

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran berkat usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia ialah suatu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Ketika karyawan mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada seberapa baik karyawan tersebut dapat mengembangkan kompetensinya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar unit kerja yang melakukan kegiatan yang berbeda. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan profesi, informasi karier, dan bimbingan karier.¹

Pengembangan prestasi karyawan dapat diperoleh melalui perencanaan karier (*carier planning*) yang baik. Perencanaan karier merupakan kegiatan memperjelas sasaran pribadi dan kemampuan diri serta penyesuain diri. Dalam merencanakan suatu karier tidak menjamin akan membuat karier tersebut akan berhasil. Individu tersebut harus mengetahui tujuan kariernya, lalu merencanakannya, kemudian ia baru dapat melakukan perencanaan kariernya. Individu yang gagal dalam melakukan perencanaan kariernya, dikarenakan mereka berfikir bahwa perusahaan atau atasan mereka yang memiliki tanggung jawab atas kariernya, atau karena mereka tidak peduli pada konsep dasar perencanaan karier mereka. Tanpa mengetahui tujuan karier dan jalur karier yang ada, kegiatan perencanaan karier tidak akan berhasil.²

¹Dwi,dkk “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)” *Jurnal AdministrasiBisnis* 8, no.01, (Februari 2014): 2.

Pekerja menghadapi banyak kesulitan dalam memilih dan menentukan karier, banyak pekerja yang tidak memahami bahwa karier adalah cara hidup untuk berjuang mencapai kehidupan yang baik di masa depan. Banyak faktor yang mempengaruhi pekerja dalam memilih karier yaitu faktor yang ada pada pekerja dengan kemampuan yang dimilikinya melalui tingkat kecerdasan, sikap mental dan kecintaan terhadap suatu karier atau jurusan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Kemudian ekstrinsik (lingkungan) meliputi tingkat ekonomi, keluarga, prefensi orang tua dan kondisi sosial di masyarakat. Penyebab yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan karier antara lain yaitu potensi yang dimiliki individu, aspirasi orang tua, minat, dan pengetahuan tentang dunia kerja, pertimbangan karier, dan keterampilan membuat keputusan karier.³

Berikut ayat Al-Qur'an tentang seseorang diwajibkan bekerja dengan sungguh-sungguh :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya :” Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (QS Al-Insyirah:7)⁴”

Pada ayat tersebut Allah SWT memerintahkan bilah telah selesai mengerjakan sesuatu amal perbuatan, maka hendaklah beliau mengerjakan amal peruatan amal lainnya. Sebab, dalam keadaan terus beramal, beliau (Nabi Muhammad SAW) akan menemui ketenenangan jiwa dan kelapangan hati. Ayat ini menganjurkan agar Nabi Muhammad SAW tetap rajin dan terus menerus tekun beramal.⁵ Dalam dunia pekerjaan seseorang harus bersikap profesional, agar ia dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hadis yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi yaitu :

²Marta Dina Narulita, “Perencanaan Karir Karyawan di PT X” *Jurnal Wacana Ekonomi* 18, no.02, 2019: 123.

³Silvanus,dkk “Efektivitas Konseling Trait And Factor Dengan Teknik Dialog Untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Dan Kematangan Karir Pada Karyawan CV. Uma Sapta Arcitectur” *Jurnal dan Bimbingan Konseling Indonesia*, 04, no.02, (Oktober 2019) : 25.

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Diponegoro, 2010), 596.

⁵ *Ibid*, 705.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى
(يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ) (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya : Dari Aisyah r.a., Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”.
(HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).⁶

Dari hadist diatas menjelaskan bahwa agama islam mengajarkan kepada kita harus memiliki nilai-nilai profesionalitas dalam setiap pekerjaan, tujuannya agar setiap pekerjaan yang kita emban memiliki tanggung jawab yang sangat kuat.

