

Konseling Kelompok *Solution Focused Brief Counseling (SFBC)* untuk Meningkatkan Pemahaman Tupoksi terhadap Perubahan Regulasi Kepegawaian

Muhammad Hamdi*^{ID}, Affan Yusra^{ID}, Freddi Sarman^{ID}

Universitas Jambi, Indonesia

 hamdiblog86@unja.ac.id

Submitted:
2022-10-20

Revised:
2022-11-01

Accepted:
2022-11-18

Copyright holder:
© Hamdi, M., Yusra, A., & Sarman, F. (2022)

This article is under:



How to cite:
Hamdi, M., Yusra, A., & Sarman, F. (2022). Konseling Kelompok *Solution Focused Brief Counseling (SFBC)* untuk Meningkatkan Pemahaman Tupoksi Terhadap Perubahan Regulasi Kepegawaian di Institusi Pemerintah Daerah. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.414>

Published by:
Kuras Institute

Journal website:
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:
2656-1050

ABSTRACT: *The results of this study will be used in the Education Office of Muaro Jambi Regency. The importance of understanding the main duties and functions of regulatory changes because they are things that must even be carried out by a member of an organization or employee in an agency on a regular basis in accordance with their abilities to complete work programs that have been made based on the goals, vision, and mission of an organization. This study describes the group counseling solution focused brief counseling (sfbc) to improve understanding of the main duties and functions of changes in staffing regulations in local government institutions. This research is experimental research with The One Group Pretest-Posttest design. Analysis of the data in this study used the Wilcoxon test and there was an increase between the pretest and posttest. The results of this study indicate that the condition of the experimental group before being given treatment (Pretest) is in the medium category with a value of 102.4 then after being given treatment it increases with a value of 141.4 being in the high category. The Wilcoxon test results show that the use of the SFBT approach can improve understanding of the main tasks and functions of changing government regulations with a significance value of 0.002.*

KEYWORDS: *SFBC, Main Task, Government Regulations*

PENDAHULUAN

Perubahan regulasi pemerintah pusat merupakan hal yang dilakukan seiring dengan kebutuhan terhadap evaluasi kinerja secara keseluruhan dan target capaian yang tertuang dalam rencana strategis (RENSTRA) pemerintah daerah pada khususnya. Regulasi sendiri merupakan seperangkat produk hukum sebagai akomodasi tatanan pemerintah bebas dari pelanggaran dan dipatuhi seluruh pelaksana teknis dan pemangku kepentingan (Iskandar, 2017). Sebagai pegawai tidak terkecuali pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten muaro jambi dalam menjalani tugas pokok dan fungsi yang kemudian disingkat TUPOKSI tidak dapat lepas dengan regulasi terbaru yang harus disesuaikan, regulasi dimaksud seperti kemendagri, kemenkeu, kemendikbud dan perbub terbaru. Selanjutnya untuk mencapai kinerja yang baik sesuai dengan target capaian yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan dan rencana strategis maka pemahaman yang baik tentang tupoksi itu sendiri

demikian pentingnya, melalui pelaksanaan desentralisasi pemerintahan daerah, maka kewenangan untuk membuat rincian tugas pokok dan fungsi di setiap organisasi prangkat daerah (OPD) terletak pada Walikota dan atau Bupati.

Tupoksi merupakan kerangka antar hubungan satuan-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenangan yang masing-masing mempunyai peranan tertentu, yang lebih tegas dituangkan dalam bentuk bagan organisasi (Alam, 2021). Pemahaman tupoksi menjadi tolok ukur capaian kinerja yang maksimal dalam menjalani roda pemerintahan, pemahaman yang baik tentang tupoksi disinggung dalam regulasi terbaru yang kemudian menjadi pijakan dalam pencapaian kinerja diantaranya: 1) PermenPAN-RB nomor 26 tahun 2022 tentang pedoman evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi, 2) Permenpanrb Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 3) Perpres nomor 53 tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2021–2025, 4) Permendagri Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal, 5) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dan 6) Permendagri Nomor 18 tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LKPD) (Budianto, 2020; Gultom, 2022; Junaenah, 2022).

Berikutnya Surat Kemenpan RB RI Tanggal 30 Desember 2021 tentang Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 menyatakan lima komponen penting dalam pemahaman tupoksi yaitu baik dalam hal; 1) perencanaan kinerja; 2) pengukuran kinerja; 3) evaluasi kinerja; 4) pelaporan kinerja; dan 5) capaian kinerja. Namun perolehan nilai AKIP Disdikbud muaro jambi tahun 2021 menunjukkan sebesar 58,71 (CC) dengan rincian perencanaan kinerja sebesar 21,88, pengukuran kinerja 13,71, pelaporan kinerja 8,86, evaluasi internal 3,1, dan capaian kinerja 11,16 yang mengandung arti Kualitas pembangunan budaya kerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada hasil masih belum berjalan dengan baik dan memerlukan perbaikan lebih lanjut (Rahmatulloh, 2021).

Pemahaman tentang tupoksi diyakini menjadikan nilai tambah tersendiri dalam menghasilkan kinerja yang maksimal, terukur dan berorientasi hasil *output* dan *outcome*, dilain sisi juga mengingat keseluruhan rangkaian kinerja pegawai berimplikasi terhadap capaian rencana pembangunan jangka menengah yang kemudian disingkat RPJMD kabupaten muaro jambi pada umumnya dan capaian Renstra Disdikbud ma. Jambi pada khususnya sebagaimana Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disingkat LAKIP. Pemerintah pusat sendiri telah menyiapkan flatfoam untuk memudahkan daerah melaporkan capaian kinerja yang diberi nama E-SAKIP Review (Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah), masing-masing organisasi perangkat daerah disetiap tahun anggaran melaporkan dan mempresentasikan sesuai capaian kinerja masing-masing organisasi, dokumen SAKIP sendiri terdiri dari, IKU, Renstra, Rencana Aksi, Renja, Pohon Kinerja, Kertas Kinerja, Perjanjian Kinerja, dan Lakip, perubahan dokumen sakip mengikuti perubahan regulasi terbaru. Mengingat pentingnya dokumen sakip terhadap laporan kinerja OPD, pertanggungjawaban dan capaian PEMKAB secara keseluruhan berdasarkan bidang pembangunan OPD masing-masing maka dengan sendirinya pemahaman pegawai terkait tupoksi masing-masing merupakan keniscayaan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan masih banyak pegawai yang belum memahami tupoksi masing-masing seperti, kegiatan dan sub kegiatan yang tertuang dalam dokumen PK tidak selaras dengan dokumen kertas kinerja, pohon kinerja, dan rencana kerja yang

sebelumnya sudah ditetapkan secara Bersama, masih ditemukan pegawai yang membuat SKP hanya pada saat melengkapi administrasi kenaikan pangkat yang rencana sasarannya tidak sesuai dengan dokumen TPP, ANJAB dan ABK, SK penunjukkan oleh PPTK dan indikator saki yang relevan dengan indikator sasaran berupa kegiatan dan sub-kegiatan kongkrit yang dilakukan. Setelah menempuh kajian Pustaka berikut temuan hasil penelitian yang mukhtahir dan relevan terdapat banyak sekali alternatif solusi yang ditawarkan, namun antara alternatif satu dengan yang lainnya masing-masing memiliki kelebihan dan kelemahan yang mengharuskan peneliti lebih bijak dalam pemilihan yang paling tepat sehingga tujuan penelitian tepat guna dan tepat sasaran, tiga pertimbangan pemilihan yang didapat dipisahkan dalam penelitian ini yaitu, karakteristik bentuk yang digunakan, kompleksitas obyek penelitian dan karakteristik pegawai Disdikbud Ma. Jambi. Setelah menempuh tahapan tersebut akhirnya peneliti mempunyai dugaan kuat yaitu dengan menggunakan pendekatan konseling *solution-focused brief counseling* seting kelompok dapat meningkatkan pemahaman tupoksi terhadap perubahan regulasi pemerintah pada pegawai Disdikbud Ma. Jambi.

Solution Focused Brief Counseling merupakan pendekatan konseling yang didasari oleh suatu pandangan bahwa sejatinya kebenaran dan realitas bukanlah suatu yang bersifat absolute namun realitas dan kebenaran itu dapat dikonstruksikan. (Sumarwiyah, 2017) *Solution Focused Brief Therapy* (SFBC) sebagai salah satu bentuk pendekatan yang efektif dan efisien karena memerlukan waktu yang singkat dalam penerapannya. Pendekatan ini sangat membantu konseli untuk menemukan solusi untuk memecahkan suatu permasalahan karena pikiran konseli akan dibimbing untuk fokus pada solusi sehingga mengesampingkan masalah (Rostini, 2021). Bertolak dari beberapa pendapat di atas dapat diartikan *pertama* pendekatan konseling singkat berfokus solusi dalam penelitian ini mengikuti format kelompok singkat, *kedua* kendatipun pendekatan ini merupakan adopsi dari beberapa pendekatan terapi akan tetapi pendekatan ini bukanlah pendekatan terapi melainkan pendekatan konseling dengan pertimbangan bahwa (1) menekankan perspektif kesehatan, (2) merupakan intervensi jangka pendek terhadap orang-orang normal yang memiliki masalah, (3) menggunakan cara yang edukatif dan mendukung, (4) memiliki tujuan terbatas dan kongkrit yang lebih terstruktur dan terarah, serta (5) berorientasi pada kesadaran (Rusandi, 2014).

Tujuan utama dari SFBC yaitu membantu klien mengambil sikap dan perubahan bahasa dari pembicaraan tentang masalah yang ada dan membicarakan tentang solusi dengan asumsi bahwa apa yang kita bicarakan kebanyakan akan berhasil, mengubah situasi atau kerangka acuan; mengubah perbuatan situasi yang problematis, dan menekan kekuatan dan sumber daya klien, membicarakan tentang hal-hal yang akan membawa perubahan (Slavin, 2017). Pendekatan SFBC dapat menemukan kemungkinan-kemungkinan tertentu dimana tindakan tersebut dapat mengurangi resiko suatu masalah (Hidayat, 2021). Kim (2014) menjelaskan tujuan dari pendekatan SFBC membantu klien mengambil sikap dan perubahan bahasa dari pembicaraan tentang masalah yang ada dan membicarakan tentang solusi dengan asumsi bahwa apa yang kita bicarakan kebanyakan akan berhasil, mengubah situasi atau kerangka acuan sebagaimana untuk menemukan petunjuk untuk menemukan kemungkinan-kemungkinan tertentu untuk mengurangi tingkat masalah. Konseling *solution-focused brief counselling* dilaksanakan dalam seting kelompok.

Kelompok merupakan pilihan perlakuan, bahkan alternatif pendekatan kedua dalam membantu perubahan seseorang. Fall (2017) Lebih lanjut mengatakan bahwa kelompok dirancang untuk semua latar dan untuk berbagai kelompok konseli yang memberikan hal-hal seperti (1) laboratoris alami yang menunjukkan kepada orang-orang bahwa mereka tidak sendiri dan bahwa

akan selalu ada harapan untuk menciptakan kehidupan yang berbeda, dan (2) memberikan rasa kebersamaan (*sense of community*). W.S. Winkel (Rasimin & Hamdi, 2018) menyatakan konseling kelompok merupakan bentuk khusus dari layanan konseling, yaitu wawancara konselor profesional dengan beberapa orang sekaligus yang tergabung dalam suatu kelompok kecil. Selanjutnya, konseling kelompok (*group counseling*) merupakan salah satu bentuk konseling dengan memanfaatkan kelompok untuk membantu, memberi umpan balik (*feed back*) dan pengalaman belajar. Konseling kelompok dalam prosesnya menggunakan prinsip-prinsip dinamika kelompok (Berg, 2017). Selaras dengan itu Prayitno (Rasimin & Hamdi, 2018) menyatakan konseling kelompok adalah berkembangnya kemampuan sosialisasi seseorang, khususnya kemampuan berkomunikasi. Melalui konseling kelompok, hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu sosialisasi dan komunikasi diungkap dan didinamikan melalui berbagai teknik, sehingga kemampuan sosialisasi dan komunikasi seseorang berkembang secara optimal. Lebih jauh dikatakan bahwa konseling kelompok adalah mendorong munculnya motivasi individu, berkembangnya perasaan, pikiran, wawasan dan sikap terarah kepada tingkah laku yang bertanggungjawab, khususnya dalam bersosialisasi/komunikasi yang berimbas pada pemecahan masalah individu peserta kelompok yang mengalami kesulitan dalam perkembangannya dengan memanfaatkan dinamika kelompok. (Berg, 2014).

Keefektifan pendekatan konseling *solution focused brief counseling* seting kelompok sebagaimana telah teruji efektif secara ilmiah oleh temuan hasil penelitian terdahulu seperti penelitian dengan fokus konseling pendekatan SFBC seting kelompok dalam konseling keluarga, hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling dengan pendekatan SFBC efektif dalam meningkatkan pengembangan kapasitas pribadi individu dalam keluarga untuk berfokus dalam menyelesaikan masalah (Hendar, 2019). (Sumarwiyah, 2015) Hasil penelitian lainnya yang berjenis eksperimen dengan melibatkan pendekatan konseling SFBC seting kelompok untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa, hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling dengan pendekatan SFBC efektif meningkatkan kematangan karier mahasiswa terutama dimensi kompetensi mahasiswa tingkat akhir (Robanniyah, 2013). Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas jika masalah ini dibiarkan cenderung mengikis mutu dan kualitas kinerja pegawai dan menjadi hambatan tersendiri bagi daerah dalam mencapai sasaran jangan menengah, selanjutnya mengingat keterandalan pendekatan konseling *solution-focused brief counseling* sebagaimana temuan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan sebelumnya maka, peneliti tertarik mengangkat isu ini dalam sebuah penelitian Pendidikan dengan menarik judul Pendekatan Konseling *Solution-Focused Brief Counseling* Seting Kelompok untuk Meningkatkan Pemahaman Tupoksi Terhadap Perubahan Regulasi Pemerintah Pada Pegawai Disdikbud Kab.Ma. Jambi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian eksperimen, menggunakan desain tes awal (*pretest*) dan perlakuan terakhir (*posttest*). Rancangan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan eksperimen model *Pre-Experiment*, dengan desain penelitian *The One Group Pretest-Posttest. One Group Pretest-Posttest* dimana peneliti memberikan pre-test kepada kelompok yang akan diberikan perlakuan. Kemudian peneliti melakukan perlakuan atau *treatment*. Setelah selesai perlakuan, peneliti memberikan *post-test*. (Creswell, 2016) menjelaskan bahwa besarnya perbedaan perlakuan dapat diketahui secara lebih

Tabel 2. Kondisi Setelah Diberikan Perlakuan (*Post-test*)

No	Nama/Inisial	<i>Post-test</i>	
		Skor	Kategori
1	SND	140	Tinggi
2	FMN	126	Sedang
3	SHN	154	Tinggi
4	SLM	136	Tinggi
5	RM	154	Tinggi
6	ARD	144	Tinggi
7	SNDR	155	Tinggi
8	KEP	128	Sedang
9	SRR	154	Tinggi
10	CCS	131	Sedang
11	AGG	137	Sedang
12	AN	138	Sedang

akurat dengan cara membandingkan antara hasil *pre-test* dengan *post-test*. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 orang yang terendah pada tingkat pemahaman tupoksi terhadap perubahan regulasi diambil dengan teknik *purposive sampling*. Pengujian hipotesis dari penelitian ini, dilakukan secara non parametric dengan uji *Wilcoxon* untuk sampel kecil dan perhitungan juga dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows 8 enterprise 64bit*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan Penelitian dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan Oktober 2022, kegiatan dilaksanakan di ruang Aula Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Muaro Jambi, pada prosesnya peneliti bertindak sebagai pemimpin kelompok sedangkan anggota terdiri dari 12 pegawai. Kegiatan berupa konseling kelompok dengan tujuan meningkatkan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi menggunakan pendekatan konseling SFBC.

Kondisi Awal Pemahaman Tupoksi Pegawai Terhadap Perubahan Regulasi (*Pretest*)

Pelaksanaan *pre-test* bertujuan untuk mengetahui keadaan kelompok sebelum diberikan *treatment*. Berdasarkan data *pre-test* pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi diperoleh data sebagaimana dituliskan pada tabel 1. Berdasarkan Tabel di atas pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi di dominasi kategori rendah, lima peserta dengan kategori rendah yaitu SND dengan Skor 82, FMN dengan skor 99, SLM dengan skor 94, ARD dengan skor 93, dan SRR dengan skor 87. Sedangkan tujuh peserta lainnya menunjukkan kategori sedang yaitu SHN dengan skor 114, RM dengan skor 127, SNDR dengan skor 124, KEP dengan skor 105, CCS dengan skor 101, AGG dengan skor 102 dan AN dengan skor 101. Hasil tersebut juga menunjukkan perolehan di dua kategori yaitu sedang dan rendah. Skor tertinggi diperoleh oleh SNDR dengan skor sebesar 124 sedangkan terendah diperoleh oleh SND dengan skor sebesar 82.

Pemahaman Tupoksi Pegawai Terhadap Perubahan Regulasi Setelah Diberikan Perlakuan (*Post-test*)

Post-test diberikan untuk melihat kondisi setelah diberikan *treatment* berupa konseling kelompok dengan pendekatan SFBC. Adapun data *post-test* pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi setelah diberikan perlakuan dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan data pada tabel di atas secara umum menunjukkan bahwa pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi mengalami peningkatan dengan signifikan, menunjukkan hasil

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Pre-test dan Post-test

Skor	Kategori	Pre-test		Post-test	
		f	%	f	%
170 s.d 200	Sangat Tinggi	0	0	0	0
136 s.d 169	Tinggi	0	0	7	58,3
104 s.d 135	Sedang	7	58,3	5	41,7
71 s.d 103	Rendah	5	41,7	0	0
<71	Sangat rendah	0	0	0	0
Jumlah		12	100	12	100

Tabel 5. Perbedaan Pre-test dan Post-test

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Pretest	12	102,4	13,62	82	127
Posttest	12	141,4	10,68	126	155

dengan dua kategori yaitu tinggi dan sedang. Skor tertinggi diperoleh SNDR dengan skor 155 dan skor terendah FMN dengan skor 126. Tujuh peserta menunjukkan kategori tinggi diantaranya: skor 155 diperoleh oleh SNDR disusul tiga peserta dengan skor yang sama 154 yaitu SRR, SHN dan RM, kemudian disusul oleh ARD dengan skor 144, kemudian SND dengan skor 140 dan terakhir SLM dengan skor 136, berikutnya lima peserta lainnya menunjukkan kategori sedang diantaranya: AN dengan skor 138, disusul AGG dengan skor 137 kemudian CCS dengan skor 131 selanjutnya KEP dengan skor 128 dan terakhir FMN dengan skor 126.

Perbedaan Hasil Pre-test dan Post-test

Perbedaan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi dapat dilihat melalui hasil *pre-test* dan *post-test* seperti pada tabel 3. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa skor *pre-test* menunjukkan dua kategori yaitu sedang dan rendah, setelah diberikan perlakuan skor *post-test* menunjukkan dua kategori yaitu tinggi dan sedang. Pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi setelah mendapatkan perlakuan berupa konseling kelompok dengan pendekatan SFBC secara umum menunjukkan peningkatan, hal tersebut mengandung arti bahwa pendekatan konseling SFBC terbukti dapat meningkatkan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi. Selanjutnya untuk perbedaan dalam frekuensi pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi untuk masing-masing kategori *pre-test* dan *post-test* dapat dilihat pada

Tabel 3. Perbedaan Hasil Pre-test dan Post-test

No	Nama/Inisial	Pretest		Posttest	
		Skor	Kategori	Skor	Kategori
1	SND	82	Rendah	140	Tinggi
2	FMN	99	Rendah	126	Sedang
3	SHN	114	Rendah	154	Tinggi
4	SLM	94	Rendah	136	Tinggi
5	RM	127	Sedang	154	Tinggi
6	ARD	93	Rendah	144	Tinggi
7	SNDR	124	Sedang	155	Tinggi
8	KEP	105	Sedang	128	Sedang
9	SRR	87	Rendah	154	Tinggi
10	CCS	101	Sedang	131	Sedang
11	AGG	102	Sedang	137	Sedang
12	AN	101	Sedang	138	Sedang

tabel 4. Berdasarkan tabel 4 dapat menunjukkan bahwa pendekatan konseling SFBC dapat meningkatkan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi dengan melihat perbedaan antara hasil perolehan *pre-test* dan *post-test*. Setelah data diolah dengan bantuan SPSS for windows ditemukan data deskriptif perbedaan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi yang dapat dilihat pada tabel 5.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis penelitian, maka untuk melakukan uji hipotesis akan dianalisis dengan statistik *non-parametrik* uji Wilcoxon's, perhitungan dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows 8 enterprise 54bit*. Penggunaan uji Wilcoxon's yaitu menganalisis data sebelum dan sesudah diberikan perlakuan dengan melihat perbedaan yang dialami subjek penelitian yang disajikan pada tabel 6. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan angka probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi sebelum dan sesudah diberikan perlakuan sebesar 0,002 atau probabilitas di bawah *alpha* 0,05 ($0,002 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perubahan atau terjadinya peningkatan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi setelah diberikan perlakuan berupa konseling kelompok dengan pendekatan SFBC.

PEMBAHASAN

Kondisi Awal Pemahaman Tupoksi Pegawai Terhadap Perubahan Regulasi Sebelum diberikan Perlakuan

Pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi melalui hasil *pre-test* yaitu menunjukkan sebesar 102,4 dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman tupoksi pegawai masih memerlukan perhatian untuk ditingkatkan, mengingat pemahaman tersebut berimplikasi kuat terhadap capaian pembangunan daerah khususnya sector Pendidikan. Selaras dengan itu Dale Yoder (Agustomi, 2019) menyatakan "*The Tern Task is Frequently used to describe one portion or element in job*" (Tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan). Lebih Abubakar (2021) mengemukakan bahwa "*A task is a specific work activity carried out to achieve a specific purpose*" (Suatu tugas merupakan suatu kegiatan pekerjaan khusus yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu). Sejalan dengan tupoksi Campbell, (Sutapa & Purwanto, 2012) bahwa OPD dalam menjalani roda pemerintahan akan berjalan efektif apabila memenuhi berbagai macam ukuran dan variasi efektivitas organisasi yang antara lain mencakup efektivitas keseluruhan yaitu sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasaran. Lemahnya pemahaman tupoksi pegawai mengindikasikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai berupa target sasaran kinerja yang nantinya berimplikasi kuat terhadap capaian pembangunan daerah yang sebenarnya sudah ditetapkan Bersama dalam dokumen perencanaan.

Kondisi Pemahaman Tupoksi Pegawai Terhadap Perubahan Regulasi Setelah diberikan Perlakuan

Tabel 6. Pengujian Hipotesis (Uji Wilcoxon)

<i>Post Test - Pre-Test</i>	
Z	- 3.062
Asymp. Sig. (1-tailed)	.002

Based on negative ranks.
Wilcoxon Signed Rank Test

Setelah diberikan perlakuan berupa konseling kelompok SFBC Pemahaman tupoksi pegawai berdasarkan data *post-test* menunjukkan 141,4 yang berada pada kategori tinggi. Dapat dimaknai bahwa terjadi peningkatan yang signifikan setelah diberikan perlakuan berupa konseling kelompok SFBC. Adapun pemahaman tupoksi dalam penelitian ini meliputi Reformasi birokrasi (PMPRB), system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dan rencana aksi nasional dan hak asasi manusia (RAN-HAM), Standar Pelayanan Minimal (SPM), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ), dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD), dan tujuan dari konseling kelompok SFBC yaitu meningkatkan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi pemerintah daerah. Fahmi (2016) menyatakan bahwa tujuan dari konseling kelompok yaitu berkembangnya kemampuan komunikasi dan sosialisasi klien serta mengungkap hambatan ataupun gangguan sosialisasi klien melalui dinamika kelompok dan teknik konseling.

Hasil penelitian juga menunjukkan signifikansi peningkatan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi sebelum dan sesudah perlakuan diberikan yaitu sebesar 0,002, yang berarti bahwa pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi meningkat setelah diberikan perlakuan dengan kata lain konseling SFBC dapat meningkatkan pemahaman tupoksi pegawai terhadap perubahan regulasi pemerintah. Temuan hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sumarwiyah (2015) penelitian dengan fokus konseling dengan pendekatan SFBC seting kelompok dalam konseling keluarga, hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling dengan pendekatan SFBC efektif dalam meningkatkan pengembangan kapasitas pribadi individu dalam keluarga untuk berfokus dalam menyelesaikan masalah.

Hasil yang cenderung sama juga dilakukan Syafiya, R (2020) penelitian berjenis eksperimen dengan melibatkan pendekatan konseling SFBC seting kelompok untuk meningkatkan kematangan karier mahasiswa, hasil penelitian menunjukkan bahwa konseling dengan pendekatan SFBC efektif meningkatkan kematangan karier mahasiswa terutama dimensi kompetensi mahasiswa tingkat akhir. *Solution Focused Brief Counseling* merupakan pendekatan konseling yang didasari oleh suatu pandangan bahwa sejatinya kebenaran dan realitas bukanlah suatu yang bersifat absolute namun realitas dan kebenaran itu dapat dikonstruksikan. Sumarwiyah (2017) lebih lanjut menjelaskan *Solution Focused Brief Counseling* (SFBC) sebagai pendekatan yang efektif dan efisien karena memerlukan waktu yang singkat dalam penerapannya. Pendekatan konseling SFBC sangat membantu konseli menemukan solusi untuk memecahkan suatu permasalahan karena pikiran konseli akan dibimbing untuk fokus pada solusi dan mengesampingkan masalah. (Rostini, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan berdasarkan nilai pretest kelompok eksperiment menunjukkan tingkat pemahaman regulasi kerja berada pada kategori sedang, setelah diberikan perlakuan berada pada kategori tinggi. Penggunaan *Solution Focus Brief Therapy* mampu meningkatkan pemahaman tupoksi kerja pegawai pada perubahan regulasi pemerintah

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, F. (2021). Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Persidangan dan Risalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Papua Dalam Pelaksanaan Rapat Paripurna. *Papua Review Jurnal*, 5(1), 413-421. [Google Scholar](#)

- Agustomi, S. P. (2019). *Pengaruh Penerapan Tugas Pokok Dan Fungsi (Tupoksi) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Pringsewu Tahun 2019* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu). [Google Scholar](#)
- Alam, R. (2021). Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Makassar mengenai Pemberian Insentif kepada Ketua RT dan RW. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 1-21. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.797>
- Berg, R. C., Landreth, G. L., & Fall, K. A. (2017). *Group counseling: Concepts and procedures*. Routledge. [Google Scholar](#)
- Budianto, R., & Febrina, R. (2020). AKUNTABILITAS PENGGUNAAN KEUANGAN DESA (Studi Laporan Pertanggungjawaban Penggunaan APBDes di Desa Alam Panjang Kecamatan Rumbio Jaya Kabupaten Kampar Tahun 2018). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 46(2), 344-354. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v46i2.1327>
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 5. [Google Scholar](#)
- Fall, K. A., Holden, J. M., & Marquis, A. (2017). *Theoretical models of counseling and psychotherapy*. Routledge. [Google Scholar](#)
- Gultom, C. R. R., Zakaria, S., & Sutisna, J. (2022). Pengawasan Pemerintahan dalam Pelaksanaan Sakip Sebagai Upaya Penerapan Good Governance Pada Direktorat Jenderal Kerja Sama Multilateral Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)*, 2(1), 25-43. <https://doi.org/10.24198/janitra.v2i1.41098>
- Hendar, K., Awalya, A., & Sunawan, S. (2019). Solution-focused brief therapy group counseling to increase academic resilience and self-efficacy. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(3), 1-7. [Google Scholar](#)
- Hidayat, A. H. (2021). Bimbingan dan Konseling dalam Perspektif Konseling Posmodernisme. *Jurnal Al-Irsyad: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1), 117-134. [Google Scholar](#)
- Iskandar, D. J. (2017). Pentingnya Partisipasi dan Peranan Kelembagaan Politik dalam Proses Pembuatan Kebijakan Publik. *dalam Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 17-35. [Google Scholar](#)
- Junaenah, I. (2022). Melokalkan Hak Asasi Manusia Melalui Kepariwisata Inklusif: Landasan Pembaharuan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Tentang Penyelenggaraan Kepariwisata. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 19(3), 320-335. <https://doi.org/10.54629/jli.v19i3.928>
- Kim, J. S. (2014). Solution-focused brief therapy and cultural competency. *Solution-focused brief therapy: A multicultural approach*, 1-13. [Google Scholar](#)
- Rasimin, & Hamdi, M. (2018). *Bimbingan dan Konseling Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Rostini, R. (2021). Teori dan Pendekatan Konseling Sfbt (Solution Focused Brief Therapy) Berbasis Islam. *At-Taujih: Bimbingan dan Konseling Islam*, 4(2), 81-91. <http://dx.doi.org/10.22373/taujih.v4i2.11743>
- Rusandi, M. A., & Rachman, A. (2014). Efektifitas konseling singkat berfokus solusi (Solution Focused Brief Therapy) untuk meningkatkan self esteem mahasiswa program studi bimbingan konseling FKIP Unlam Banjarmasin. *AL'ULUM*, 62(4). [Google Scholar](#)
- Slavin, K., & Kim, J. S. (2017). SFBT in Action Eating Disorders. *Solution-Focused Brief Therapy in Schools: A 360-Degree View of the Research and Practice Principles*. [Google Scholar](#)
- Sumarwiyah, S., Zamroni, E., & Hidayati, R. (2015). Solution focused brief counseling (SFBC): Alternatif pendekatan dalam konseling keluarga. *Jurnal Konseling Gusjigang*, 1(2). <https://doi.org/10.24176/jkg.v1i2.409>

- Sutapa, M., & Purwanto, N. A. (2012). Pelaksanaan Tugas Pokok, Fungsi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dalam Pelaksanaan Desentralisasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 112285. [Google Scholar](#)
- Rahmatulloh, R., Ahmad, D. N., & Arifin, M. (2021). Pendampingan dan Pengarahan Konsep Aspirasi Penyelesaian Guru Honorer Kategori Ii di Dki Jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat*, 4(4). <https://doi.org/10.29303/jppm.v4i4.3035>
- Robbaniyah, N. I., Mamesah, M., & Fitri, S. (2013). Efektivitas Layanan Konseling Karir Untuk Meningkatkan Kemampuan Adaptasi Karir Mahasiswa Bk Fip Unj Angkatan 2011. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 76-80. <https://doi.org/10.21009/INSIGHT.022.12>