konsep kepemimpinan yang sekarang pendapat karyawan itulah yang banyak diterima.

Masalah lain dalam hal ini yang perlu mendapat perhatian ialah berkenaan dengan perasaan karyawan bahwa kegiatan dan suasana kantor yang kurang teratur dan kurangnya peluang untuk tumbuh. Agaknya karyawan melihat bahwa masih terdapatnya pembagian kerja yang kurang jelas antara masing-masing karyawan sehingga mereka sukar bekerja teratur. Kemudian juga dirasakan karyawan ialah kekurangan penjelasan perjalanan karir mereka, karena mereka kurang melihat dengan jelas persyaratan dalam mencapai karir tertentu.

Yang menarik dari hasil temuan ini ialah di samping terdapat persamaan kelompok masalah yang dialami oleh setiap unit terdapat juga perbedaan-perbedaan. Bagi pimpinan unit yang bersangkutan kiranya ini merupakan informasi yang berguna dalam rangka melakukan perbaikan-perbaikan bagi terciptanya suasana kerja yang kondusif di unitnya masing-masing. Apabila masalah itu menyangkut dengan masalah motivasi dan prosedur kerja, maka dengan hal itu perlu dilakukan penataan dan pembinaan yang memungkinkan tumbuhnya motivasi kerja para karyawan.

Kiranya hal-hal itulah yang perlu mendapat perhatian lebih besar oleh pihak-pihak yang terkait dalam menemukan hasil analisis dari permasalahan yang dihadapi karyawan di IKIP Padang seperti pimpinan IKIP Padang mau pun Unit Pelayanan Bimbingan dan Konseling (UPBK) yang merupakan wadah untuk membicarakan dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh civitas akademika IKIP Padang.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian tentang masalah yang dihadapi karyawan IKIP Padang terungkap bahwa masalah yang dialami oleh karyawan setiap unit kerja di lingkungan IKIP Padang meliputi keseluruhan kelompok masalah yang terdapat dalam DPMK, yaitu (1) perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK), (2) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (3) kegiatan sosial dan rekreasi (KSR), (4) hubungan pacaran dan perkawinan (HPP), (5) hubungan sosial kejiwaan (HSK), (6) keadaan pribadi kejiwaan (KPK), (7) moral, sopan santun dan agama (MSA), (8) rumah tangga dan keluarga (RTK), (9) masa depan pendidikan dan pekerjaan (MPP), (10) penyesuaian terhadap tugas kantor (PTK), dan (11) motivasi dan prosedur kerja (MPK).

Karyawan IKIP Padang adalah kumpulan dari semua karyawan dari berbagai unit kerja di IKIP Padang, hal ini berarti bahwa masalah-masalah yang dihadapi karyawan IKIP Padang juga meliputi keseluruhan masalah tersebut di atas.

Masalah-masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan FPOK IKIP Padang di antaranya adalah (1) masalah motivasi dan prosedur kerja, (2) masalah keuangan dan lingkungan pekerjaan, (3) masa depan pendidikan dan pekerjaan, (4) kegiatan sosial dan rekreasi.

Masalah-masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan FIP

IKIP Padang di antaranya adalah (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan, (2) motivasi dan prosedur kerja, (3) kegiatan sosial dan rekreasi, (4) masa depan pendidikan dan pekerjaan, (5) moral, sopan santun dan agama.

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan FPIPS IKIP Padang diantaranya adalah (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (2) moral, sopan santun dan agama (MSA), (3) motivasi dan prosedur kerja, (4) masa depan pendidikan dan pekerjaan, (5) penyesuaian terhadap tugas kantor

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan FPMIPA IKIP Padang diantaranya adalah (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (2) masa depan pendidikan dan pekerjaan, (3) perkembangan jasmani dan kesehatan, (4) moral, sopan santun dan agama (MSA).

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan FPBS IKIP Padang diantaranya adalah (1) Motivasi dan prosedur kerja, (MPK) (2) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP),

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan FPTK IKIP Padang diantaranya (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (2) keadaan pribadi kejiwaan (KPK), (3) penyesuaian terhadap tugas kantor (PTK), (4) perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK), (5) moral, sopan santun dan agama (MSA), (6) kegiatan sosial dan rekreasi (KSR), (7) hubungan pacaran dan perkawinan (HPP), (8) motivasi dan prosedur kerja (MPK), (9) hubungan sosial kejiwaan (HSK)

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan Puslit dan P3M IKIP Padang di antaranya adalah (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (2) perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK),

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan PSB dan UPPL IKIP Padang di antaranya adalah (1) masa depan pendidikan dan pekerjaan.

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan Perpustakaan IKIP Padang di antaranya adalah (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (2) perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK),

Masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan BAAK IKIP Padang di antaranya adalah (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (1) perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK), (3) kegiatan sosial dan rekreasi (KSR), (4) moral, sopan santun dan agama (MSA), (5) keadaan pribadi kejiwaan (KPK), hubungan pacaran dan perkawinan (HPP), 97) hubungan sosial kejiwaan (HSK)

Masalah-masalah yang dominan dihadapi oleh karyawan IKIP Padang di antaranya adalah (1) keuangan, lingkungan dan pekerjaan (KLP), (2) moral, sopan santun dan agama (MSA), (3) perkembangan jasmani dan kesehatan (PJK), (4) kegiatan sosial dan rekreasi (KSR), dan (5) motivasi dan prosedur kerja (MPK).

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan data penelitian ini, dapat dikemukakan rekomendasi sebagai berikut :

1. Para karyawan IKIP Padang yang mengalami masalah, perlu berusaha sedini mungkin untuk mengatasi permasalahan yang dialami, karena masalah yang dibiarkan berlarut-larut akan mengurangi atau bahkan akan menghambat produktifitas kerja. Kalau tidak bisa mengatasi sendiri perlu berusaha untuk mencari atau meminta bantuan orang lain yang bertugas untuk itu, seperti dokter, psikolog, konselor, dan petugas sosial lainnya.
2. Para pimpinan setiap unit khususnya dan pimpinan IKIP Padang pada umumnya perlu lebih meningkatkan pemahaman terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya dan berusaha membantu pemecahan masalah-masalah tersebut sepanjang hal itu memungkinkan. Bila masalah tersebut di luar wewenang pimpinan dapat dialihtanggankan kepada ahli yang kompeten dengan masalah tersebut.
3. Para pimpinan UPBK IKIP padang, hendaknya lebih meningkatkan pemasyarakatan pelayanan-pelayanan yang dapat diperoleh dari UPBK. Di antaranya pelayanan untuk membantu pemecahan masalah karyawan. Sehingga karyawan-karyawan yang mengalami masalah tidak malu-malu minta bantuan untuk memecahkan masalahnya ke UPBK IKIP Padang.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ami Erman. (1983). Pelayanan Bimbingan di sekolah. Padang: Jurusan PPB FIP IKIP Padang
- As'aad, Moh. (1987). Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty
- Calvin.S.Hall & Gardner Lindzey. (1985). Introduction to Theories of Personality. New York: John Wiley & Sons
- Feiberg, Mortimer, Tanofsky, Robert & Tarrant. John (1991). Psikologi Manajemen (Alih bahasa Sirait Turman). Jakarta: Mitra Utama
- Frank, W.M, James A.F & Gloria J.L. (1978). Guidance Principles and Services, 3st edition. Columbus: Charles E. Meril Publishing Company
- Lucas, Martin & Wilson Kim (1989). memelihara Gairah Kerja : Psikologi Untuk Orang Kantoran. (Alih bahasa: Ansis Kleden). Jakarta: Arcan
- Prayitno. (1990). Konselor Masa Depan Dalam Tantangan dan Harapan (Pidato Pengukuhan Guru Besar Bidang Bimbingan dan Konseling). Padang
- Prayitno (1985). Daftar Pengungkapan Masalah untuk SLTA (Adaptasi Mooney Problem Chekck List). Padang: Jurusan PPB FIP IKIP Padang
- Prayitno (1980) Student Problems and Problem-Solving Resources By Students In Public General Senior Secondary Schools In West Sumatera, Indonesia (Disertasi). Indiana University.
- Ross Buck (1988). Human Motivation. New York: John Wiley & Sons
- Ricards M.S. & Lyman W.P. (1987). Motivation an Work Behavior. Singapore: McGraw-Hill International Editions
- Shetzer, B & Stone, S.C (1980). Fundamentals of Counseling. Dallas : Houghton Mifflin
- Schuller, Robert. (1990). Rahasia Sukses. Jakarta: Dahara Prize.
- UPBK IKIP Padang. Selebaran UPBK IKIP Padang
- UPBK IKIP Padang. (1985) Buku Pedoman UPBK IKIP Padang: Padang : UPBK IKIP Padang