



---

**PENGEMBANGAN KONSELING SPIRITUAL DALAM PENGATURAN TEMPAT  
KERJA DIGITAL**

**Endang Yuniarti<sup>1</sup>, Maya Rosmayanti Ardiwinata<sup>2</sup>, Anissa Lestari Kadiyono<sup>3</sup>**

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

corresponding authore, e-mail : endang18004@mail.unpad.ac.id

Received February 26, 2023;

Revised March 31, 2023;

Accepted April 05, 2023;

Published May 05, 2023

**Abstrak**

Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana organisasi yang telah melakukan praktik *spirituality-at-work* yang menghargai kehidupan batiniah karyawannya mengelola konseling untuk karyawannya, termasuk konseling karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi pengembangan dan menyusun panduan konseling dengan pendekatan spiritual yang dapat digunakan dalam lingkungan kerja, termasuk kepada karyawan yang bekerja pada digital *workplace (working-from-anywhere)* dimana permintaan dan sesi pelaksanaan layanan konseling dapat dilakukan melalui layanan dalam jaringan, *video conference* dan *smartphone*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *in-depth interview* dan kajian dokumen. Dari hasil analisa, peneliti menyajikan model konseling spiritual yang komprehensif dengan mempertimbangkan faktor kompetensi konselor dan faktor pelayanan konseling jarak jauh (*daring*).

**Kata kunci:** Konseling Spiritual, Lingkungan Kerja

**Abstract**

This research provides an overview of how organization that have practiced *spirituality-at-work* that respect the inner life of their employees manage counselling for their employees, including career counselling. This study aims to identify development potential and develop counselling guidelines with a spiritual approach that can be used in the work environment, including in a digital workplace (*working-from-anywhere*) which counselling requests and counselling sessions can be carried out via online platforms, video conferences, telephone, etc. This study used a qualitative method with an in-depth interview and documents review approach. As an analysis result, a comprehensive spiritual counselling model presented considering competence of the counsellor and long-distance (online) counselling services factors.

**Keywords:** Spiritual Counselling, Work Environment

The Bikotetik Journal is a Guidance and Counseling journal published by the Department of Guidance and Counseling, Faculty of Education, State University of Surabaya in collaboration with the Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN)

**How to Cite:**

Yuniarti, E., Ardiwinata, M. R., & Kadiyono, A. L. (2023). Pengembangan Konseling Spiritual Dalam Pengaturan Tempat Kerja Digital. *Jurnal Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling: Teori Dan Praktik)*, 7(1), 41-55

## PENDAHULUAN

Tujuan utama suatu organisasi dalam dunia bisnis adalah *sustainability* dan *going concern*, atau kemampuan organisasi agar dapat terus hidup dan dapat terus beroperasi. Namun untuk mencapai *sustainability* dan *going concern*, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan, kendala dan juga keterbatasan sumber daya. Salah satu tantangan organisasi adalah pergerakan pada dunia Industri 4.0 menjadi Industri 5.0 menjadikan dunia bisnis menghadapi pertambahan ketidakpastian atau yang terkenal dengan sebutan VUCA (*Volatile Uncertainty Complexity* dan *Ambiguity*), lebih lanjut tantangan *disruption* atau perubahan yang terjadi dikarenakan hadirnya masa depan di masa kini semakin bergerak cepat (Kasali, 2018). Pergerakan dunia bisnis menuju kompleksitas industri yang kian hari kian bertambah memaksa perusahaan untuk beroperasi bukan hanya secara efektif, efisien, namun juga terus mengembangkan inovasi dan kreatifitas untuk menjawab tantangan dan perubahan dunia bisnis, sehingga memungkinkan perusahaan untuk tetap bertahan, mempertahankan berbagai kinerjanya yang mencakup *triple bottom line-profit, people* dan planet.

Organisasi yang terus beradaptasi dengan perubahan, memerlukan dukungan dari segenap komponen organisasi, salah satunya adalah para pekerja. Dimana diperlukan juga pekerja yang dapat bekerja dengan supervisi yang minimal, yang dapat bertanggungjawab atas pencapaian tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, diperlukan individu-individu yang *willing to do the best* untuk mencapai visi, misi dan objektif organisasi, dengan kata lain individu yang memiliki kecenderungan untuk fokus pada kelangsungan diri dan memberikan kontribusi terbaik di luar kepentingan diri sendiri (Zsolnai & Illes, 2017) bahkan mungkin diluar kebutuhan perusahaan dalam menghadirkan optimal outcomes terbaik yang memungkinkan menghadirkan inovasi dan kreatifitas. Menurut peneliti, *willing to do the best* dan supervisi minimal perlu dimiliki karyawan dalam pergerakan industri yang penuh ketidakpastian sehingga dapat meminimalkan ketidaksiapan organisasi menghadapi perubahan. Dua aspek tersebut dapat dibentuk melalui lingkungan yang mendukung, kultur organisasi dan cara berpikir individu sebagai bagian aset organisasi. Cara berpikir yang mendukung supervisi minimal dapat diasosiasikan dengan melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah bentuk ibadah kepada Tuhan YME yang juga berarti merasa selalu diawasi Tuhan YME atau terhubung dengan *the Higher Power*. Sedangkan, *willing to do the best* dapat diartikan sebagai komitmen untuk berkontribusi dan berdedikasi pada penyelesaian tugas yang berorientasi pada pekerjaan yang bermakna yang memungkinkan individu untuk melakukan sesuatu yang diluar batas minimal yang dipersyaratkan organisasi.

Perasaan merasa terhubung dengan kekuatan yang lebih besar dan orientasi pada pekerjaan yang bermakna merupakan aspek dari *spirituality-at-work* (Hornborg, 2011; Shinde & Fleck, 2015). *Spirituality-at-work* berarti tempat kerja yang memungkinkan karyawan mengekspresikan kehidupan spiritual atau batin, mengintegrasikan pada pekerjaan yang bermakna, yang terjadi dalam konteks komunitas (Ashmos & Duchon, 2000) tanpa dibatasi oleh kewajiban dogma dan ritual-ritual keagamaan seperti pada konsep *religious* (Hornborg, 2011) dimana pekerjaan dipandang lebih bermakna dikarenakan merasakan keterikatan, keutuhan dan keterhubungan serta nilai individu selaras dengan nilai-nilai organisasi. Spiritual dapat mengantarkan pada kesadaran diri, keyakinan serta pengalaman-pengalaman yang berhubungan dengan intuisi. Merujuk pada simpulan dari penelitian Ashmos & Duchon (2000) *spirituality-at-work* selain memungkinkan karyawan mengekspresikan kehidupan batin, tetapi juga terdapat pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin, dimana kehidupan batiniah ini memelihara pekerjaan karyawan sehingga dihasilkan pekerjaan yang bermakna, dan terjadi dalam konteks komunitas. Sehingga dimensi dari *spirituality-at-work* yaitu individu merasakan pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (Milliman et al., 2003)

Manfaat dari *spirituality-at-work* merujuk pada pernyataan adalah peningkatan keterbukaan dan originalitas dalam komunikasi, yang akan memungkinkan individu untuk berbicara tentang spiritualitas mereka tanpa takut akan hukuman (Daniel, 2015; Rutte, 1996). Ini dikarenakan orang yang memiliki spiritualitas akan memiliki rasa keterhubungan dengan orang lain dan juga akan lebih sadar akan kekhawatiran orang lain. Peningkatan komunikasi ini pada akhirnya akan membuat individu menjadi lebih jujur, serta meningkatkan kepercayaan di antara anggota organisasi. Selain itu, *spirituality-at-work* dapat meningkatkan kepuasan dan semangat karyawan (saat pulang dari tempat kerja, kembali ke keluarga dan dalam perkumpulan komunitas), saling membantu antar rekan kerja bukan menghindari, serta memungkinkan pekerja lebih etis dan produktif (Milliman et al., 2003; Mitroff & Denton, 1999). Selanjutnya, *spirituality-at-work* dianggap sangat penting karena karyawan dapat mencoba menangani perubahan yang terus ada dan stress, yang belum pernah terjadi sebelumnya. Dimana seseorang memerlukan pemahaman atas kekuatan-kekuatan batin untuk memuaskan kehidupan eksternal yang dapat mengarah pada perilaku positif bagi lingkungan kerja dan organisasi (Ashmos & Duchon, 2000; Daniel, 2015; Pawar, 2017).

Rasa keterhubungan dan perasaan bermakna sejalan dengan kreatifitas dan inovatif, dimana karyawan yang merasa organisasi mereka menawarkan rasa koneksi yang kuat dan tujuan yang tulus juga cenderung lebih kreatif dan

inovatif dalam pekerjaan mereka (Harman, 1992; Hawley, 1993; Pandey et al., 2019), dan mengalami pertumbuhan dan perkembangan pribadi yang lebih besar (Hornborg, 2011). Penelitian *Spirituality-at-work* dihubungkan dengan *work attitude* (Milliman et al., 2003) mengindikasikan memberikan kesempatan maksimum bagi nilai-nilai, pertumbuhan, dan perkembangan personal yang tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga organisasi. Sehingga, penerapan *spirituality-at-work* dapat mendukung pekerja yang lebih kreatif dan inovatif. Penerapan *spirituality-at-work* ini memerlukan dukungan kebijakan organisasi untuk menghargai ekspresi spiritual para pekerja, dimana dukungan atas kebijakan organisasi, pencapaian visi, misi dan objektif organisasi memerlukan kontribusi dari karyawan sebagai elemen utama penggerak organisasi terutama jika dikaitkan dengan alokasi sumber daya organisasi. Termasuk didalamnya, kepemimpinan spiritual dimana kepemimpinan spiritual memainkan peran penting dalam menciptakan tempat kerja yang positif melalui *spiritual direction*, sehingga membantu organisasi mempertahankan hasil jangka panjang, seperti kesehatan karyawan, kesejahteraan psikologis, dan tanggung jawab sosial yang dapat difasilitasi melalui pembinaan dan konseling spiritual (Allen & Fry, 2022; Fry, 2003; Fry et al., 2005; Oh & Wang, 2020)

Di sisi lain para karyawan dalam kesehariannya dengan berbagai perannya sebagai anggota keluarga, masyarakat, komunitas dan organisasi mungkin tidak terlepas dari permasalahan karir atau isu personal. Kepedulian organisasi atas permasalahan karir atau isu personal dari karyawan umumnya terkait dengan produktivitas. Penting bagi organisasi untuk dapat terus menjaga produktivitas karyawan serta menyediakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan, dengan kata lain organisasi dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawan terkait penyediaan layanan yang memungkinkan pencarian alternatif solusi pemecahan masalah karyawan baik permasalahan karir atau isu personal karyawan melalui konseling. Konseling merupakan proses pemberian layanan kepada satu konseli (karyawan) atau sekelompok konseli untuk mendapatkan arahan atau bantuan untuk menyelesaikan permasalahan pilihan karier atau penyesuaian karier (Rothwell, 2012). Konseling di tempat kerja (*workplace counselling*) juga dapat diartikan sebagai pemberian terapi psikologis singkat bagi karyawan suatu organisasi, yang fasilitasnya disediakan oleh pemberi kerja yang dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah emosional sehingga mereka dapat bekerja dengan baik (Lazar et al., 2018; McLeod & Henderson, 2003).

Lebih lanjut, konseling di tempat kerja menawarkan kepada karyawan fasilitas yang rahasia, mudah diakses, menyediakan praktisi yang berkualifikasi dan diawasi dengan baik, tidak menimbulkan ancaman atas diagnosis gangguan kejiwaan, dan organisasi berkomitmen untuk mengurangi tekanan dalam waktu periode waktu yang cukup singkat. Konseling di tempat kerja menawarkan kepada pemberi kerja layanan yang dihargai oleh karyawan dan menjaga reputasi kepedulian organisasi pada karyawan, menyediakan fasilitas melalui ketersediaan cara konstruktif untuk menangani staf atau situasi yang sulit, dan sebagai kompensasi untuk karyawan yang terpapar stres terkait pekerjaan (McLeod & Henderson, 2003). Pergerakan industri serta belum cukup tersedia panduan praktis ataupun operasional untuk menjawab kesenjangan teori yang ada dengan praktik psikologi, walaupun isu *spiritual-at-work* sudah luas diperkenalkan sejak dua dekade lalu, melalui penelitian Ashmos & Duchon yang paling sering dijadikan rujukan para peneliti. Namun, model konseling dengan muatan spiritual masih belum luas digunakan sebagai jawaban atas kebutuhan konseling karyawan pada organisasi, terutama konseling sebagai jembatan untuk mencari alternatif solusi dari permasalahan karyawan.

Terdapat berbagai teori yang mendasari konseling spiritual diantaranya teori spiritual theistik dari Richard & Bergin; teori konseling spiritual untuk kesejahteraan spiritual dari Chandler, Holden dan Kolander; teori spiritualitas sebagai sumber energi penggerak dalam dimensi kesejahteraan dari Myers & Sweeney; teori spiritualitas dan kesejahteraan dari Cashwell dan teori terkait *wellness counselling* dari Myers & Sweeney serta Granello sesuai dengan kajian dari Imaduddin (2017).

Penyediaan konseling dengan muatan spiritual tentunya juga dapat menjadi kebutuhan dan tantangan tersendiri bagi organisasi, terutama terkait dengan perubahan dari pendekatan tradisional menjadi bermuatan spiritual. Hal ini menjadi menarik bagi subjek penelitian yang merupakan satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang infrastruktur telekomunikasi dengan jumlah karyawan pada tahun 2019 sebanyak 11.059 orang (sumber: Annual Report BUMN X tahun 2019) yang berhak memanfaatkan layanan konseling yang disediakan perusahaan. Karyawan termasuk peran karyawan sebagai konseli, konselor dan HC pengelola, telah berada pada lingkungan perusahaan yang melakukan pembinaan spiritual terstruktur. Spiritual juga telah masuk pada nilai-nilai perusahaan hingga praktik keseharian perusahaan yang selalu dipenuhi muatan spiritual, dimana ekspresi spiritual pada organisasi dihargai. Pemenuhan ekspresi spiritual dianggap sebagai salah satu upaya organisasi dalam pemenuhan *well-being* karyawan dan juga menjaga *employee engagement* atas kebijakan dan ketentuan organisasi atau kebijaksanaan perusahaan lainnya. Namun, dalam praktik konseling yang ada saat ini, konseling masih dilakukan dengan pendekatan general atau tradisional. Sehingga, memungkinkan perusahaan untuk perlu mengoptimalkan dan memfasilitasi kebutuhan *spirituality-at-work*, melalui *counselling* untuk mempersiapkan karyawan, calon pimpinan dan pemimpin agar terjaga produktivitasnya dan mampu menjawab tantangan bisnis dan menyiapkan strategi dalam menghadapi ketidakpastian.

Penggunaan kontemporer atas konsep spiritualitas sebagai esensi batin yang tersembunyi untuk memenuhi kebutuhan individu, pengembangan diri, penyembuhan dan juga meningkatkan rasa kemakmuran dalam hidup—seperti yang sekarang sering ditemukan dalam terapi neo-spiritual (Hornborg, 2011). *Spiritual counselling* berhubungan dengan layanan pengembangan pribadi karyawan melalui pengakuan atas kehidupan batiniah, dengan menyediakan atau menyarankan pekerjaan yang bermakna, dan dalam konteks merasakan keterhubungan dengan organisasi. Pengembangan spiritual karyawan ditujukan untuk meningkatkan konsepsi tentang self-worth dan self-concept serta perasaan empati dari konselor atau praktisi. Dalam penelitian Weinberg & Locander (2014) memfokuskan hubungan timbal balik antara mentor dan mentee (karyawan) sehingga pengembangan spiritual dapat optimal dan efektif pada organisasi. Tahapan utama dalam proses spiritual mentoring (atau dalam penelitian ini berkaitan dengan konseling) terkait pada: pengembangan ego, transformasi, pengembangan dari jiwa. Dimana hasil dari spiritual mentoring memungkinkan tercapainya efektivitas pribadi; rasa kepuasan; peningkatan kegembiraan, kedamaian, dan ketenangan; kejujuran dan kepercayaan; kepuasan kerja; kreativitas; dan komitmen organisasi (Weinberg & Locander, 2014).

Sejauh ini, penelitian atau kajian terkait perkembangan konseling di Indonesia merujuk pada pembahasan konsep atau gambaran umum atas konseling spiritualitas (Imaduddin, 2017); terutama terkait konseling spiritual pada lingkup akademik yang melibatkan pendidik dan siswa (Kurnia, 2021; Saprudin, 2019); konseling spiritual untuk lansia (Justitia, 2014); konseling spiritual untuk tujuan pengobatan atau rehabilitasi pasien (Afandi, 2018; Ridho, 2018; Tajiri, 2019; Zatrachadi et al., 2021), sedangkan penelitian spiritual konseling spiritual pada lingkup organisasi belum tersentuh di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini mencoba mengevaluasi praktik konseling yang saat ini dilakukan pada organisasi, mencoba menyelidiki muatan spiritual yang mungkin terkandung pada sesi konseling yang telah dilakukan dan membandingkan kemungkinan relevansi muatan spiritual dengan praktik konseling yang ada saat ini, serta mencoba membuat model spiritual counselling bagi organisasi yang telah melakukan pembinaan spiritual terstruktur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif yang merupakan proses penyelidikan untuk memahami masalah berdasarkan pada penciptaan gambaran holistik yang dibentuk secara verbal, melaporkan pandangan informan secara terperinci dan disusun dalam latar ilmiah (Cresswell, John W.; Poth, 2016). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui in-depth interview serta mempelajari dokumen perusahaan. Wawancara menggunakan pendekatan wawancara semi-terstruktur, dimana peneliti merancang pertanyaan yang ingin ditanyakan, namun juga mengeksplorasi permasalahan lain yang tertangkap sewaktu sesi wawancara.

Wawancara dilakukan untuk mengevaluasi praktik konseling yang ada saat ini, mengkonfirmasi muatan spiritual atau potensi sisipan muatan spiritual pada konseling, serta mengkonfirmasi minat atau ketertarikan karyawan dalam mengikuti konseling spiritual, dan lebih lanjut menanyakan perihal kemampuan konselor serta dukungan fasilitas dari HC (*Human Capital*) pengelola konseling organisasi. *Deep interview* dilakukan dengan HC pengelola layanan konseling, konselor yang sejauh ini dianggap paling cakap dalam menyediakan layanan konseling, konseli yang bersedia berbagi mengenai sesi konseling (dengan tetap menjaga kerahasiaan permasalahan yang telah disampaikan sewaktu sesi konseling dengan konselor perusahaan) serta konseli yang telah mengikuti sesi konseling yang merasa dirinya terhubung dengan aspek spiritual dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari. Adapun analisa yang dilakukan pada penelitian ini, melingkupi (i) pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dan mempelajari dokumen, (ii) reduksi data, yaitu penyederhaan melalui pemilihan data yang mampu menjawab permasalahan penelitian, (iii) penyajian data, penyajian informasi yang memberi kemungkinan penarikan kesimpulan, (iv) penarikan kesimpulan, hasil analisa data yang relevan (Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldana, 2014).

Subjek penelitian yang merupakan satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang infrastruktur telekomunikasi dengan jumlah karyawan 11.059 orang pada tahun 2019 yang berhak atas layanan konseling yang disediakan perusahaan. Sejumlah karyawan dari subjek penelitian telah melaksanakan work-form-anywhere sebagai bentuk digital workplace dalam 2 tahun terakhir (termasuk saat kondisi pandemi) sebagai kebijaksanaan perusahaan, maka untuk menyesuaikan dengan keadaan tersebut permintaan layanan konseling dapat diajukan melalui berbagai platform atau channels yang disediakan perusahaan, yaitu telepon, email (surat elektronik), berbagai aplikasi dukungan HC untuk karyawan, helpdesk melalui layanan telepon atau pesan elektronik, atau mengajukan pertemuan fisik dengan konselor.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Organisasi yang dihadapkan pada ketidakpastian, secara tidak langsung juga mempengaruhi para karyawan dalam keseharian bekerja. Perusahaan dengan segala ketidakpastian, juga dituntut menyediakan perasaan yang aman dan nyaman bagi karyawan yang merupakan elemen organisasi terpenting yang berperan dalam mengalokasikan sumber daya organisasi secara optimal organisasi. Perasaan yang nyaman dapat dipenuhi oleh komitmen organisasi terhadap pemenuhan *well-being* karyawan, yang apabila dilihat lebih jauh, spiritual dapat menjembatani pemenuhan *well-being* bagi karyawan dalam organisasi. Melalui kebebasan mengekspresikan kehidupan spiritual, kebutuhan karyawan atas pencarian pekerjaan yang lebih bermakna dapat terpenuhi, merasakan memiliki tujuan dalam bekerja, dan juga terpenuhinya kebutuhan atas keterhubungan dengan orang lain (baik dengan rekan kerja, keluarga maupun komunitas). Lebih lanjut, karyawan bekerja pada hal-hal yang dia sukai, meyakini adanya kekuatan yang lebih besar dari dirinya atau dapat disebut "*the Greatest Power*", sehingga kontribusi yang diberikan dapat membawa pada *inner life* atau ketenangan pada dirinya melalui hubungan dengan rekan kerja dan organisasi dikarenakan ekspresi-ekspresi spiritual dihargai dan diakui. Karyawan melalui spiritualitasnya, akan menggunakan perspektif yang lebih tinggi, sehingga mampu mengintegrasikan meaning dan purposes dalam bekerja melalui keterhubungan diri.

Disamping itu, dalam kehidupan organisasi karyawan dihadapkan pada isu atau permasalahan yang mungkin dapat mengganggu produktivitasnya sehingga memerlukan bantuan dalam pemecahan masalah yang dapat diakomodasi oleh layanan konseling yang disediakan organisasi. Pada kondisi organisasi saat ini, konseling secara umum tersedia untuk menyelesaikan permasalahan karir dan personal dari karyawan dengan menggunakan pendekatan umum atau konvensional. Sedangkan, perusahaan sudah menyadari akan kebutuhan spiritual sebagai tujuan dari pemenuhan *well-being* dari karyawan, perusahaan juga telah melakukan praktik spirituality-at-work yang menjadi bagian dari corporate value, komitmen bersama karyawan serta menjadi panduan dalam keseharian di organisasi (Annual Report PT X, 2019). Walaupun dalam praktiknya organisasi perlu membedakan spiritual dengan religiusitas, bahwa spiritual itu bebas dari kewajiban ritus serta nilai spiritual lebih membuka pada keberagaman dan toleransi dibandingkan dengan religiusitas (Hornborg, 2011).

Dikarenakan kondisi tersebut, ditemukannya kebutuhan dan praktik konseling dengan muatan spiritual. Sehingga peneliti merekomendasikan model konseling bermuatan spiritual agar mampu membantu organisasi dalam memelihara dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pada beberapa penelitian sebelumnya dinyatakan bahwa mengintegrasikan spiritualitas pada konseling dengan layak, dapat menjadi strategi yang efektif untuk memfasilitasi wawasan, harapan dan perubahan (Bowen-Reid & Harrell, 2002 dalam Dailey et al., (2011)) serta ditemukan bahwa keikutsertaan konseli pada praktik spiritual berhubungan positif dengan kesehatan, dan memiliki hubungan berkebalikan dengan kelainan fisik dan mental (Gallup, 2007; Young, Wiggins-Frame, & Cashwell, 2007 dalam Dailey et al., (2011))

Berdasarkan hasil penelitian melalui deep interview yang telah dilakukan untuk mengeksplorasi gambaran muatan spiritual pada konseling, maka model konseling spiritual dianggap relevan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atas layanan konseling. Lebih lanjut, model spiritual counselling menurut konselor, konseli dan HC pengelola dianggap dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian masalah yang dialami karyawan baik masalah pribadi, karir maupun masalah lainnya.

Konseling spiritual pada organisasi (*workplace spiritual counselling*) merupakan suatu sistem yang diharapkan mengakomodir kebutuhan individu di perusahaan sebagai suatu upaya organisasi dalam menyediakan kesejahteraan atau *well-being* bagi karyawannya, sehingga dapat menghadirkan perasaan yang lebih bermakna dan lebih bertujuan dalam bekerja yang dianggap lebih sesuai pada kondisi dunia saat ini yang penuh ketidakpastian atau dengan kata lain potensi stres pada karyawan lebih tinggi. *Workplace spiritual counselling* ini berpotensi memfasilitasi individu untuk: (1) merasa memiliki dan diterima sebagai anggota organisasi melalui nilai-nilai spiritualitasnya, (2) disediakan ruang formal untuk mengekspresikan kehidupannya termasuk saat karyawan memiliki permasalahan dan membutuhkan sesi konseling, (3) bertukar pikiran dengan konselor yang menghargai nilai-nilai spiritualitasnya, (4) menyelesaikan permasalahan dengan melibatkan aspek spiritual yang tetap selaras dengan nilai-nilai perusahaan, (5) tujuan terapeutik, bimbingan karir atau kombinasi keduanya, (6) membuat perubahan dalam aspek kognitif, afektif dan perilaku dengan mempelajari strategi coping secara spesifik (Tjalla & Herdi, 2013).

Pada subjek penelitian, konseling karir dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui minat karir karyawan; menyampaikan peluang karir; menyampaikan persyaratan/tuntutan jabatan suatu posisi; dan menyampaikan langkah-langkah untuk pencapaian karir. Selain konseling karir, organisasi menyediakan layanan atas konseling umum, konseling kinerja, dan konseling personal. Pelaksanaan konseling karir dapat dilakukan oleh atasan langsung atau

konselor perusahaan, atau helpdesk HC yang tersedia. Untuk konseling personal, pelaksanaannya dapat diusulkan atas inisiatif karyawan; dikarenakan karyawan merasa belum puas dengan konseling yang dilakukan dengan atasan langsung; jika masalah yang dihadapi karyawan bersifat sangat pribadi; atau atas rekomendasi atasan atau pengelola HC atau pihak lain atas perlunya seseorang karyawan untuk dikonseling. Pelaksanaan konseling personal dapat dilakukan oleh konselor perusahaan, psikolog, atau konselor profesional lainnya yang tersedia atau disediakan perusahaan.

Dikarenakan perusahaan telah melaksanakan work-form-anywhere sebagai bentuk penerapan digital workplace dalam 2 tahun terakhir sebagai kebijaksanaan perusahaan maka untuk menyesuaikan dengan keadaan tersebut permintaan layanan konseling dapat diajukan melalui berbagai platform atau channels yang disediakan perusahaan, yaitu telepon, email (surat elektronik), berbagai aplikasi dukungan HC untuk karyawan, helpdesk melalui layanan telepon atau pesan singkat elektronik, atau mengajukan pertemuan fisik dengan konselor. Sebagai tindak lanjut permintaan konseling, sesi konseling dapat dilakukan melalui layanan daring, video conference, telepon atau sebelumnya bertemu fisik dengan konselor. Namun, pada kondisi pandemi COVID-19, layanan konseling hanya dilakukan secara daring, video conference atau telepon.

Konselor yang terdapat di organisasi umumnya adalah konselor yang dilatih (*trained counsellor*) namun, pada organisasi yang menjadi subjek penelitian terdapat juga konselor yang merupakan psikolog yang dapat menerima rujukan apabila terapi ataupun konseling menunjukkan kebutuhan pada ranah klinis atau juga merujuk pada konselor profesional lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan konseli. *Trained counsellor* (konselor yang dilatih) wajib mengikuti pelatihan atau workshop terkait kompetensi menjadi konselor dalam setahun sekali, mendapatkan refreshment (pemutakhiran kompetensi) setahun sekali atau juga pelatihan pengganti lainnya yang terkait dengan basic fundamental competencies untuk memberikan layanan konseling terutama jika konselor tersebut merupakan pemangku jabatan dengan *job desc* yang sama untuk jangka waktu yang cukup lama. *Trained counsellor* ini terus dimonitoring, dimutakhirkan daftar anggotanya secara berkala oleh HC pengelola konseling. Dalam kaitannya dengan spiritual counselling, konselor harus dapat memfasilitasi spiritual counselling dengan porsi yang tepat, dapat membedakan spiritual dengan religiusitas, dapat mempertahankan sesi konseling dengan nilai-nilai spiritual yang universal dan menghindari munculnya nilai religiusitas personal (Robert & Kelly, (2015), Cashwell & Young (2011).

Berdasarkan New ASERVIC (Association for Spiritual, Ethical and Religious Values in Counseling) Competencies for Addressing Spiritual and Religious Issues in Counseling (Cashwell & Young, 2011) yang didukung oleh American Counseling Association terdapat 6 (enam) faktor yang direkomendasikan termuat pada sesi spiritual konseling, terutama terkait dengan kompetensi konselor. Kerangka kerja yang diberikan oleh ASERVIC Spiritual Competencies memungkinkan praktisi memiliki kebebasan untuk memilih dari berbagai teknik yang bertujuan untuk: menilai spiritualitas, mempromosikan wawasan dan kesadaran konseli, menetapkan tujuan, mendorong pertumbuhan spiritual, dan mengevaluasi kemajuan konseling.

Keenam faktor kompetensi konselor telah diselidiki keberadaannya pada subjek penelitian untuk memastikan konseling spiritual relevan untuk dijadikan layanan konseling atau diadopsi oleh organisasi, berikut ringkasan hasil yang didapat dari deep interview (hasil deep interview dilampirkan pada bagian belakang laporan penelitian ini):

#### Faktor 1: *Culture and Worldview*

- a) Konselor telah memahami dan mampu menggambarkan persamaan dan perbedaan antara spiritual dengan religius, termasuk keyakinan dasar dari berbagai sistem spiritual, agama-agama besar dunia, dan menyadari dan memahami adanya keyakinan agnostisisme dan ateisme. Sebagai bentuk kehati-hatian, HC pengelola konseling perusahaan tidak serta merta mengeneralisasi kebutuhan spiritual pada konseling, tetapi menyediakan konseling spiritual berdasarkan pemilihan atau preferensi konseli atau melalui formulir awal yang diisi oleh konseli sebagai bentuk perkenan atau kesediaan konseli atas kemungkinan terdapatnya muatan spiritual pada sesi konseling. Dimana pada organisasi nilai spiritual dan religius masih digunakan secara tumpang tindih, sehingga baik konselor maupun konseli dirasa perlu untuk mendapatkan informasi terkait hal tersebut, mendapatkan pemahaman mengenai perbedaan antara kedua aspek tersebut dan mengarahkan konselor pada aspek spiritual. Organisasi juga belum dapat mengakomodasi kebutuhan ekspresi atas agnostisisme dan ateisme dikarenakan norma-norma di masyarakat dan bangsa yang terbangun juga tidak sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan atas hal tersebut,
- b) Konselor dan HC pengelola sudah memiliki kemampuan dalam menyadari bahwa keyakinan konseli (atau tidak adanya keyakinan) tentang spiritualitas dan / atau agama adalah inti dari pandangan dunianya dan dapat memengaruhi fungsi psikososial. Konseli juga telah menyadari bahwa nilai spiritual atau agama dapat mempengaruhi fungsi psikososial.

---

**Faktor 2: Counselor *Self-Awareness***

- a) Konselor dan HC pengelola telah secara aktif mengeksplorasi sikap, keyakinan, dan nilai-nilainya sendiri tentang spiritualitas. Dalam hal ini baik konseli, konselor, maupun HC pengelola telah secara aktif menghormati dan menghargai nilai-nilai mengenai spiritualitas/ religiusitas. Lebih lanjut, konseli, konselor dan HC pengelola menyadari bahwa menghargai perbedaan spiritual atau religi adalah bagian dari budaya bangsa sehingga memungkinkan eksplorasi secara natural,
- b) Konselor dan HC pengelola telah secara terus menerus mengevaluasi pengaruh keyakinan dan nilai spiritual dan / atau religiusnya sendiri terhadap konseli (konseli) dan proses konseling.
- c) Konselor telah dapat mengidentifikasi batasan pemahamannya tentang perspektif spiritual dan / atau religius konseli dan mengetahui sumber daya religius dan spiritual, termasuk pemimpin, yang dapat menjadi jalan untuk konsultasi dan kepada siapa konselor dapat dirujuk, terutama jika permasalahan konseli diluar kompetensinya konselor akan mencari rujukan lain yang telah disediakan organisasi misalnya kepada konselor spiritual profesional, psikolog ataupun perawatan klinis lainnya yang tersedia. HC Pengelola juga telah memahami kebutuhan atas rujukan konseling, yang direncanakan akan diakomodasi dalam konseling dengan muatan spiritual dengan juga melibatkan konselor profesional lainnya.

**Faktor 3: *Human and Spiritual Development***

Konselor dapat mendeskripsikan dan menerapkan berbagai model perkembangan spiritual dan / atau religius dan hubungannya dengan perkembangan manusia. Dalam hal ini konselor cukup mampu dalam melihat hubungan spiritual dengan perkembangan manusia dalam setting tempat kerja, namun belum cukup mampu melihat perkembangan ekspresi spiritual yang lebih mengarah pada agnostisisme dan ateisme. Sehingga, perlu dikembangkan juga pemahaman dan kemampuan terkait agnostisisme dan ateisme atau kepercayaan lainnya.

**Faktor 4: *Communication***

- a) Konselor telah menanggapi komunikasi konseli tentang spiritualitas dan/ atau religius dengan penerimaan dan kepekaan. Konseli telah mengkonfirmasi bahwa dalam sesi konseling yang telah ada, konselor dalam menyampaikan sesi konseling menanggapi komunikasi konseli, menerima dan mengekspresikan kepekaan terhadap muatan spiritual yang disampaikan konseli.
- b) Konselor telah menggunakan konsep spiritual dan/ atau religius yang konsisten dengan perspektif spiritual dan / atau agama konseli dan yang dapat diterima oleh konseli. Konseli dalam hal ini telah mengkonfirmasi bahwa konselor telah mampu menyesuaikan penyampaian selama sesi konseling dengan menyesuaikan konsep spiritual yang konsisten dengan perspektif spiritual konseli.
- c) Konselor dapat mengenali tema spiritual dan/ atau religius dalam komunikasi konseli dan mampu membahasnya dengan konseli jika relevan secara terapeutik. Dalam hal ini, pada konselor telah mampu mengenali tema spiritual dan mampu membahasnya secara relevan namun untuk terapi klinis lebih lanjut diperlukan rujukan kepada konselor yang memiliki kompetensi khusus yang telah tersedia pada atau disediakan organisasi, dimana HC pengelola juga sudah menyediakan mekanisme terkait rujukan apabila konseling membutuhkan penanganan secara klinis.

**Faktor 5: *Assessment***

Selama proses penerimaan dan penilaian, konselor telah berusaha untuk memahami perspektif spiritual dan / atau agama konseli dengan mengumpulkan informasi dari konseli dan / atau sumber lain. Hal ini juga telah dikonfirmasi oleh konseli bahwa konselor telah berupaya memahami perspektif spiritual konseli. Konselor menyatakan bahwa terlebih dahulu mengumpulkan informasi mengenai konseli dari data perusahaan, maupun dari konseli saat awal konseling dimulai serta pengumpulan informasi diteruskan sepanjang sesi konseling.

**Faktor 6: *Diagnosis and Treatment***

- a) Saat membuat diagnosis, konselor telah menyadari bahwa perspektif spiritual dan / atau religius konseli dapat a) meningkatkan kesejahteraan; b) berkontribusi pada masalah konseli; dan / atau c) memperburuk gejala. Namun konselor yang berasal dari atasan langsung, dalam pemberian muatan spiritual pada konseling masih disesuaikan dengan kondisi konseli sehingga mungkin diagnosis secara spiritual belum optimal. Berdasarkan konfirmasi dengan konseli, kompetensi konselor atasan langsung perlu ditingkatkan jika terkait dengan diagnosis untuk menuju konseling bermuatan spiritual.
- b) Konselor telah menetapkan tujuan dengan konseli yang konsisten dengan perspektif spiritual dan / atau agama konseli, dan hal ini telah dikonfirmasi oleh konseli dan HC pengelola.

- c) Konselor telah mampu (a) memodifikasi teknik terapeutik untuk memasukkan perspektif spiritual dan / atau religius konseli, dan (b) memanfaatkan praktik spiritual dan / atau religius sebagai teknik jika sesuai dan dapat diterima oleh sudut pandang konseli. Namun, jika dikaitkan dengan kompetensi terapeutik yang menuju ke ranah klinis akan dirujuk pada konselor yang kompeten yang telah tersedia pada dan disediakan organisasi
- d) Konselor telah dapat secara terapeutik menerapkan teori dan penelitian terkini yang mendukung dimasukkannya perspektif dan praktik spiritual dan / atau religius konseli. Namun, jika dikaitkan dengan kompetensi terapeutik yang menuju ke ranah klinis akan dirujuk pada konselor yang kompeten yang telah tersedia pada dan disediakan organisasi

Secara umum, konselor yang dibahas disini adalah konselor atasan langsung (yang sikapnya dan kompetensinya selama sesi konseling dikonfirmasi melalui konseli), konselor karir (pemangku jabatan pada HC level korporasi) dan HC pengelola program konseling organisasi. Namun peran HC di unit kerja dengan level yang lebih kecil (cabang atau regional) belum optimal dalam menyediakan layanan konseling. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa organisasi yang menjadi subjek penelitian dapat mengadopsi model konseling ini dengan beberapa rekomendasi yang telah dijelaskan agar pelaksanaan konseling spiritual dalam lebih optimal.

### Pembahasan

Proses konseling yang ada saat ini di perusahaan dilakukan dengan tahapan pembukaan, mencari masalah, merumuskan masalah, mencari alternatif dan penutup secara general. Proses konseling yang telah disediakan perusahaan perlu ditambahkan dengan atau dikembangkan menjadi program konseling bermuatan spiritual. Selama proses konseling, konselor dan konseli mengidentifikasi pemikiran, perasaan, aspek pengalaman dan aktivitas spiritual serta lingkungan konseli yang dapat mendukung atau menghambat konseli dalam pemecahan masalah. Hal-hal ini dianggap berperan secara kritis dalam membantu konseli untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan alternatif pemecahan masalah dan memberi cara pandang berbeda dalam menyelesaikan masalah melalui keterlibatan aspek spiritual.

Format *workplace spiritual counselling* dibuat terstruktur, terpola, dan berorientasi pada pembelajaran pemecahan masalah bagi individu konseli (karyawan) dan melibatkan aspek spiritual pada sesi konseling, oleh karena itu konselor dapat lebih berperan aktif serta mengarahkan konseli dalam sesi konseling terutama menggugah ekspresi konseli atas aspek spiritual. Selama proses konseling dalam tiap sesi (apabila diperlukan sesi konseling lanjutan), konselor dianggap perlu untuk meninjau kembali masalah-masalah yang mungkin terjadi dalam setiap sesi hingga sesi konseling terakhir.

Selama pelaksanaan konseling, konselor dan konseli dapat menyepakati waktu yang tersedia untuk satu sesi konseling, misalnya selama 60 menit dengan mencapai integrasi antara pedoman manual (*manual-driven*) dan inisiatif dorongan konseli (*counselee-driven*) dalam setiap sesi (Tjalla & Herdi, 2013).

Apabila mengadopsi pendekatan konseling terintegrasi dari Geldard & Geldard (2005) dengan proses konseling yang terdiri dari tahapan: persiapan; penggabungan; mendengarkan secara aktif; penekanan pada emosi; penekanan pada pemikiran (klarifikasi masalah); penekanan pada pemikiran (restrukturisasi masalah); penekanan pada tindakan; dan penutupan—yang akan dijelaskan lebih lanjut pada pembahasan berikutnya. Optimalisasi tahapan proses konseling dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Pada tahapan pembukaan hingga mendengarkan secara aktif, konselor mungkin lebih banyak mengarahkan sesuai dengan pedoman manual dan membangun rasa terhubung, membuka ruang untuk menyampaikan pengalaman spiritual terkait isu atau permasalahan sehingga konseli selanjutnya dapat tergugah untuk menyampaikan permasalahan dan memperoleh pemahaman yang jelas mengenai sesi konseling dan mencapai efektivitas dalam menemukan alternatif solusi.
2. Selanjutnya, pada tahapan penekanan emosi dan penekanan pemikiran, sesi konseling memusatkan pada konseli yang lebih banyak berbicara, menggali permasalahan serta memungkinkan menyampaikan pengalaman atau pemikiran spiritual terkait dengan isu atau permasalahan yang dimiliki konseli; konselor tetap membimbing dengan pertanyaan dan refleksi sehingga didapat eksplorasi atas dilema yang memunculkan alternatif solusi pada skenario ideal bagi konseli. Konselor dalam membimbing dapat memeriksa untuk memastikan konseli memahami materi atau pertanyaan yang diberikan, atau ketentuan dan kebijakan perusahaan yang dapat menjadi alternatif solusi atas isu atau permasalahan.
3. Pada tahapan terakhir, yaitu penekanan pada tindakan hingga penutupan, memungkinkan konselor untuk lebih banyak bicara, membimbing konseli untuk membuat rencana masa depan, serta memastikan konseli membuat komitmen atas isu atau permasalahan yang dimiliki, serta memungkinkan merencanakan sesi konseling selanjutnya.

Peningkatan atau pengembangan pada berbagai tahapan proses konseling dapat menjadi tahapan yang terdiri dari (1) persiapan, (2) penggabungan, (3) mendengarkan secara aktif, (4) penekanan pada emosi, (5) penekanan pada pemikiran (klarifikasi masalah), (6) penekanan pada pemikiran (restrukturisasi masalah), (7) penekanan pada tindakan dan (8) penutupan (Geldard & Geldard, 2005).

#### 1. Persiapan,

Konseli yang memiliki isu atau permasalahan, membuat janji untuk sesi konseling pada platform atau channels yang tersedia (telepon, email (surat elektronik), berbagai aplikasi dukungan HC untuk karyawan, helpdesk melalui layanan telepon atau pesan singkat elektronik, atau menghubungi konselor secara langsung, atau channel lainnya). Selanjutnya karyawan dapat memilih pendekatan konseling bermuatan spiritual sehingga muncul kemungkinan nama-nama konselor yang memiliki kompetensi pada penyediaan konseling bermuatan spiritual, hal ini sesuai dengan rekomendasi dari HC pengelola konseling agar sesi konseling lebih tepat sasaran, optimal dan nyaman bagi konseli.

Pada saat ini juga konseli sudah memiliki harapan atas kemungkinan pemecahan masalah oleh konselor dan bersiap untuk sesi konseling. Sedangkan konselor, menerima informasi atas kebutuhan konseling bermuatan spiritual, yang selanjutnya membuat rencana kesekapatan waktu untuk bertemu atau membuat rencana untuk menyediakan konseling bermuatan spiritual. Pada tahap ini pula, konseli diminta untuk mengisi survei pendahuluan terkait keyakinan dan pengalaman spiritual (Cashwell & Young, 2011) atau dengan kuesioner lainnya yang sesuai dengan kondisi organisasi misalnya Daily Spiritual Experience (DSE) Scale (Underwood, 2011) serta kesediaan konseli dalam melakukan konseling spiritual.

Spiritual and/or Religious Intake Questions

The following questions relate to your spiritual and/or religious beliefs and experiences. You may skip to the remainder of the form if you do not want to complete this section.

1. Do you have a belief in God, a higher power, universal spirit, or other?  Yes  No  Somewhat
2. Would you like to discuss this belief/absence of belief with the counselor?  Yes  No  Maybe
3. Are you currently affiliated with any religious denomination and/or spiritual practice?  Yes  No  Somewhat
4. How would you describe your religious or spiritual beliefs and practice history? \_\_\_\_\_
5. What role has religion and/or spirituality played in your life? \_\_\_\_\_
6. Has religions and/or spirituality contributed to any stressors in your life? \_\_\_\_\_
7. Have you experienced any changes in religious affiliation since childhood?  Yes  No  Somewhat
8. Are there any spiritual and/or religious resources that you feel are a source of strength?  Yes  No  Somewhat
9. If so, what resources have you found most helpful? \_\_\_\_\_
10. Have religious and/or spiritual influences currently or historically contributed to any stressors in your life?  Yes  No  Maybe
11. Are you interested in giving the counselor permission to consult with religious/spiritual leader(s)?  Yes  No  Maybe
12. Are you interested in trying new spiritual or religious interventions?  Yes  No  Maybe

**Gambar 1: Contoh survei pendahuluan terkait keyakinan dan pengalaman spiritual**

#### 2. Penggabungan,

Konselor dan konseli bertemu pada waktu yang disepakati, konseli dapat mengisi survei pendahuluan mengenai keyakinan dan pengalaman spiritual pada tahap ini apabila pertemuan sesi konseling dilakukan secara fisik, pada tahap ini sesi konseling dengan muatan spiritual mulai berjalan.

#### 3. Mendengarkan secara aktif,

Konselor membangun keakraban/mencairkan suasana, menentukan agenda dan tujuan serta menyampaikan bahwa konseling akan dilakukan dengan muatan spiritual dan menyampaikan batasan waktu untuk sesi konseling pada pertemuan ini. Konseli mendengarkan arahan pembuka konseling bermuatan spiritual dan mulai menyampaikan isu atau permasalahan.

4. Penekanan pada emosi,

Konseli meneruskan menyampaikan isu, dan pada tahap ini konseli memungkinkan untuk merasa terhubung dengan permasalahan dan konselor, menyampaikan apa yang dirasakan secara spiritual dan menumpahkan emosi. Sedangkan, konselor selama tahapan ini lebih banyak mendengarkan, menggali serta memfasilitasi proses yang memungkinkan konseli untuk merasa terhubung, menyampaikan apa yang konseli rasakan secara spiritual dan mempersilahkan konseli untuk menumpahkan emosi.

5. Penekanan pada pemikiran (klarifikasi masalah),

Pada tahap ini konselor mempersilahkan konseli untuk menyampaikan isu, membantu mengidentifikasi isu dan kebutuhan serta menghubungkannya dengan perspektif spiritual. Sedangkan pada tahap ini, konseli sudah mulai menemukan isu yang lebih jelas dan mulai dapat berpikir secara berbeda tentang isu yang dimilikinya termasuk melihat isu ini dengan perspektif spiritual.

6. Penekanan pada pemikiran (restrukturisasi masalah),

Selanjutnya, pada tahap ini konseli mulai dapat mengeksplorasi dilema atau isu, menghubungkan dengan pengalaman spiritual, memikirkan alternatif solusi dan kemungkinan skenario ideal dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan spiritual konseli. Pada tahap ini, konselor mendukung konseli untuk mengeksplorasi dilema atau isu, mengeksplorasi alternatif solusi termasuk mengaitkannya dengan spiritual dan kemungkinan skenario ideal yang juga sesuai dengan kebutuhan spiritual konseli.

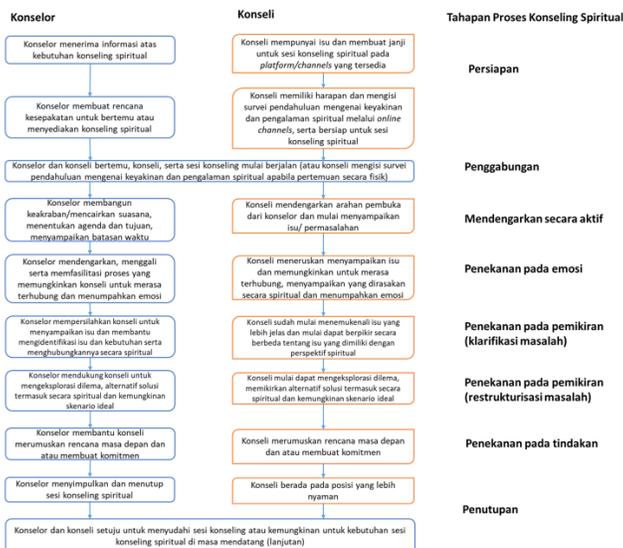
7. Penekanan pada tindakan

Pada tahap akhir ini, konselor membantu konseli untuk merumuskan rencana di masa depan serta juga dapat membantu konseli untuk membuat komitmen, konselor juga menyimpulkan apa yang telah dilalui selama sesi konseling serta mulai masuk pada arah menutup sesi konseling. Konseli pada tahap ini merumuskan rencana masa depan dengan membuat komitmen, serta konseli berada pada posisi yang lebih nyaman

8. Penutupan.

Konselor dan konseli pada tahap ini setuju untuk menyudahi sesi konseling atau mendiskusikan mengenai kemungkinan kebutuhan sesi konseling bermuatan spiritual di masa mendatang.

Peneliti mengadopsi pendekatan konseling terintegrasi dari Geldard & Geldard (2005) dengan menambahkan perspektif spiritual, dimana tahapan proses konseling spiritual dapat digambarkan menjadi bagan berikut:



Bagan 1: Tahapan Proses Konseling Spiritual Terintegrasi

Untuk dapat menjadikan model konseling spiritual efektif, diperlukan peran konselor sebagai fasilitator dari sesi konseling, sehingga kompetensi konselor perlu dipersiapkan. Menurut Geldard & Geldard (2005) untuk mencapai hubungan konseling yang efektif, konselor yang menggunakan pendekatan integratif harus berusaha untuk menjadi, yaitu

1. kongruen;
2. empatik, hangat, dan peka dengan hubungan baik;
3. tidak menghakimi dengan hal positif tanpa syarat;
4. perhatian, pengertian dan suportif;
5. kolaboratif sambil menunjukkan rasa hormat terhadap kompetensi konseli; dan
6. mahir menggunakan keterampilan konseling dengan sengaja.

Pada umumnya, konselor pada organisasi merupakan konselor yang dilatih (trained counsellor) namun, pada beberapa organisasi terdapat pula psikolog yang memberikan layanan konseling. Dalam memberikan layanan konseling spiritual, konselor perusahaan perlu dibekali tambahan kompetensi konseling spiritual, salah satunya dapat merujuk pada New ASERVIC. Kerangka kerja yang diberikan oleh ASERVIC Spiritual Competencies memungkinkan praktisi memiliki kebebasan untuk memilih dari berbagai teknik yang bertujuan untuk: menilai spiritualitas, mempromosikan wawasan dan kesadaran konseli, menetapkan tujuan, mendorong pertumbuhan spiritual, dan mengevaluasi kemajuan konseling. Dimana pada panduan New ASERVIC terdapat 6 (enam) faktor yang direkomendasikan termuat pada setiap sesi spiritual konseling,

#### Faktor 1: Culture and Worldview

Pemahaman atas persamaan dan perbedaan antara spiritual dengan religius, termasuk keyakinan dasar dari berbagai sistem spiritual, agama-agama besar dunia, dan menyadari dan memahami adanya keyakinan agnostisisme dan ateisme. Pemahaman atas keyakinan konseli (atau tidak adanya keyakinan) tentang spiritualitas dan / atau agama adalah inti dari pandangan dunianya dan dapat memengaruhi fungsi psikososial.

#### Faktor 2: Counselor Self-Awareness

Berkaitan dengan kondisi dimana konselor telah secara aktif mengeksplorasi sikap, keyakinan, dan nilai-nilainya sendiri tentang spiritualitas; serta telah secara terus menerus mengevaluasi pengaruh keyakinan dan nilai spiritual/religiusnya sendiri. Pada kompetensi ini, konselor diharapkan dapat mengidentifikasi batasan pemahamannya tentang perspektif spiritual/ religius konseli dan mengetahui sumber daya religius dan spiritual, serta memahami apabila konseli memerlukan rujukan lain yang melibatkan konselor profesional lainnya.

#### Faktor 3: Human and Spiritual Development

Berkaitan dengan kemampuan konselor dalam mendeskripsikan dan menerapkan berbagai model perkembangan spiritual/religius (agnostisisme dan ateisme atau kepercayaan lainnya) dan hubungannya dengan perkembangan manusia termasuk dalam setting tempat kerja.

Faktor 4: Communication

Konselor mampu berkomunikasi tentang spiritualitas dan/ atau religius dengan penerimaan dan kepekaan. Konselor juga diharapkan mampu menggunakan konsep spiritual/religius yang konsisten dengan perspektif spiritual/agama konseli dan yang dapat diterima oleh konseli. Disamping itu konselor juga diharapkan dapat mengenali tema spiritual dan/ atau religius dalam komunikasi konseli dan mampu membahasnya dengan konseli jika relevan secara terapeutik

Faktor 5: Assessment

Selama proses penerimaan dan penilaian, konselor diharapkan mampu memahami perspektif spiritual/agama konseli dengan mengumpulkan informasi dari konseli atau sumber lain.

Faktor 6: Diagnosis and Treatment

Saat membuat diagnosis, konselor diharapkan menyadari bahwa perspektif spiritual/ religius konseli dapat berpengaruh pada peningkatan kesejahteraan; berkontribusi pada masalah konseli; atau bahkan memperburuk gejala. Disamping itu, konselor diharapkan mampu menetapkan tujuan dengan konseli yang konsisten dengan perspektif spiritual/ agama konseli. Konselor juga diharapkan mampu memodifikasi teknik terapeutik untuk memasukkan perspektif spiritual/religius konseli, dan memanfaatkan praktik spiritual/religius sebagai teknik jika sesuai dan dapat diterima oleh sudut pandang konseli. Selain itu, konselor diharapkan mampu secara terapeutik menerapkan teori dan penelitian terkini yang mendukung dimasukkannya perspektif dan praktik spiritual dan / atau religius konseli. Namun, jika dikaitkan dengan kompetensi terapeutik yang menuju ke ranah klinis akan dirujuk pada konselor yang kompeten yang telah tersedia pada dan disediakan organisasi

## PENUTUP

### Simpulan

Konseling adalah satu bentuk *self-development* dalam ranah organisasi untuk mengarahkan dan mengarahkan karir dari karyawan dan pimpinan organisasi. Dimana melalui konseling, para karyawan merasa difasilitasi dalam pembelajaran selama karirnya, mengelola kemajuan karirnya, memfasilitasi alternatif solusi atas permasalahan yang dimiliki karyawan serta menjembatani kebutuhan antara *gap* pekerjaan aktual dibandingkan dengan kemampuan sehingga dapat menjaga produktivitas. Sedangkan untuk organisasi, konseling merupakan salah satu bentuk retensi dan meningkatkan loyalitas karyawan dan pimpinan, menjadi salah satu upaya meminimalisasi kesenjangan yang ada antara kebutuhan organisasi dengan *skill* atau kompetensi yang dimiliki atau erat kaitannya dengan meningkatkan efektivitas dari sistem dan prosedur personal. Selain terkait personel, konseling juga melihat interaksi dan proses yang terjadi dalam setting lingkungan pekerjaan, lingkup interaksi *superordinate-subordinate*, pada level tim/grup dan level organisasi.

Tujuan umum dari *workplace spiritual counselling* ini adalah meningkatkan *engagement* karyawan yang memiliki permasalahan karir ataupun personal yang mungkin dapat dicari alternatif solusi sesuai dengan ketentuan yang terdapat di perusahaan, atau kasus tertentu yang memerlukan kebijaksanaan perusahaan sehingga terjaganya produktivitas karyawan. Selain itu *workplace spiritual counselling* diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatasi isu atau permasalahan yang muncul akibat tugas kantor atau permasalahan pribadi yang mungkin dapat menurunkan produktivitasnya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan atau mengurangi kesenjangan informasi ilmiah dalam psikologi personel atau psikologi industri dan organisasi terkait dengan praktik *spirituality-at-work* serta dapat menambah panduan praktis atau lebih lagi menjadi alternatif merekomendasikan pemecahan masalah organisasi.

Dalam praktik manajemen, penelitian ini diharapkan dapat membantu memahami perilaku manusia dalam *setting* organisasi sehingga dapat menambah kebermanfaatannya atas *improvement/perbaikan* atau kebaruan pendekatan praktis yang dilakukan berdasarkan kepada perilaku bekerja, lingkungan pekerjaan dan kondisi psikologis dari para pekerja (Riggio & Porter, n.d., 2013). Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi gambaran atas alternatif persuasi sosial dalam ranah organisasi/industri sehingga mampu mengarahkan anggota organisasi pada perilaku yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi melalui media tradisional maupun media digital.

### Saran

Model konseling spiritual ini dapat juga digunakan pada organisasi yang tidak melakukan pembinaan spiritual, namun telah memberikan kebebasan mengekspresikan kehidupan atau pengalaman spiritual. Dimana, survei pendahuluan terkait dengan pengalaman spiritual perlu dilakukan pada awal sesi konseling atau sebelum sesi konseling dimulai sehingga konseli dapat merasa nyaman dalam menerima pernyataan dari konselor dan menyampaikan permasalahan selama sesi konseling dengan muatan spiritual.

Bagi pengelola sumber daya perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan dalam penyediaan layanan konseling spiritual yang komprehensif serta sebagai panduan untuk meningkatkan kompetensi para konselor perusahaan terkait konseling spiritual.

Bagi peneliti selanjutnya, dalam melakukan kajian konseling spiritual di tempat kerja, dapat juga menggunakan metode self-report atau wawancara langsung setelah konseling berakhir, serta dapat pula penelitian ini dilakukan pada skala yang lebih luas.

Sedangkan bagi guru BK, penelitian ini dapat menjadi tambahan khazanah atau panduan

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, M. (2018). Konseling Spiritual Mengatasi Penderita Psychoneurosis. *Jurnal Konseling Religi*, 9(1), 1–17.
- Allen, S., & Fry, L. W. (2022). A Framework for Leader, Spiritual, and Moral Development. *Journal of Business Ethics*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05116-y>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9(2), 134–145.
- Cashwell, C. S., & Young, J. S. (2011). *Integrating spirituality and religion into counseling: a guide to competent practice* (2nd ed., Vol. 7, Issue 2). American Counseling Association. [www.counseling.org](http://www.counseling.org)
- Cresswell, John W.; Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among 5 Approaches* (4th ed.). 185.
- Dailey, S. F., Curry, J. R., Harper, M. C., Moorhead, H. J. . ., & Gill, C. S. . (2011). Exploring the Spiritual Domain: Tools for Integrating Spirituality and Religion and Counseling. *Vistas Online*, 2–12. [http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article\\_99.pdf](http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas11/Article_99.pdf)
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 38(1), 29–43. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2013-0169>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(September), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *Leadership Quarterly*, 16(5), 835–862. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.012>
- Geldard, K., & Geldard, D. (2005). Practical Counselling Skills. In *Practical Counselling Skills*. <https://doi.org/10.1007/978-0-230-22945-7>
- Harman, W. (1992). 21st century business: A background for dialogue. In J. Renesch (Ed.), *New tradition in business: Spirit and leadership in the 21st century* (pp. 11–24). Berrett-Koehler.

- Hawley, J. (1993). *Reawakening the spirit in work: The power of dharmic management*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hornborg, A.-C. (2011). Are We All Spiritual? A Comparative Perspective on the Appropriation of a New Concept of Spirituality. *Journal for the Study of Spirituality*, 1(2), 249–268. <https://doi.org/10.1558/jss.v1i2.249>
- Imaduddin, A. (2017). Spiritualitas Dalam Konteks Konseling. *Journal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research*, 1(1), 1–8. [http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative\\_counseling](http://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling)
- Justitia, D. (2014). *Konseling Spiritual Dalam Meningkatkan Wellness Lansia*.
- Kasali, R. (2018). *Disruption: Tak Ada yang Tak Bisa Diubah Sebelum Dihadapi, Motivasi Saja Tidak Cukup*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kurnia, D. (2021). Konseling Spiritual Teistik Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa MTs Negeri 3 Bandung Jawa Barat. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.51878/learning.v1i1.163>
- Lazar, N., Paul, G., & Alphonse, A. (2018). Workplace counselling: Systematic approach to passive employees—A review. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 5(6), 5–7.
- McLeod, J., & Henderson, M. (2003). Does workplace counselling work? *British Journal of Psychiatry*, 182(FEB.), 103–104. <https://doi.org/10.1192/bjp.182.2.103>
- Miles, M.B., Huberman, A.M. and Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage,.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4), 83–92.
- Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(3), 223–248. <https://doi.org/10.1080/14766086.2020.1728568>
- Pandey, A., Gupta, V., & Gupta, R. K. (2019). Spirituality and innovative behaviour in teams: Examining the mediating role of team learning. *IIMB Management Review*, 31(2), 116–126. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.013>
- Pawar, B. S. (2017). The relationship of individual spirituality and organizational spirituality with meaning and community at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 986–1003. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2016-0014>
- PT X. (2019). *Annual Report PT X*.
- Ridho, M. H. (2018). Bimbingan Konseling Spiritual Terhadap Pasien Rehabilitasi Napza. *Jurnal Studia Insania*, 6(1), 036. <https://doi.org/10.18592/jsi.v6i1.1914>
- Riggio, R. E., & Porter, L. W. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology* (6th editio). Pearson
-

Education, Inc.

- Robert, T. E., & Kelly, V. A. (Eds.). (2015). *Critical incidents in integrating spirituality into counseling*. American Counseling Association. [www.counseling.org](http://www.counseling.org)
- Rothwell, W. J. (2012). *The encyclopedia of human resource management-Short Entries* (Vol. 1). John Wiley & Sons, Inc.
- Rutte, M. (1996). Spirituality in the workplace. *Proceedings of the International Association for Business and Society*, Vol. 7, pp. 275–281.
- Saprudin, U. (2019). Konsep Bimbingan Dan Konseling Spiritual: Kerangka Kerja Untuk Guru Bimbingan Dan Konseling. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 4(1). <https://doi.org/10.30870/jpbk.v4i1.5233>
- Shinde, U., & Fleck, E. (2015). What Spirituality Can Bring to Leaders and Managers: Enabling Creativity, Empathy and a Stress Free Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 15(1), 101–110.
- Tajiri, H. (2019). Pendekatan Konseling Spiritual dalam Penyembuhan Pasien Narkoba di Inabah VII Tasikmalaya. *Anida (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, 18(1), 21–40. <https://doi.org/10.15575/anida.v18i1.5043>
- Tjalla, A., & Herdi. (2013). Model konseling kelompok untuk meningkatkan self-efficacy mahasiswa. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 27(April 2013), 22–30.
- Underwood, L. G. (2011). The daily spiritual experience scale: Overview and results. *Religions*, 2(1), 29–50. <https://doi.org/10.3390/rel2010029>
- Weinberg, F. J., & Locander, W. B. (2014). Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *Leadership Quarterly*, 25(2), 391–408. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.009>
- Zatrahadi, M. F., Firman, F., & Yusuf, A. M. (2021). Konseling Spiritual Bagi Pasien Pecandu Narkoba Di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 2(2), 104. <https://doi.org/10.24014/japkp.v2i2.15304>
- Zsolnai, L., & Illes, K. (2017). Spiritually inspired creativity in business. *International Journal of Social Economics*, 44(2), 195–205. <https://doi.org/10.1108/IJSE-06-2015-0172>