Pemberian layanan bimbingan karier yang efektif akan sangat bermanfaat bagi pekerja dalam menerima berbagai jenis informasi tentang karier, jabatan, wawasan karier, penentuan nasib sendiri, dan memecahkan masalah itu sendiri. Bimbingan karier tidak hanya sekedar memberika respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya pengaturan, pengarahan, bimbingan, dan pendayahgunaan. Hal ini dikenal dengan istilah manajemen. Keefektifan perusahaan tidak luput dari peran manajemen dalam perusahaan. Terutama arah dalam orientasi karier terhadap karyawan. Ketika bimbingan karier merupakan salah satu bagian dari manajemen tanpa adanya bimbingan karier maka tidak dapat berfungsi secara efektif.⁷

Pemberian bimbingan karier tersebut hampir diseluruh perusahaan ada, walaupun teknik dan metode-metode-nya berbeda. Namun, walaupun memiliki sebuah perbedaan, maksud dan tujuannya sama yaitu sama-sama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.⁸ Meningkatkan prestasi kerja karyawan menggunakan

⁶Abu Ya'la (Musnad),4368, dan al-Baihaqi, (syi'bul imam),334/4, dinilai *dhaif* oleh Mutaqaddimin, dan dinilai *hasan* oleh al-Albani dengan syawahid (penguat).

⁷Khairunnisa, “*Metode Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta,*” (Skripsi : Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010), 3.

⁸*Ibid*, 4.

bimbingan karier dengan teori John Holland. Teori ini membantu individu berkembang secara maksimal sehingga individu tersebut dapat merencanakan pencapaian pekerjaan sebagai landasan dasar karier sesuai dengan kemampuannya. Kontribusi terbesar dari teori terkenal John Holland adalah kepribadian dan lingkungan kerja. Ide dasarnya adalah kebanyakan orang terlihat seperti kombinasi dari beberapa tipe kepribadian di atas. John Holland mengatakan bahwa “orang memasuki tempat kerja mencari kondisi tempat lingkungan kerja dimana mereka dapat menunjukkan keahlian dan kemampuannya, menunjukkan sikap dan nilai mereka sendiri, dan terlibat dalam hal-hal yang menyenangkan”.⁹

Menurut Husna Atiqah dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan”, ia mengatakan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penelitian kelapa sawit, perusahaan ini ingin mencapai tujuan organisasi melalui kinerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan kerja dan kepuasan kerja dapat diciptakan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan karier dengan menunjuk lembaga lain dan memperkerjakan instruktur yang memberikan pendidikan tentang cara bekerja dengan baik, mempelajari pengetahuan dan keterampilan.¹⁰

Pelaksanaan bimbingan karier bagi karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan memang sangatlah penting bagi karyawan, karena bertujuan untuk menunjukkan sebuah prestasi yang sangat memuaskan bagi perusahaan. Karena sebagai salah satu pusat perusahaan yang berjalan di bidang penelitian kelapa sawit, pihak PPKS memang harus terus membentuk karyawan yang sangat bagus melalui

⁹Robby dkk , “Peningkatan Kematangan Karier Siswa Dengan Teori Tom Holland” *Indonesian Journal of School Counseling* 6, no.02, 2021 : 123.

¹⁰Husna Atiqah, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan,” (Skripsi : Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara, 2010), 12.

bimbingan karier, bahkan sampai sekarang karyawan-karyawan bekerja dengan baik dan bagus, melalui bimbingan karier para karyawan sudah bisa dibilang terbimbing secara baik, walaupun tidak semua karyawan bisa terbimbing secara sempurna.

Berdasarkan studi pendahuluan penulis, bagi para karyawan mendapatkan kesempatan untuk bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, adalah sebuah anugerah yang sangat luar biasa, tentunya orang yang bekerja di perusahaan tersebut bukan orang yang biasa, tentunya sudah ada yang memiliki prestasi-prestasi luar biasa, sehingga membuat pihak PPKS sangat puas dengan kinerja para karyawan. Pihak PPKS tentunya akan melakukan penindak lanjutan untuk mengasah kemampuan para karyawannya melalui bimbingan karier. Pihak PPKS akan terus melakukan proses bimbingan karier untuk meningkatkan prestasi serta kemampuan para karyawan sehingga disetiap tahunnya akan meningkat prestasi dan kemampuan yang mereka miliki.

Perlunya bimbingan karier bagi karyawan sangat berpengaruh besar bagi masa depan mereka di perusahaan, karena masih banyak orang diluar sana yang memiliki prestasi dan kemampuan yang sangat bagus. Maka dari itu pihak PPKS terus berusaha melakukan pengembangan karier para karyawan, agar tidak terjadi sebuah pergantian karyawan. Sebagai pusat tempat penelitian kelapa sawit tentunya pihak PPKS tidak sembarangan dalam memilih karyawan, pastinya mereka akan melakukan berbagai tahap dan proses sampai mereka bisa bekerja di perusahaan tersebut. Bimbingan karier yang dilaksanakan oleh pihak PPKS sangatlah bagus, karena mereka mampu menciptakan karyawan-karyawan hebat di masing-masing bidangnya, sehingga PPKS disebut sebagai perusahaan yang sangat bagus dan maju di abad milenial ini.

Melalui peran bimbingan karier yang dilaksanakan di PPKS membuat para karyawan semakin menemukan jati dirinya, dan itu membuat para karyawan semakin menguasai pekerjaan dengan mudah, proses demi proses yang dilewati oleh para karyawan, membuat para karyawan mengerti betapa pentingnya bimbingan karier

untuk mereka, selain untuk mengembangkan prestasi, bimbingan karier juga menjadi penentu masa depan mereka di perusahaan, semakin tekun dalam mengikuti bimbingan karier maka semakin bagus masa depan karyawan tersebut.

Oleh karena itu prestasi kerja karyawan tergantung pada bimbingan karier yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Semakin bagus dan menarik bentuk pelaksanaan, metode yang digunakan maka prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat disetiap prosesnya. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang:

“Bentuk-Bentuk Pelaksanaan Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk-bentuk pelaksanaan bimbingan karier terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan?
2. Bagaimana metode pelaksanaan bimbingan karier dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan kantor pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan?
3. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan bimbingan karier dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk pelaksanaan bimbingan karier terhadap prestasi kerja karyawan kantor pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan.
2. Untuk mengetahui metode pelaksanaan bimbingan karier dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan kantor pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan.
3. Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan bimbingan karier dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

D. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memberikan penafsiran serta memudahkan dalam memahami maksud judul proposal ini, maka penulis memberikan batasan-batasan istilah antara lain, yaitu :

1. Bimbingan Karier

Proses/pemberian bantuan yang diberikan kepada individu agar mampu mengembangkan potensi (bakat, minat dan kemampuan), yang dimiliki, mengenali dirinya sendiri, mengatasi permasalahan sendiri, sehingga individu tersebut menentukan sendiri jalan hidupnya secara bertanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain.¹¹

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh individu atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.¹²

3. Karyawan

Karyawan ialah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didaya gunakan oleh organisasi.¹³

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini ialah :

1. Manfaat Akademis

- a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam pembelajaran dan membandingkannya dengan praktek di lapangan.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan acuan dalam memberikan bimbingan karier untuk di perusahaan bagi universitas dan jurusan khususnya Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI).

¹¹Fiptar Abdi Alam, *Korelasi Layanan Bimbingan Karier dengan Bahasa dan Sastra di Era Revolusi Industri 4.0* (Guepedia.com, 2019), 18.

¹²Armansyah, *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta* (Azka Pustaka, 2021), 12.

¹³Abu Wildan, Muhammad, "Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah," 2021), 5.

- c. Sebagai wahana untuk mengembangkan wacana dan pemikiran bagi peneliti.
 - d. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis
- a. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam.
3. Manfaat Praktis
- a. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan mengetahui bentuk-bentuk bimbingan karier dalam meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk menentukan pembahasan, maka proposal penelitian ini akan disusun secara sistematis dan terukur. Mulai dari pendahuluan sampai kepada metode penelitian :

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini dibahas mengenai pentingnya pelaksanaan penelitian yang ditulis ke dalam sub bab latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan istilah dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, dalam bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang pengertian bimbingan karier, prestasi kerja, karyawan, kajian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian, bab ini membahas metodologi dalam meneliti yang dijabarkan ke dalam, sub bab pendekatan, metode penelitian, subjek penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data, teknik pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian, terdiri dari gambaran umum Pusat Penelitian Keladirpa Sawit Medan (PPKS), sejarah singkat berdirinya PPKS, visi dan misi, struktur organisasi, serta hasil penelitian di lokasi penelitian.

Bab V Penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran.