

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Etos kerja atau motivasi kerja karyawan adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan agar tetap gigih dan giat dalam bekerja dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para karyawan supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang para karyawan miliki (tidak setengah-setengah), sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.¹

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, apabila tingkat disiplin kerja karyawan baik, maka tingkat kinerja juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena terdapat sebanyak 6 orang (20,1%) rendahnya disiplin kerja pegawai karena kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 13 orang (43,3%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 11 orang (36,7%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena kurangnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.²

Menurut Walgito bimbingan karir adalah bimbingan yang diberikan kepada seseorang agar dapat bekerja dengan baik, dengan senang, dengan tekun

¹Joko M Munandar, *Pengantar Manajemen*, (Bogor: PT Penerbit Press, 2014). 221.

²Rian Ozary Hardiansyah, *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi Sarjana Ekonomi, (Universitas Negeri Yogyakarta, 2017). <https://eprints.uny.ac.id>. diakses pada tanggal 3 April 2022 pukul 14:15 Wib.

yang disesuaikan dengan tuntutan dari jabatan atau pekerjaan dengan apa yang ada dalam individu yang bersangkutan.³ Hattari menyebutkan bahwa istilah bimbingan atau konseling karir mengandung konsep yang lebih luas. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu sedangkan bimbingan karir menitikberatkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungan, dan salah satu upaya untuk meningkatkan etos kerja karyawan yaitu dengan memberikan bimbingan karir. Hanya saja untuk menghasilkan etos kerja yang tinggi seseorang karyawan tidak hanya perlu memiliki kedisiplinan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk semangat yang tinggi.⁴

Diperlukan beberapa faktor dan aspek pendukung guna menjadi pimpinan yang efektif. Hal ini bermula dari diri pimpinan itu sendiri. Hal ini terkait dengan kemampuan, *personality* serta motivasi. Kemudian sikap pimpinan juga menjadi aspek penting, baik berorientasi kepada tugas, individu, dan kepemimpinan transformatif. Tidak berhenti disitu, menjadi pimpinan yang efektif memerlukan dukungan dari anggota, baik berupa percaya, kewenangan atasan dan pembagian tugas yang terstruktur dan jelas.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bimbingan karir adalah salah satu layanan bimbingan di perusahaan yang dapat membantu karyawan agar dapat bekerja dengan baik, senang, tekun yang disesuaikan dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan dengan apa yang ada dalam dirinya. Dengan adanya bimbingan karir yang dilakukan pimpinan perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan memperoleh penyesuaian diri, pemahaman tentang pekerjaan dan lingkungan kerja.

³Mufied Fauziah, dkk, *Usaha Pemberian Layanan yang Optimal Guru BK pada Masa Pandemi Covid-19*, (Yogyakarta: UAD Press, 2021). 430.

⁴Hattari, *Ke Arah Bimbingan Karir dengan Pendekatan Developmental*, (Jakarta: BP3K, 1983). 20.

⁵Mukhtar dan Hapzi Ali, *Efektifitas Pimpinan*, (Yogyakarta: CV Budi utama, 2016). 20.

Oleh sebab itu seorang pemimpin mampu memberikan pengarahan, semangat dan nasehat yang mampu membangun jiwa para karyawan atau bawahannya untuk meningkatkan semangat kerja dan selayaknya sebagai seorang muslim yang telah dijadikan pemimpin dimuka bumi ini, sebaiknya menganut apa yang telah diajarkan oleh Rasulullah Saw, maka kepemimpinan yang dijalankan bisa berjalan dengan sebaik-baiknya.⁶

Seperti yang dijelaskan firman Allah Swt dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab ayat 21, sebagai berikut:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah”.⁷

Untuk lebih jelasnya terdapat satu Hadis yang berbunyi:

كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ،
وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَ
وَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فَكُلُّكُمْ
رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: “Abdullah Bin Umar r.a. Bahwasanya Rasulullah Saw bersabda: setiap kamu adalah pemimpin maka akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala Negara adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang istri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggung jawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah

⁶Oki Rahmat Prihastono, *Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Soekarno Hatta Tangerang*, Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015). <https://repository.uinjkt.ac.id>. Diakses pada tanggal 17 juni 2022 Pukul 19:58 WIB.Hastono.

⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*, (Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010). 420.

tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Ingatlah kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal-hal yang dipimpinnya. (HR. Bukhori, Muslim)”⁸

Ayat Al-Qur'an dan Hadis di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para bawahannya, baik komunikasi formal maupun komunikasi informal terhadap karyawan nya.

Selain tempat kerja atau mencari rezeki, perusahaan pun dapat menjadi lapangan dalam membentuk ketahanan prestasi dan akhlak mulia, akan tetapi ditentukan juga oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan *inner life* nya, suasana batin dan semangat hidup yang bersumber kepada iman. maka dari itu, salah satu hal yang dicari sebagai sumber untuk menumbuhkan motivasi kerja adalah agama. Kepedulian perusahaan terhadap agama salah satunya dibuktikan dengan kegiatan bimbingan karir terhadap karyawan, dan kegiatan ini diharapkan berdampak pada etos kerja karyawan sehingga memiliki ketahanan prestasi dan akhlak mulia yang dapat diwujudkan pada pelaksanaan tugas karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.⁹

Berdasarkan fakta di atas penulis menganggap bahwa etos kerja karyawan di Cisadani Sawit Raya Rantauprapat dapat berjalan dengan berhasil meskipun terdapat beberapa hambatan yang muncul namun efektivitas bimbingan karir pimpinan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Terkait hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti serta menuangkan ke dalam sebuah karya ilmiah dengan judul “Efektivitas bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Cisadani Sawit Raya Rantauprapat”.

B. Identifikasi Masalah

⁸Afi Parnawi, *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020). 50.

⁹Musa Asyari, *Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi Umat*, (Jogjakarta: Lesfi, 1997). 35.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di Cisadani Sawit Raya yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa tidak terpacu untuk bekerja dengan lebih baik.
3. Kurangnya keyakinan dan persepsi yang dimiliki karyawan atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

C. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya maka fokus penelitian ini adalah tentang Efektivitas Bimbingan Karir Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Cisadani Sawit Raya Rantauprapat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis uraikan rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimanakah proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan Cisadani Sawit Raya Rantauprapat?
2. Bagaimana metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan Cisadani Sawit Raya Rantauprapat?
3. Bagaimana hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan Cisadani Sawit Raya Rantauprapat?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan Cisadani Sawit Raya Rantauprapat.

2. Untuk mengetahui metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan Cisadani Sawit Raya Rantauprapat.
3. Untuk mengetahui hambatan dalam melakukan bimbingan karir dalam meningkatkan etos kerja karyawan Cisadani Sawit Raya Rantauprapat.

F. Batasan Istilah

Agar terhindar dari kesalahan memaknai dan memahami pembahasan pada kajian ini, sangat penting bagi penulis untuk membuat batasan istilah yang dipergunakan pada kajian yang dilakukan, yaitu:

1. Bimbingan karir

Istilah bimbingan merupakan kata dari “*Guidance*” yang dasar katanya “*Guide*” memiliki beberapa arti: menunjukkan jalan, memimpin, memberikan petunjuk, mengatur, mengarahkan, dan memberi nasehat. Sesuai dengan istilahnya, maka bimbingan berarti bantuan atau tuntutan. Sedangkan karir adalah satu istilah yang mempunyai pengertian yang cukup luas, pembahasan dapat mulai dari rencana pendidikan sampai pada pemilihan jabatan, gaya hidup, dan pekerjaan paruh waktu. Maka pengertian dari bimbingan karir adalah suatu bantuan tentang memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan nasehat atau arahan untuk bekerja yang baik untuk masa depan.¹⁰

2. Pimpinan

Pimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Pemimpin adalah individu

¹⁰A. Halen, *Bimbingan Karir Dan Konseling Dalam Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002).

manusia yang dinamakan memimpin anggotanya kearah mencapai amanah yang ditetapkan.¹¹

3. Etos kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.¹²

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan antara lain:

1. Secara teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam usaha pengembangan etos kerja karyawan yang berkaitan dengan bimbingan karir pimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja produktivitas kerja karyawan di Cisadani Sawit Raya Rantauprapat.

2. Secara praktis

a. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang di dapatkan dibangku kuliah. Selain itu juga untuk menambah wawasan dan pengetahuan pada umumnya yang berkaitan dengan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan dan memotivasi karyawan sehingga tercapai produktivitas kerja.

¹¹Harries Madistriyatno, *Pemimpin Dan Memimpin*, (Jakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020). 2.

¹²Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020). 101.

c. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi terhadap karyawan sehingga dapat mengikuti bimbingan karir pimpinan oleh perusahaan.

d. Bagi peneliti berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang berbeda yang luas dan mendalam di bidang bimbingan karir.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan serta pemahaman isi dalam kajian ini, maka penulis akan menyertakan pembahasan melalui bab-bab beserta sub bab nya yaitu:

Bab I Pendahuluan : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan istilah, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teoretis: Pengertian bimbingan karir, pimpinan, metode bimbingan karir, etos kerja, pengertian etos kerja, aspek-aspek etos kerja, upaya meningkatkan etos kerja, pandangan islam tentang etos kerja, pengaruh etos kerja dan produktivitas kerja, penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian: jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: temuan umum, sejarah singkat PT Cisadani Sawit Rata, visi dan misi, kegiatan perusahaan, struktur organisasi, deskripsi jabatan, temuan khusus, proses pelaksanaan bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan, metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan, hambatan dalam meningkatkan etos kerja karyawan, pembahasan.

Bab V Penutup: kesimpulan dan saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN