

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara bahasa Manusia berasal dari kata “*manu*” (sanskerta), “*mans*” (latin), yang berarti berfikir, berakal budi atau (mampu menguasai makhluk lain). Secara istilah Manusia dapat diartikan sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau realitas, sebuah kelompok (*genus*) atau seorang individu.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absen, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Singo dimedjo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut

¹ H. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta (Kencana Prenadamedia Group 2009)hal 86

oleh organisasi. Oleh karena itu disiplin dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun tidak tertulis.²

Kedisiplinan merupakan hal sangat perlu dijalankan oleh karyawan, karena disiplin merupakan suatu proses penilaian dalam bekerja. Didalam perusahaan PTPN V Kebun Air Molek 1 Indragiri Hulu sangat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan, tetapi masih terdapat juga suatu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Salah satu nilai kedisiplinan yang sering tidak ditaati karyawan adalah lambatnya masuk kerja, juga serta cepat pulang, dan kurangnya keseriusan karyawan dalam bekerja.

Tujuan utama disiplin yang di harapkan oleh perusahaan PTPN V Kebun Air Molek 1 Indragiri Hulu ialah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu. Selai itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda yang disebabkan oleh ketidakhatian dalam menjalankan tugasnya, padahal disiplin adalah salah satu faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi diri kearah yang lebih baik, baik dari segi posisi/jabatan.

Ayat al-Qur'an yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat Al-Ashr

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetai kesabaran.³.(al-Ashr 3)

² Hasibuan,SP Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.(Bumi Aksara, 2009), hal. 212

³ Al-Qur'an dan terjemahan, *Departemen Agama Ri*, Cv Penerbit j-art, 2004.Hal 601



Dari penjelasan ayat diatas, kita harus saling nasehat menasehati sesama rekan kerja dan mentaati kebenaran atau peraturan yang telah di tetapkan perusahaan, oleh karena itu karyawan harus mentaati peraturan yang berlaku supaya karir kita menjadi lebih baik dan meningkat.

Menurut Sastrohadiwiryono disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁴

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang di lakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Sehingga aktivitas yang mereka lakukan merupakan penjelmaan dari fisik dan mental mereka sendiri. Selain itu kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi orang lain. Ketika seseorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi.

Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga dengan baik pekerjaannya agar produktivitasnya dapat terus di tingkatkan.

⁴ Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta (Bumi Aksara, 2003), hal 291

Karier adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Handoko menyatakan bahwa karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja. Karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.⁵

Sedangkan pengertian pengembangan karir yang lain bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.⁶

Makna karir di masa lalu, terminologi karir di pandang oleh masyarakat awam sebagai sebuah istilah yang eksklusif dan menjadi wacana dikalangan terbatas saja, misalnya bagi orang yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi, pejabat publik atau orang yang memegang jabatan struktural, bahkan menyempit dikalangan orang-orang yang sukses disektor bisnis, pemerintahan dan birokrasi karir. Reduksi esensi karir lainnya adalah pandangan bahwa karir identik dengan kenaikan pangkat atau golongan secara reguler dan puncak karir terjadi ketika seseorang memegang jabatan struktural.⁷

Persepsi tentang karir seperti yang dipaparkan tidak sepenuhnya benar atau seluruhnya salah. Alasannya adalah banyak istilah yang sepintas memiliki kesamaan makna dengan karir, misalnya *task, position, job, occupation, vocation,*

⁵ Handoko, hani, *manajemen sumber daya manusia*, yogyakarta, (penerbit.BPFE, 2004), hal.65

⁶ Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Caps. Center for Academic Publishing Service 2015),hal.184

⁷ Rahmad.2013,*Bimbingan Karir*. Riau (creative multimedia, 2013), hal.5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

avocation. Sejatinnya karir memiliki arah dan makna yang lebih luas serta mendalam dibandingkan istilah sejenisnya.

Karier dibedakan dengan bekerja. Seseorang bekerja lebih mengandung arti melakukan aktivitas yang bersifat rutin. Bekerja ada kalanya menghasilkan uang dan keahlian tertentu pada bidang khusus, namun secara sosial tidak menempatkan seseorang dalam posisi tertentu. Posisi juga bukan satu satunya bukti berkembangnya karier seseorang.

Karier yang meningkat berarti bertambahnya kesanggupan untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tingkat tanggung jawab dan kemampuan mengambil resiko sosial yang lebih tinggi. Jadi, karier mencakup dua aspek, individual dan sosial; bukan semata mata berpindahnya seseorang dari satu posisi atau jenis pekerjaan ke posisi/jenis pekerjaan lain, akan tetapi perpindahan tersebut didasarkan pada hasil penilaian bahwa seseorang mengalami perkembangan yang mengikuti pola baku atas sejumlah kesanggupan mengkoordinasi dan mengembangkan lingkup tugas yang semakin majemuk.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian terhadap permasalahan ini yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah dengan judul ***“Hubungan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di PTPN V Kebun Air Molek 1 Indragiri Hulu”***

B. Penegasan istilah

1. Disiplin

Disiplin kerja dapat didefinisikan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁸

2. Pengembangan Karier

Pengembangan karier yang dilaksanakan melalui pembinaan karier dan penilaian sistem prestasi kerja dan sistem karier pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan. Setiap karyawan dalam meniti kariernya diperlukan adanya pengembangan karier untuk menggunakan kesempatan karier yang ada.

C. Permasalahan

1. Identifikasi masalah

- a. Kurang disiplin karyawan terhadap peraturan.
- b. Kurangnya karyawan memberikan ide kepada manajer.
- c. Kurangnya Keseriusan dan kualitas dalam bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis membatasi masalah penelitian yakni mengenai “Hubungan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di PTPN V kebun Air Molek 1 Indragiri Hulu”

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan penjelasan latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan, Apakah ada Hubungan

⁸ Ibit, hal 291

Tingkat Disiplin Kerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di PTPN V kebun Air Molek 1 Indragiri Hulu ?

D. Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan dan tingkat Disiplin Kerja karyawan terhadap pengembangan karier di PTPN V kebun air molek 1 indragiri hulu.

2. Kegunaan Penelitian ini adalah:

- Untuk memberikan informasi kepada karyawan betapa pentingnya hubungan tingkat disiplin kerja terhadap pengembangan karir.
- Untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pascasarjana Fakultas Dakwah dalam Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam.
- Untuk menambah referensi ilmiah dalam ilmu Bimbingan dan Konseling Islam.

E. Sistematika Penelitian

Laporan penelitian ini disusun secara sistematis dan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan kajian teori, kajian terdahulu, definisi konseptual variabel dan operasional variabel dan hipotesis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Merupakan gambaran umum tentang keadaan geografis, keadaan demografis di PTPN V Kebun Air Molek 1 Indragiri Hulu

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN