

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat Cisadani Sawit Raya

Cisadani Sawit Raya didirikan pada 28 Oktober 1983 oleh bapak Rudi Suhendra (alm) dan ibu Johanna Wirjoprawiro (alm) yang telah bermitra bisnis selama lebih dari 25 tahun. Bapak Rudi Suhendra memiliki latar belakang yang sangat luas dalam bidang perdagangan kelapa sawit dan pembuatan sabun dari minyak sawit. Sementara ibu Johana Wirjoprawiro (alm) memiliki pengalaman bertahun-tahun dalam bidang perdagangan umum. Pada September 2019, pemegang saham menyetujui perseroan berubah menjadi perusahaan terbuka dan melakukan penawaran perdana saham kepada publik.⁶¹

Pendirian perseroan disahkan melalui akta pendirian No. 82 tanggal 28 Oktober 1983 yang dibuat langsung dihadapan Notaris Erly Soehandjojo, S.H., sesuai dengan surat penetapan ketua pengadilan Negeri Jakarta Barat No. 0620/83/P.NOT tanggal 30 April 1983 yang menggantikan Muddiyono, S.H, C2-7385.HT.01.01. th'88 tanggal 20 Agustus 1988 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat No. 010/1989 tanggal 7 Januari 1989 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 147/1989 tanggal 3 Februari 1989, tambahan No.10.

Dalam kurun waktu hampir sekitar 7 tahun lamanya, Cisadani Sawit Raya melakukan penanaman kelapa sawit yang pertama kali dilakukan pada tahun 1990 di kebun Negeri Lama, Rantauprapat. Selama kurang lebih 7 tahun itu pihak perkebunan Cisadani Sawit Raya melakukan pengurusan perizinan dan persiapan pembukaan lahan perkebunan. Dimulai dari perbaikan jalan perkebunan agar alat-alat berat dapat masuk ke kawasan perkebunan untuk membuka lahan perkebunan.

⁶¹Hasil Wawancara dengan bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 10:00 Wib.

Dalam membuka kawasan perkebunan Cisadani Sawit Raya memanfaatkan penduduk sekitar perkebunan dalam pembukaan lahan perkebunan menjadi bukti dari dukungan penduduk terhadap kedatangan Cisadani Sawit Raya di Kecamatan Bilah Hilir.

Perseroan juga memiliki pabrik kelapa sawit di area kebun yang mulai beroperasi sejak 2007 dengan kapasitas 60 Ton per jam untuk mengolah tandan buah segar menjadi *crude palm oil*. Saat ini perseroan memiliki enam entitas anak usaha yang mayoritas diakuisisi dalam kondisi anak tersebut Samukti Karya Lestari (SKL) yang berlokasi di Tapanuli Selatan, Sukses Sawit Gasing (SSG), Abiputra Bina Inter (ABI), dan Bintang Kenten Lestari (BKL) di kabupaten Banyuasin. Sampai saat ini perseroan memiliki perkebunan kelapa sawit dengan lahan area usaha mencapai 29.000 Hektar dengan produksi TBS mencapai 319.071 Ton per tahun. Dengan jumlah total karyawan perseroan per Desember 2021 sebanyak 3.792 orang.

2. Visi dan Misi

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memiliki visi dan misi, guna sebagai panutan untuk mencapai target ataupun tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi Cisadani Sawit Raya ini adalah sebagai berikut:⁶²

a. Visi perusahaan

Visi dari Cisadani Sawit Raya yaitu menjadi pusat keunggulan pengelolaan Agri Industri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik, unggul serta berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

b. Misi perusahaan

Misi dari Cisadani Sawit Raya yaitu:

- 1) Menyelenggarakan usaha agro industri berbasis sawit dan minyak
- 2) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi.

⁶²Hasil Wawancara dengan bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 10:14 Wib.

- 3) Menyelaraskan kegiatan usaha dengan masyarakat dan stake holder lainnya melalui kemitraan yang saling menguntungkan serta berwawasan lingkungan.
- 4) Menyediakan produk dan jasa agrikultur yang berkualitas dan berkelanjutan, untuk menciptakan nilai tambah kepada seluruh pemangku kepentingan.
- 5) Membuka dan memperluas lapangan dan kesempatan kerja bagi masyarakat.
- 6) Mendidik karyawan untuk selalu memikirkan masa depan dan tidak hanya menguntungkan kepada nasib, tetapi lebih menekankan kepada pekerjaan.

3. Kegiatan Perusahaan

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki kegiatan yang berbeda-beda, kegiatan ini bergantung pada jenis usaha yang dijalankan oleh perusahaan tersebut, berikut adalah kegiatan perusahaan Cisadani Sawit Raya yang bergerak di bidang perkebunan, antara lain adalah:

- a. Turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nominal pada umumnya, khususnya di sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya, dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.
- b. Melaksanakan kegiatan usaha antara lain:
 - 1) Mengusahakan budidaya tanaman, meliputi pembukuan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan, serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan budidaya tanaman tersebut.

- 2) Produksi, meliputi pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun pihak lain, baik barang setengah jadi maupun barang jadi.
- 3) Perdagangan, penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi.
- 4) Pengembangan usaha dibidang perkebunan, agro usaha dan agro bisnis.
- 5) Mendirikan atau menjalankan perusahaan dan usaha lainnya yang berhubungan dengan usaha bidang pertanian.

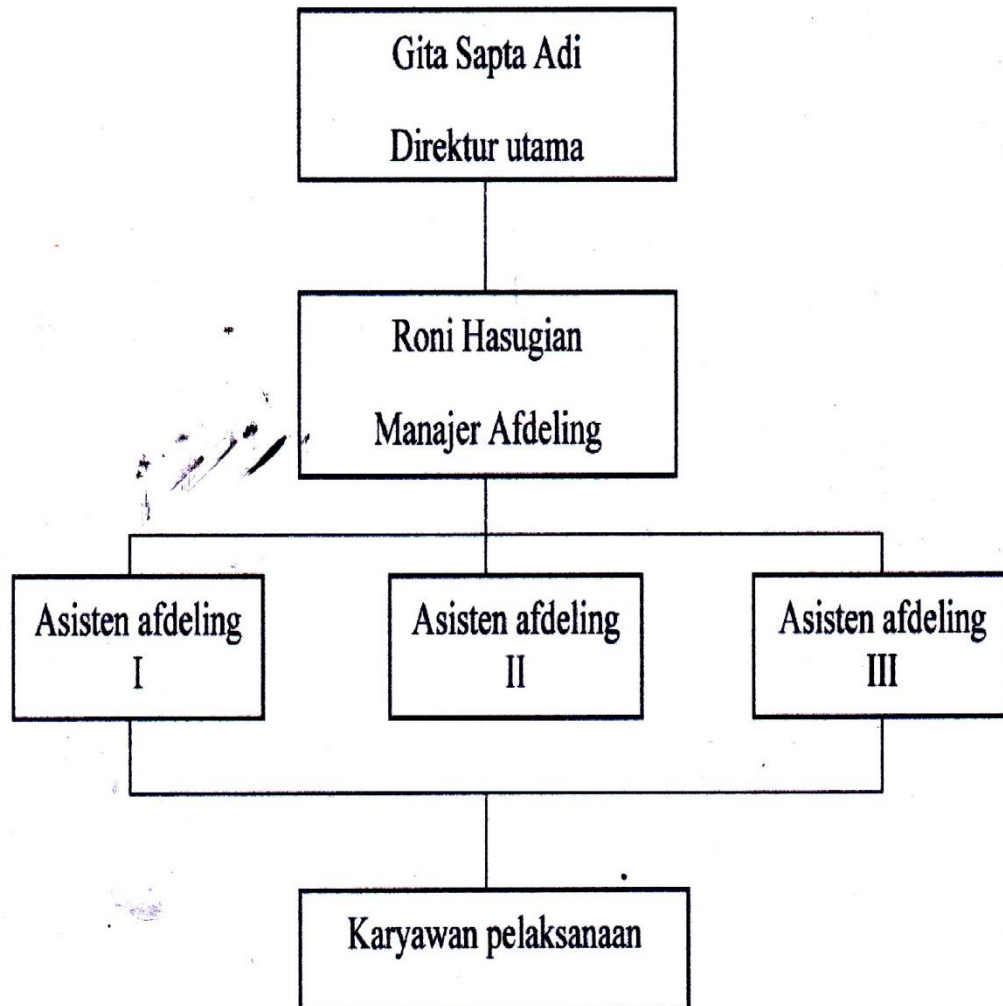
Dalam melaksanakan roda perusahaan direksi dibantu oleh 16 orang kepala bagian dan 3 (tiga) orang koordinasi wilayah terdiri dari 37 unit usaha, dimana sebagai pelaksana operasional tiap unit adalah Administrasi/kepala unit yang mempunyai tugas untuk melaksanakan fungsi manajemen berupa pelaksanaan rencana-rencana perusahaan yang telah ditetapkan oleh direksi.

Unit pelaksana langsung (fungsi lini) dari direksi Administrasi dan kelapa sawit dengan dibantu oleh beberapa orang kepala dinas sebagai manajer menengah madya dan Asisten tanaman, Asisten pengolahan, Asisten teknik, dan Asisten Administrasi sebagai manejer menengah pertamana bertanggung jawab atas pekerjaan kepada direktur utama.

Dari luar wilayah kerja dan jenjang kepangkatan tentunya memerlukan struktur organisasi yang tepat agar dapat secara efektif dan efisien mengatur dan menjelaskan tugas setiap anggota organisasinya. Adapun bentuk organisasi Cisadani Sawit Raya adalah berbentuk organisasi lini dan staf sebagaimana yang tertuang pada surat keputusan direksi tanggal 3 Desember 1997.⁶³

⁶³Hasil Wawancara dengan bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 10:25 Wib.

4. Struktur Organisasi



5. Deskripsi Jabatan

a. Direktur Utama

- 1) Tanggung jawab utama
 - a) Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan
 - b) Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian perusahaan
 - c) Memelihara dan mengawasi kekayaan perseroan terbatas
 - d) Bertanggung jawab dalam memimpin perusahaan secara efektif dan efisien
- 2) Wewenang
 - a) Mengangkat dan memberhentikan karyawan
 - b) Membuat keputusan-keputusan yang strategis untuk peningkatan bisnis dan produksi
 - c) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya

b. Manajer Afdeling

- 1) Tanggung jawab utama
 - a) Membuat perencanaan produksi untuk melaksanakan pekerjaan dilapangan
 - b) Mengawasi proses produksi dilapangan agar proses produksi sesuai dengan rencana
 - c) Mengadakan pertemuan dan rapat rutin dengan bawahan dan koordinasi dengan unit lain yang terkait
- 2) Wewenang
 - a) Memberikan penilaian kualitas hasil produksi
 - b) Menentukan intruksi langsung dari Direktur utama tentang kualitas, mutu kerja dan intruksi kerja

c. Asisten I

- 1) Tanggung jawab utama
 - a) Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pengolahan bahan baku menjadi produk akhir

- b) Melakukan pengawasan terhadap identifikasi yang berhubungan dengan proses pengolahan sampai final produk di gudang
 - c) Mempersiapkan agenda-agenda meeting yang berhubungan dengan proses pengolahan seperti produk, tenaga kerja, peralatan, bahan-bahan kimia yang digunakan
 - d) Membuat rencana pemakaian tenaga kerja, peralatan dan bahan-bahan kimia yang digunakan pada proses pengolahan
 - e) Melakukan pengawasan terhadap jumlah bahan baku yang diterima serta produk yang dikirim
 - f) Melakukan adjustment sesuai data-data yang telah diberikan oleh asisten laboratorium
 - g) Membuat laporan manajemen pengolahan
 - h) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target produksi sesuai bahan baku yang diterima
- d. Asisten II
- 1) Tanggung jawab utama
 - a) Membantu manajer produksi dalam membuat perencanaan produksi khusus untuk melaksanakan pekerjaan lapangan
 - b) Mengawasi proses produksi dilapangan agar proses produksi sesuai dengan rencana
 - 2) Wewenang
 - a) Memberikan penilaian kualitas hasil produksi
 - b) Meneruskan intruksi langsung dan Manajer produksi tentang kualitas, mutu kerja dan intruksi kerja
 - c) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya

e. Asisten III

- 1) Tanggung jawab utama
 - a) Membantu manajer produksidalam membuat perencanaan produksi dalam membuat perencanaan produksi khusus kelapa sawit untuk pekerjaan dilapangan
 - b) Mengawasi proses produksi dilapangan agar sesuai dengan target yang direncanakan
 - c) Mengadakan pertemuan dan rapat rutin dengan bawahan untuk penyampaian laporan jumlah produksi setiap minggunya
- 2) Wewenang
 - a) Memberikan penilaian kualitas hasil produksi
 - b) Meneruskan intruksi langsung dari manajer produksi tentang kualitas, mutu kerja dan intruksi kerja

B. Temuan Khusus

1. Proses Pelaksanaan Bimbingan Karir Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan

Untuk mengetahui dan mengukur keefektifan bimbingan karir yang paling utama harus diketahui yaitu proses pelaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawannya. Dalam pelaksanaannya ada seorang pembimbing atau pimpinan langsung memberikan bimbingan karir tersebut, pimpinan yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya harus memiliki wawasan ilmu pengetahuan yang luas, serta mempunyai kemampuan dalam bidangnya dan dalam melayani berbagai permasalahan dari staf nya sesuai dengan kondisi pada saat ini, baik diperusahaan maupun masyarakat.

Dengan demikian setiap pembimbing diupayakan memiliki kualitas pendidikan yang baik dan pengalaman yang luas, dan kemampuan praktiknya juga cukup dengan persyaratan-persyaratan yang lain seperti kemampuan berempati, berkomunikasi dengan baik, kemampuan berimprovisasi, dan motivasi. Proses

selanjutnya yaitu terbimbing, dimana karyawan sendiri yang pada dasarnya masih membutuhkan sekali pengarahan, pembinaan dan bimbingan dari pimpinan. Dan dalam meningkatkan etos kerja karyawan tidak cukup dengan adanya bimbingan karir saja baik berupa pendidikan, pelatihan, kegiatan dalam bentuk keterampilan atau pembinaan skil saja, akan tetapi juga dengan pemenuhan kebutuhan dan hak-hak karyawan nya.

Dalam proses bimbingan karir sangat tidak mudah untuk mengubah kebiasaan buruk menjadi baik, butuh waktu lama untuk mengubahnya. Setelah kegiatan bimbingan karir berjalan, sebagian karyawan tidak langsung menerima dan menikmati kegiatan tersebut, mereka harus membiasakan diri dan menerima kegiatan tersebut sebagai wadah untuk menambah wawasan dan pengetahuan hidup mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Roni, yaitu sebagai berikut:

“Proses pelaksanaan ada pembimbing dan juga terbimbing yang kemudian tujuannya dilihat dari segi profesi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dari segi pelayanan untuk meningkatkan etos kerja kepada karyawan agar bekerja dengan tanggung jawab, jujur dan terutama disiplin dalam bekerja”⁶⁴

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Agus selaku asisten I Cisadani Sawit Raya:

“Dalam setiap proses pelaksanaannya sendiri saya lakukan dengan memakai metode apa yang manajer berikan kepada saya dan itu saya juga berikan kepada karyawan saya supaya dapat mengikuti metode-metode yang telah dibuat dan harapannya dapat diaplikasikan pada pekerjaannya”.⁶⁵

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Rahmat dan Bapak Sugino selaku Asisten II dan III Cisadani Sawit Raya

“Proses pelaksanaan itu dilihat dari segi profesi untuk meningkatkan kinerja karyawan saya dek kemudian dari segi pelayanan untuk meningkatkan etos kerja kepada karyawan agar bekerja dengan tanggung

⁶⁴Hasil Wawancara dengan bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 11:02 Wib.

⁶⁵Hasil Wawancara dengan bapak Agus Suryamanik, (Asisten 1 Cisadani Sawit Raya), tanggal 29 September 2022, Pukul 10:00 Wib.

jawab, jujur dan terutama disiplin bekerja, proses pelaksanaan saya memakai metode bimbingan karir”⁶⁶

Dalam penjelasan pimpinan-pimpinan Cisadani Sawit Raya, bahwa di perusahaan adanya bimbingan karir yaitu bimbingan berkala, bimbingan rutin dan bimbingan incidental kepada karyawan. Manajer dan staf-staf sangat kompak dan bekerja sama untuk tetap mengontrol dan menjalankan prosedur agar tetap terjaga kedisiplinannya.

Sebagai karyawan di Cisadani Sawit Raya, Ibu Mainadara menyatakan bahwa telah mendapatkan bimbingan karir secara rutin dan bimbingan karir berkala, adapun hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Alhamdulillah setelah saya mengikuti bimbingan karir ini saya paham tujuan dari kegiatan ini yaitu saya semakin sadar ternyata bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah aja, tapi bekerja menjadi ibadah bagi saya ketika melakukannya dengan niat dan ikhlas, dan saya juga paham kalau pimpinan menuntut kita untuk bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang kita kerjakan dan kejujuran kita dalam bekerja, dengan pengalaman kerja saya ini saya sadar yang dulunya tidak disiplin, kurang bergairah sekarang insyaallah bekerjanya semakin semangat dan disiplin dan lebih nyaman dipekerjaan”.⁶⁷

Cisadani Sawit Raya ini merupakan perusahaan maju di Kabupaten Labuhanbatu yang menjadikan karyawan sebagai salah satu peran penting dalam suatu manajemen. Membangun suasana yang kondusif dan lingkungan yang nyaman menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Hal ini diwujudkan salah satunya dengan cara meningkatkan etos kerja setiap individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pada karyawan, Cisadani Sawit Raya ini menyelenggarakan suatu kegiatan untuk menunjang tujuan tersebut yaitu dengan diadakannya bimbingan karir.

⁶⁶Hasil Wawancara dengan bapak Rahmat, (Asisten I Cisadani Sawit Raya), tanggal 29 September 2022, Pukul 14:00 Wib.

⁶⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Mainadara, (Karyawan Cisadani Sawit Raya), tanggal 30 September 2022, Pukul 08:00 Wib.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Roni berkenaan dengan bimbingan karir, yaitu sebagai berikut:

“Mudah-mudahan kegiatan ini dapat meningkatkan etos kerja karyawan, karena didalam bimbingan karir ini mereka diberi arahan dari pimpinan sehingga kegiatan itu bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup saja tapi kerja pun dapat bernilai bagi lingkungan pekerjaan dan masyarakat, dan karena saya meyakini bahwa kegiatan bimbingan karir ini dapat meningkatkan etos kerja makanya saya buat di perusahaan ini”.⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa salah satu kriteria yang dijadikan dasar bagi proses pembentukan, pemberdayaan dan pengembangan sumberdaya manusia. Etos kerja diperlukan karena dapat memaksakan individu untuk mematuhi peraturan kerja yang telah ditentukan lebih dulu. Karena etos kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, dalam pelaksanaan bimbingan karir tersebut pimpinan perusahaan melakukan proses pelaksanaannya dengan baik, hal tersebut dilihat dari segi profesi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dari segi pelayanan dapat meningkatkan kepercayaan diri, lebih bertanggung jawab, jujur, disiplin dan ikhlas dalam bekerja.

2. Metode Bimbingan Karir Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan

Metode berasal dari bahasa Yunani “*Methodos*” yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode berarti sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Bimbingan karir salah satu bagian dari program perusahaan Cisadani Sawit Raya yang ditujukan kepada karyawan, perusahaan sendiri memberikan fasilitas untuk para karyawan. Dimana dengan adanya kegiatan ini diharapkan para karyawan dapat menambah pengetahuan sehingga mereka semakin

⁶⁸Hasil Wawancara dengan Bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 11:00 Wib.

meningkat serta dapat mengaplikasikan dalam dunia kerja dan masyarakat dan sekaligus menjadi motivasi, semangat dalam bekerja.

Kegiatan bimbingan karir yang menjadi program perusahaan yaitu ada bimbingan rutin. Adapun metode yang digunakan pada bimbingan rutin ialah metode individual yang mana dilakukan antara pimpinan dengan seorang karyawan untuk memberikan arahan-arahan tersebut, kemudian metode kelompok yang mana dilakukan setiap hari pukul 8 pagi sampai selesai. Dalam *morning meeting* yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan berupa dorongan-dorongan positif, bersifat santai dan hiburan yang mendidik, sehingga karyawan termotivasi, semangat, dan bergairah dalam pekerjaan.⁶⁹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus mengungkapkan:

“Dengan menggunakan metode individual dan kelompok metode ini dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin dan bimbingan berkala, dan metode diskusi dan terakhir itu ada incidental dengan teknik secara direktif dan non direktif”.⁷⁰

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Roni yaitu sebagai berikut:

“Adapun metode bimbingan karir pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan dengan menggunakan metode individual dan kelompok yang dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin. Adapun bimbingan berkala menggunakan metode diskusi. Sedangkan secara incidental dengan menggunakan teknik secara direktif dan non direktif dan juga metode kelompok”.⁷¹

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Rahmat yaitu sebagai berikut:

“Metode yang pertama metode individual dan kelompok yang dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin. Kedua bimbingan berkala menggunakan metode diskusi. Kemudian yang ketiga secara incidental dengan metode individual dengan menggunakan teknik secara direktif dan non direktif dan juga metode kelompok”.⁷²

⁶⁹Hasil Wawancara dengan Bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 11:00 Wib.

⁷⁰Hasil Wawancara dengan bapak Agus Suryamanik, (Asisten I Cisadani Sawit Raya), tanggal 29 September 2022, Pukul 11:00 Wib.

⁷¹Hasil Wawancara dengan bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 10:00 Wib.

⁷²Hasil Wawancara dengan bapak Rahmat, (Asisten II Cisadani Sawit Raya), tanggal 29 September 2022, Pukul 14:50 Wib.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Sugino yaitu sebagai berikut:

“Adapun metode yang digunakan pada bimbingan berkala yaitu metode diskusi, dengan metode diskusi ini pimpinan dapat membimbing karyawan untuk hidup dalam suasana yang penuh tanggung jawab, tidak omong kosong, juga tidak menghasut atau mengacaukan suasana. Kemudian metode bimbingan kelompok, bimbingan yang digunakan melalui kegiatan bersama. Seperti kegiatan diskusi, apel pagi, meeting dan sebagainya, dalam metode ini biasanya dilakukan pada setiap permasalahan-permasalahan kecil yang tidak berdampak besar pada perusahaan, sehingga masih dapat ditangani oleh masing-masing pimpinan, metode ini digunakan jika permasalahan yang dialami oleh karyawan merupakan permasalahan yang besar sehingga berdampak besar bagi perusahaan. Oleh karena itu hal ini sudah tidak dapat lagi diselesaikan oleh pimpinan saja akan tetapi harus dengan rapat kerja oleh pimpinan-pimpinan untuk memecahkan permasalahan dari karyawan”.⁷³

Metode tidak hanya bicara cara yang dipakai pembimbing ketika melakukan bimbingan, tapi bagaimana dengan metode tersebut terbimbing bisa memahami materi yang disampaikan sehingga hasil dari bimbingan berefek pada kehidupan sehari-hari si terbimbing. Sukses tidaknya suatu bimbingan tergantung metode yang digunakan pembimbing ketika melakukan bimbingan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Arninda salah satu karyawan, yaitu sebagai berikut:

“Awalnya saya tidak semangat, kurang gairah dan sedikit tidak disiplin dan saya semakin sadar ternyata bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan lahiriyah saja akan tetapi bekerja pun bernilai ibadah ketika dilakukan dengan niat dan keikhlasan dan juga mempengaruhi sekali, apalagi menyadarkan saya untuk berkomunikasi dengan baik dan mempercepat silaturahmi kita sesama karyawan”.⁷⁴

Dalam menyampaikan materi bimbingan karir seorang pimpinan harus memiliki metode, hal ini diyakini untuk mempermudah dalam melakukan bimbingan sehingga karyawan dapat memahami materi yang disampaikan dan tujuan mereka untuk mengikuti bimbingan karir pun tercapai. Tidak hanya itu metode ini juga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang mengikuti

⁷³Hasil Wawancara dengan bapak Sugino, (Asisten III Cisadani Sawit Raya), tanggal 29 September 2022, Pukul 14:00 Wib.

⁷⁴Hasil Wawancara dengan Ibu Arninda, (Karyawan Cisadani Sawit Raya), tanggal 30 September 2022, Pukul 10:00 Wib.

bimbingan, karena dengan merasa nyaman terbimbing akan mudah untuk memahami materi yang disampaikan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pembimbing menggunakan metode individual yang mana dilakukan antara pimpinan dengan seorang karyawan saja, kemudian metode diskusi membentuk karakter karyawan untuk hidup dalam suasana yang penuh tanggung jawab, tidak omong kosong, juga tidak menghasut atau mengacaukan suasana dan dengan metode kelompok yang dilakukan pimpinan kepada karyawan yang secara bersama-sama seperti *morning meeting*, dorongan-dorongan positif, bersifat santai dan hiburan yang mendidik, sehingga karyawan termotivasi, semangat, jujur dan bergairah.

3. Hambatan dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan

Kendala atau hambatan terbesar yang dihadapi perusahaan pada saat ini yang terkait dengan etos kerja adalah masalah karakter karyawan saat ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Roni, yaitu sebagai berikut:

“Kendala terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah masalah karakter angkatan 10 tahun terakhir ini cenderung mengalami penurunan. Hal ini karena disebabkan oleh latar belakang atau kondisi yang sudah lumayan nyaman pada saat masa kecilnya. Anak yang lahir pada tahun 90 an sudah dalam keadaan nyaman, hal ini membentuk mental kurang baik ketika berada di dalam perusahaan atau menjadi karyawan, kemudian karakter angkatan kerja akhir-akhir ini kualitasnya mengalami penurunan, angkatan kualitas sekarang pasti kurang baik dari angkatan kerja 10 tahun yang lalu, tidak baiknya bukan dari sisi ilmu tapi dari sisi karakter. Kecenderungan kualitas kerja menurun bisa dilihat dari karyawan yang enggan untuk bekerja yang berat-berat, dan loyalitasnya terhadap perusahaan adalah kurang, sehingga sering kali kerja itu plin-plan”.⁷⁵

Hal serupa diungkapkan Bapak Agus yaitu sebagai berikut:

“Ada karyawan yang masih belum terbuka sepenuhnya kepada saya atas persoalan atau masalah yang sedang dihadapi dan karyawan merasa engga bebas untuk mengungkapkan permasalahannya”.⁷⁶

⁷⁵Hasil Wawancara dengan bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 11:50 Wib.

⁷⁶Hasil Wawancara dengan bapak Agus Suryamanik, (Asisten I Cisadani Sawit Raya),

Hal serupa juga diungkapkan Bapak Sugino yaitu sebagai berikut:

“Saya lihat karyawan yang tidak baik dilihat bukan dari sisi ilmu tapi dari sisi karakter. Dimana kualitas kerja menurun bisa dilihat dari karyawan yang enggan untuk bekerja yang berat-berat, sehingga sering kali kerja itu plin-plan atau coba-coba, ini yang sering terjadi di era sekarang”⁷⁷

Hal serupa juga diungkapkan Bapak Rahmat yaitu sebagai berikut:

“Saya melihat karyawan saya tidak ada memiliki hambatan dek, karena karyawan saya semuanya disiplin dan tepat waktu”.⁷⁸

Hal serupa diungkapkan Ibu Mainadara salah satu karyawan di Cisadani Sawit Raya, adapun hasil wawancara sebagai berikut:

“Faktor yang menghambat kegiatan bimbingan karir untuk meningkatkan etos kerja karyawan dapat dilihat dari dua aspek yaitu faktor eksternal yang mana dari faktor ini kurangnya dorongan, semangat dan gairah untuk melakukan kegiatan yang diberikan pimpinan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Kemudian faktor internal, dimana kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan”⁷⁹

Selain faktor eksternal dan faktor internal, perusahaan juga cenderung mencari orang yang religius, yang ketaqwaannya kepada Allah Swt itu lebih baik apapun agamanya. Karena dilihat dari empiris bahkan teoritis, orang yang lebih taqwa kepada Allah Swt atau baik cara beragamanya itu lebih mudah untuk diarahkan sehingga bekerja dengan baik. Kalau harus menasehati dan membimbing seseorang dengan pendekatan-pendekatan yang religius maka karyawan lebih mudah diajak bicara, tetapi orang yang cara beragamanya kurang baik itu biasanya kinerja atau etos kerjanya juga tidak baik. Kalau mau bicara dengan cara-cara yang agamis yang religius mesti berbicara tentang masa yang akan datang yaitu akhirat.

⁷⁷Hasil Wawancara dengan bapak Sugino, (Asisten III Cisadani Sawit Raya), 29 September 2022, Pukul 14:09 Wib.

⁷⁸Hasil Wawancara dengan bapak Rahmat, (Asisten II Cisadani Sawit Raya), 29 September 2022, Pukul 13:00 Wib.

⁷⁹Hasil Wawancara dengan ibu Mainadara, (karyawan Cisadani Sawit Raya), tanggal 30 September 2022, Pukul 09:15 Wib.

Ketika seseorang itu cara beragamaanya baik, maka bisa diajak bicara bahwa bekerja bukan hanya untuk sekarang tapi juga untuk besok kelak. Ini juga adalah sebuah jawaban, kenapa di Cisadani Sawit Raya itu kental dengan keagamaan, salah satunya juga untuk masalah tersebut. Diluar ibadah adalah sebuah keharusan bagi umat beragama, tapi ini juga adalah sebuah strategi dari perusahaan untuk meningkatkan etos kerja.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa hambatan atau kendala yang dihadapi perusahaan terkait etos kerja adalah masalah karakteristik individu masing-masing. Karena sebenarnya di dalam setiap individu telah ada etos kerja yang melekat, hanya saja bagaimana kualitasnya, jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang paling tinggi karena ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan dengan etos kerja positif akan menyadarkan pentingnya memberikan prestasi dan perilaku yang maksimal demi perusahaan tempatnya bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan keenggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berkomunikasi baik, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan.

C. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengamatan, wawancara dan studi dokumentasi peneliti akan memaparkan dari hasil penelitian dan menganalisis guna mempermudah dan memahami dalam membaca skripsi ini.

Etos kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat baik bagi perusahaan. Etos kerja sangat berpengaruh untuk kesuksesan kerja seseorang secara maksimal, sehingga semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari semangat kerja dan motivasi yang dimiliki karyawan yang mampu meningkatkan komitmen dan mendukung kinerja

karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *team work* yang solid, etos kerja yang tinggi yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada. kinerja karyawan sangat dituntut dalam suatu perusahaan, namun kinerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor etos kerja dan lingkungan kerja dimana karyawan itu sendiri bekerja.⁸⁰

Tanggung jawab pimpinan juga sangat penting dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga menjadi perusahaan yang maju. oleh karena itu, di Cisadani Sawit Raya ini mengikuti beberapa proses atau tahapan guna menjadi seorang pimpinan di perusahaan yaitu harus S1 atau memiliki kualitas strata pendidikan, mengikuti jalur tes tertulis, setelah dinyatakan lulus kemudian interview medical check up, lalu training selama 6 bulan, setelah itu di tempatkan untuk menjadi asisten kebun, jika prestasi baik maka diangkat menjadi asisten kebun, jika prestasi menjadi asisten kebun baik maka diangkat menjadi asisten kepala dan kalau kinerjanya bagus selama menjadi asisten kepala selanjutnya dipromosikan menjadi manajer.⁸¹

Metode juga menentukan keberhasilan suatu bimbingan, dimana dengan adanya metode yang diberikan pimpinan dapat menumbuhkan etos kerja karyawan sehingga dapat memahami apa yang disampaikan pimpinan. Kemudian ada 3 bimbingan yang digunakan pimpinan yang pertama pada bimbingan rutin, bimbingan berkala dan bimbingan incidental yaitu:⁸²

1. Bimbingan rutin

⁸⁰Lidya Puspita Sari, *Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri As-Syifa Kota Bengkulu*, *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, Vol. 1, No. 2 (2020).

⁸¹Hasil Wawancara dengan Bapak Agus Suryamanik, (Asisten I Cisadani Sawit Raya), 13 Januari 2023, Pukul 16:00 Wib.

⁸²Hasil Wawancara dengan Bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya) tanggal 28 September 2022, Pukul 10:00 Wib.

- a. Metode individual, yaitu bimbingan yang dilakukan antara pimpinan dengan seorang karyawan untuk memberikan arahan-arahan dalam pekerjaan.
 - b. Metode kelompok, yaitu bimbingan yang dilakukan secara bersama-sama, dalam morning meeting yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan berupa dorongan-dorongan positif, bersifat santai dan hiburan yang mendidik, sehingga karyawan termotivasi, semangat, dan bergairah dalam pekerjaan
2. Bimbingan berkala
- a. Metode diskusi, dengan metode diskusi ini pimpinan dapat membimbing karyawan untuk hidup dalam suasana yang penuh tanggung jawab, tidak omong kosong, juga tidak menghasut atau mengacaukan suasana.
 - b. Metode bimbingan kelompok, teknik bimbingan yang digunakan melalui kegiatan bersama. Seperti kegiatan diskusi, apel pagi, *meeting* dan sebagainya.
3. Bimbingan secara incidental

Bimbingan ini dilakukan ketika ada suatu permasalahan yang dialami karyawan, sehingga membutuhkan bimbingan dari pimpinan. Dan permasalahan yang sering terjadi pada karyawan Cisadani Sawit Raya seperti, perasaan jenuh dan bosan dalam bekerja, beban kerja yang terlalu berat. tidak memahami mengenai tugas yang diberikan oleh pimpinan, kurangnya disiplin kerja, dan peraturan yang tidak ditaati.

Kendala atau hambatan terbesar yang dihadapi perusahaan pada saat ini yang terkait dengan etos kerja adalah masalah dari karakter karyawan saat ini. Menurut Bapak Roni beliau mengatakan:

“Kendala terbesar yang dihadapi perusahaan ini adalah masalah karakter angkatan 10 tahun terakhir ini cenderung mengalami penurunan. Hal ini karena

disebabkan oleh latar belakang atau kondisi yang sudah lumayan nyaman. membentuk mental kurang baik ketika berada di dalam perusahaan atau menjadi karyawan, kemudian karyawan yang masih belum terbuka sepenuhnya kepada saya atas persoalan atau masalah yang sedang dihadapi dan karyawan merasa engga bebas untuk mengungkapkan permasalahannya”.⁸³

Kecenderungan kualitas kerja menurun bisa dilihat dari karyawan yang enggan untuk bekerja yang berat-berat, dan loyalitasnya terhadap perusahaan adalah kurang, sehingga sering kali kerja itu plin-plan atau coba-coba, ini yang sering terjadi di era sekarang.

Melihat dari kualitas kerja menurun tadi perusahaan memiliki strategi mulai dari rekrutmen dan cenderung mencari orang yang religius, yang ketaqwaannya kepada Allah Swt itu lebih baik apapun agamanya. Orang yang lebih taqwa kepada Allah Swt atau baik cara beragamanya itu lebih mudah untuk diarahkan untuk bekerja baik. Kalau harus menasehati dan membimbing mereka dengan pendekatan-pendekatan yang religius mereka itu lebih mudah diajak bicara, tetapi orang yang cara beragamanya kurang baik itu biasanya kinerja atau etos kerjanya juga tidak baik.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa hambatan atau kendala yang dihadapi karyawan adalah masalah karakteristik dari individu masing-masing. Karena sebenarnya di dalam setiap individu telah ada etos kerja yang melekat, hanya saja bagaimana kualitasnya, jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang paling tinggi karena ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan dengan etos kerja positif akan menyadari pentingnya memberikan prestasi dan perilaku yang maksimal demi perusahaan tempatnya bekerja. Pimpinan yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan

⁸³Hasil Wawancara dengan Bapak Roni Hasugian, (Manajer Cisadani Sawit Raya), tanggal 28 September 2022, Pukul 11:50 Wib.

kenggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berkomunikasi baik, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan. Dilihat dari kegiatan bimbingan karir pimpinan, bahwa program bimbingan karir sangat efektif dalam meningkatkan etos kerja karyawan, tidak hanya dari segi kerja, komunikasi antar individu pun semakin meningkat. Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, maka dapat ditarik kesimpulan di bawah ini:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Kerangka Hasil Penelitian:

