

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.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Kajian Teori

Kajian teori adalah ringkasan atau rangkuman dan teori yang ditemukan dari sumber bacaan yang ada kaitannya tema yang akan diangkat dalam penelitian. Kajian teori ini dimaksudkan dalam rangka menelaah konsep-konsep atau variable yang akan diteliti, untuk memeberikan jawaban teoritikterhadap permasalahan penelitian yang telah dirumuskan.

##### 1. Karir

Tolbert menyatakan bahwa karir mengandung makna urutan okuposi, job dan posisi-posisi yang didudukisepanjang pengalaman kerja seseorang.<sup>9</sup>

Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan keseimbangan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Karir disadari secara individual, dan dibatasi secara sosial; manusia tidak hanya meniti atau mencetak karir dari pengalaman-pengalaman khusus mereka, tetapi kesempatan-kesempatan karir yang diberikan dalam masyarakat juga mempengaruhi dan “membentuk” manusia.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Rahmad. 2013. *Bimbingan Karir*. Pekanbaru: riau creative multimedia. Hlm 5

<sup>10</sup> Edwin B. Fflippo. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta: erlangga. Hlm 271

#### 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.

## 2. Perkembangan

Perkembangan adalah serangkaian perubahan progresif yang terjadi sebagai akibat dari proses kematangan dan pengalaman.<sup>11</sup> Beda dengan pengembangan. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 3. Perkembangan karir

Donal super menyatakan bahwa merencanakan suatu pandangan tentang perkembangan karir yang berlingkup sangat luas, karena perkembangan jabatan itu dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor, faktor tersebut untuk sebagian terdapat pada individu sendiri dan untuk sebagian terdapat dalam lingkungan hidupnya yang semuanya berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karir seseorang. teori ini dasarnya bahwa kerja itu perwujudan konsep diri artinya orang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menetapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan. Teori perkembangan memandang bahwa pilihan karir bukan lah peristiwa yang sekali dalam seumur hidup karena konsep diri orang itu berubah-berubah melalui tahap-tahap kemunduran. Tahap eksplorasi selanjutnya terbagi atas fase-fase fantasi, tentatif dan realistic, sedangkan tahap pembentukan terbagi atas fase uji coba dan keadaan mantap. Selain hal tersebut pola karir orang atau tingkat

<sup>11</sup> Elizabeth B. Hurlock. 1980. *Psikologi Perkembangan* : PT. Glora aksara pratama. Hlm 2

pekerjaan yang dicapai ditentukan oleh taraf sosial ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, ciri-ciri kepribadian, minat, nilai-nilai, tersedianya kesempatan.

Menurut Bernardin dan Russel bahwa Perkembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

Menurut Stone bahwa Perkembangan karir merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.<sup>12</sup>

Perkembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Hal-hal yang mendorong seseorang dalam memilih perkembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya, pengalaman seperti yang dapat dilihat dari biografi seseorang, bermanfaat untuk melihat keterampilan, dan kompetensi untuk meningkatkan kewirausahaan, dan untuk mendorong mencetuskan ide-ide kewirausahaan.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Kaswan. 2014. *Career Development*. Bandung: Alfabeta. Hlm 48

<sup>13</sup> Soemitro, *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Depok, 2001, hal. 39

Bernardin dan Russel berpendapat bahwa Perkembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

Stone berpendapat bahwa Perkembangan karir merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi.

Perkembangan karir merupakan serangkaian perubahan-perubahan yang terjadi setiap tingkat kehidupan dipengaruhi oleh pemahaman diri (*self*), nilai-nilai, sikap, pandangan, kemampuan yang dimiliki dan segala harapan dalam menentukan pilihan karir yang akan dipilihnya, dan merupakan suatu proses yang terjadi karena dipengaruhi oleh factor internal dalam diri pribadi seseorang dan pengaruh faktor eksternal di luar pribadi diri seseorang. Perkembangan karir adalah suatu proses perkembangan sepanjang hidup yang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pekerjaan pengalaman lainnya dan yang mempengaruhi keputusan-keputusan setiap individu mengenai karir dan gaya hidup (Beamount, cooper dan stockyard dalam Manrihu, John J. Pietrifesi dan Howard Splete dalam Manrihu). Menyatakan bahwa perkembangan karir adalah suatu proses yang berjalan terus menerus dan

#### 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.



berlangsung sepanjang tahap kehidupan serta mencakup pengalaman-pengalaman rumah tangga sekolah dan masyarakat yang berkaitan dengan konsep diri individu serta implementasinya dalam gaya hidup ketika orang itu hidup senang dan mendapat penghasilan.<sup>14</sup>

Perkembangan karir dalam kehidupan (*life career development*) menunjuk suatu pandangan yang luas mencakup perkembangan manusia. Kehidupan (*life*) berarti semua aspek pertumbuhan dan perkembangan dari seluruh ruang kehidupan manusia. Karir meliputi berbagai tempat peranan dan peristiwa dalam kehidupan seseorang. Sedangkan perkembangan adalah serangkaian perubahan-perubahan. Perkembangan dari setiap tingkat kehidupan dapat dibimbing, dengan memfasilitasi kematangan kemampuan, dan minat-minat, sebagian dengan membantu memberikan tes yang realistis dan dalam perkembangan konsep-konsep dari Brown. Pergeseran penggunaan istilah karir dan perkembangan karir bukan hanya sekedar perubahan istilah atau bahasa, melainkan landasan mendasar. Karir lebih luas cakupannya daripada (*vocational*). Perkembangan menunjukkan adanya perubahan yang terjadi seumur hidup. Karir diartikan sebagai urutan okupasi atau pekerjaan dan posisi-posisi yang menduduki sepanjang pengalaman kerja seseorang Tolbert. Perkembangan karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan manusia. Karena itu prinsip-prinsip yang berlaku bagi

<sup>14</sup> Ulifa Rahma. 2010. *Bimbungan Karir*: Jalan Gajayana: uin-maliki pres. Hlm 32

#### 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.

perkembangan manusia pada umumnya berlaku pula bagi perkembangan karir.

Perkembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktifitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik.

#### 4. Manfaat Perkembangan Karir

Perkembangan karir sangat penting baik bagi individu maupun bagi organisasi. Praktik perkembangan karir, seperti yang dilaporkan oleh Benardin dan Rusell, terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi.<sup>15</sup> Pegawai, seperti yang nyatakan Wenner dan Desimone, yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju, atau bahkan tidak sama sekali, akan mengalami frustrasi, yang bisa membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

#### 5. Prinsip-prinsip Perkembangan Karir

Perkembangan karir merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perkembangan manusia. Karena itu prinsip-prinsip yang berlaku bagi perkembangan manusia pada umumnya berlaku pula bagi perkembangan

<sup>15</sup> Kaswan. 2014. *Career Development*. Bandung: Alfabeta. Hlm 49



karir. Gibson dan Mitchell mengemukakan prinsip-prinsip perkembangan manusia sebagai berikut:

- 1) Perkembangan terjadi sepanjang kehidupan individu.
- 2) Perkembangan dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan,
- 3) Perkembangan adalah proses yang berkelanjutan pada tahap atau periode perkembangan
- 4) Perkembangan individu mencakup diferensiasi dan integrasi yang makin maju dari self dan pandangan individu terhadap dunia.
- 5) Adanya persamaan dan perbedaan sepanjang tahapan.
- 6) Terhambatnya perkembangan aspek-aspek tertentu akan mempengaruhi perkembangan aspek-aspek lain dalam kehidupan.<sup>16</sup>

##### 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap perkembangan karir, diantaranya faktor internal dan eksternal, keduanya saling berinteraksi dan berpengaruh secara positif terhadap pilihan karir dan perkembangan karir, yang merupakan suatu proses yang bercirikan suatu perubahan, berlangsung secara bertahap dan terjadi pergeseran yang berlingkup luas kepada yang spesifik, dan terjadi akibat interaksi yang positif antara faktor-faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal diluar individu.

<sup>16</sup> Ulifa rahma. 2010. *Bimbimngan Karir*: Jalan Gajayana: uin-maliki pres. Hlm 34

a. Faktor internal

Dibagi menjadi beberapa hal dan dapat dibedakan satu sama lainnya. Beberapa faktor internal tersebut membentuk keunikan kepribadian individu, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Taraf intelegensi, merupakan kemampuan karyawan untuk mencapai prestasi-prestasi yang dimiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, untuk menilai keadaan diri secara kritis, objektif.
- 2) Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian
- 3) Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu .
- 4) Sifat-sifat kepribadian, difat merupakan ciri-ciri kepribadian yang dimiliki kecenderungan dan memberikan corak pada seseorang.
- 5) Nilai-nilai kehidupan (*values*), nilai-nilai kehidupan merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup.
- 6) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri

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.





7) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, dalam bidang pekerjaan tertentu mempersyaratkan keadaan jasmani berkaitan dengan ciri-ciri fisik seseorang.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah sejumlah hal atau faktor yang berada pada diri seseorang yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang. Faktor-faktor eksternal dapat dibedakan satu dengan yang lain, tetapi tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena bersama-sama menciptakan keseluruhan ruang gerak hidup. Perkembangan karir berlangsung didalam ruang lingkup pilihan karir. Sebagaimana dijelaskan diatas, dapat menjadi perubahan pada faktor eksternal meskipun tidak dalam gradasi yang sama pada masing-masing faktor. Faktor-faktor eksternal antara lain:

- 1) Status ekonomi keluarga, beberapa hal yang melatarbelakangi status sosial ekonomi orang tua adalah tingkatan pendidikan orang tua, penghasilan, status pekerjaan orang tua.
- 2) Prestasi akademik siswa, prestasi akademik diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian tertentu dalam kerja akademik terbukti pada hasil evaluasi belajar, hasil tes, nilai rapor, atau hasil tes potensi akademik lainnya.

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.

- 3) Pendidikan sekolah, yaitu tingkatan atau jenjang yang dimiliki atau diperoleh melalui lembaga pendidikan. Pada dasarnya semakin tinggi tingkatan pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut memperoleh pekerjaan atau jabatan tertentu dan penghargaan dimasyarakat.
- 4) Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan, yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil didalamnya.
- 5) Lingkungan, lingkungan yang bersifat potensialmaupun direkayasa mempunyai hubungan yang positif terhadap sikap, perilaku, dan keseluruhan hidup dan kehidupan orang di sekitarnya.<sup>17</sup>

## 6. Hambatan Pengembangan Karir

### a. Masalah-masalah pengembangan karir

Masalah karir adalah masalah yang dialami oleh individu dalam merencanakan, mengarahkan dan mengambil keputusan mengenai masa depannya. Masalah karir timbulnya dari terhambatnya berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir diantaranya sebagai berikut:

#### 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.

<sup>17</sup>. Murad. 1988. *Strategic Management and Business Policy*. Yogyakarta: PT. Glora Aksara Pratama. Hlm 389

1) Terhambatnya atau kurang jelasnya cita-cita karir individu

Dari sudut psikologi, cita-cita mempunyai arti suatu standar tentang nilai-nilai yang merupakan kontrol terhadap tingkah laku atau kelakuan.

2) Kurang pengetahuan awal mengenai seluk-beluk atau kondisi suatu pekerjaan dan masa depan.

Pengetahuan awal tentang suatu pekerjaan itu antara lain adalah pengetahuan tentang dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, struktur jabatan, masa kewajiban sebagai pekerja, dimana pekerjaan itu berada, bagaimana cara memasukinya dan sebagainya.

b. Faktor-faktor penyebab timbulnya masalah-masalah pengembangan karir

Pemicu umum dan terbesar yang menyebabkan munculnya masalah karir, sedangkan pemicu yang lain bisa dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu kelompok primer dan sekunder.

1) Pemicu atau penyebab timbulnya masalah yang termasuk dalam kelompok primer ialah.

- a) Orang tua yang kurang mendukung dalam proses perkembangan karir. Keluarga, khususnya orang tua merupakan lingkungan yang memberi pengalaman sosial pertama kepada anak.
- b) Kondisi sosial ekonomi orang tua. Selain orang tua, faktor pemicu lain adalah kondisi sosial ekonomi orang tua.

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.



- 2) Pemicu atau penyebab timbulnya masalah yang termasuk dalam kelompok sekunder adalah:
  - a) Masyarakat yang kurang mendukung proses pemilihan karir. Masyarakat merupakan salah satu lingkungan besar yang selalu mendampingi individu dalam kehidupannya.
  - b) Pola pergaulan individu itu sendiri. Selain masyarakat pihak lain yang dekat dengan seorang individu dan sangat mempengaruhi proses pemilihan karir ini adalah teman sepergaulan.<sup>18</sup>

## 7. Proses Perkembangan Karir

- a. Tahap pengembangan (*growth*) mulai dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, seorang anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*)
- b. Tahap eksplorasi (*exploration*) dari umur 15 sampai 24 tahun, orang muda memikirkan berbagai alternative jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- c. Tahap pematapan (*establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun, bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.

<sup>18</sup> Ulifa rahma. 2010. *Bimbimngan Karir*: Jalan Gajayana: uin-maliki pres. Hlm 47

#### 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.

- d. Tahap pembinaan (*maintenance*) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun, orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- e. Tahap kemunduran (*decline*) orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya

### 8. Program Pengembangan Karir

Suatu program pengembangan karir yang dirancang dengan tepat menyangkut tiga unsur utama yaitu:

- a. Membantu karyawan dalam menilai kebutuhan-kebutuhan karir

Karir seseorang adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting. Sebagaimana halnya dengan para mahasiswa perguruan tinggi yang sering sangat bingung memilih jurusan yang tepat, demikian juga halnya dengan karyawan . mereka juga seringkali ragu tentang jenis kerja yang paling sesuai bagi mereka.<sup>19</sup>

- b. Mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karir

Setelah menyadari bahwa para karyawan mempunyai kebutuhan karir tertentu, wajarlah jika selanjutnya terdapat kewajiban untuk membuat bagan jalur-jalur karir tertentu melalui organisasi.<sup>20</sup>

- c. Menghubungkan kebutuhan dan kemampuan karyawan dengan kesempatan-kesempatan karir

<sup>19</sup> Elliott Jaques, . *Internasional jurnal of psikoanalisis*, vol. 46, 1965. Hlm 502

<sup>20</sup> The controller- inflation gives him more clout with manajemen, business week, 1977. Hlm

## 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.

Jika karyawan menilai dengan teliti kebutuhan-kebutuhan karir mereka dan telah menyadari kesempatan karir didalam organisasi, masalah yang masih ada adalah masalah penyesuaian (*alignment*). Semua teknik mengembangkan karir yang direncanakan.<sup>21</sup>

## 9. Masalah Karir Masa Kini

### a. Karir yang sudah mentok (*plateaued*)

Nampaknya Dasawarsa akan merupakan saat promosi yang langka bagi mereka yang dilahirkan selama ledakan bayi dari tahun 1945-1964. Dari tahun 1980 sampai 1990, jumlah orang dalam jangkauan umur 35 sampai 44 tahunan meningkat dari 25,4 juta menjadi 36,1 juta, suatu peningkatan 42 persen. Berbagai macam kegiatan dapat dilakukan untuk berurusan dengan orang yang sudah mentok itu. Satu diantaranya, para penasihat (*mentor*) dapat membantu untuk mengubah pengharapan-pengharapan, menyatakan bahwa kesempatan-kesempatan kemajuan yang pesat dari masa lampau tidak lagi tersedia selama dasawarsa yang akan datang.<sup>22</sup>

### b. Keluarga yang berkarir ganda (*dual-career*)

Pasangan-pasangan berkarir ganda dapat mengambil salah satu tiga bentuk: (1) pasangan-pasangan yang mengikuti karir yang sama dan bekerja untuk perusahaan yang sama, (2) pasangan-pasangan yang

<sup>21</sup> Reed M. Powell, *elements of executive promotion*, California management review, muslim dingin 1963. Hlm 83

<sup>22</sup> Edwin B. Ffliplo. 1993. *Manajemen personalia*. Jakarta: erlangga. Hlm 283

mengikuti karir yang berada bekerja untuk perusahaan yang sama, (3) pasangan-pasangan yang bekerja untuk perusahaan-perusahaan yang berbeda tanpa memperhatikan kesamaan pilihan karirnya.<sup>23</sup>

## B. Kajian Terdahulu

Dalam penulisan proposal ini penulis terlebih dahulu mempelajari beberapa skripsi yang kiranya dapat dijadikan bahan acuan dan referensi serta bagian-bagian yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun skripsi yang penulis gunakan sebagai bahan tinjauan pustaka dan kajian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suprianto tahun 2014, mahasiswa fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Sunan Kalijaga, dengan judul perkembangan karir pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten Kampar.

Dalam kajian hasil penelitiannya bahwa terdapat pengembangan karir pegawai dapat diketahui faktor-faktor apa yang memengaruhi pengembangan karir pada badan kepegawaian daerah kabupaten Kampar menurut hasil penelitian adalah pengembangan karir, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi.<sup>24</sup>

<sup>23</sup>Cathleen E . personal jurnal, vol. 58, no. 7, juli 1979. Hlm 469

<sup>24</sup> Hekmi Marlina. *Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar*. UIN SUSKA RIAU .( Pekanbaru: 2013). Hlm 97



#### 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.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Reza Maulana Oktavianto tahun 2014, mahasiswa fakultas ekonomi dan manajemen institut pertanian bogor, dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kerja di PT XYZ Bogor

Dalam kajian hasil penelitiannya bahwa perkembangan karir telah diterapkan PT. XYZ bogor memiliki pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan. Maka pengembangan karir karyawannya sangat berpengaruh pada peningkatan kerja dan diikuti oleh faktor kompetensi.<sup>25</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rida Seicalia Patryani tahun 2015, mahasiswa fakultas bisnis dan manajemen universitas widyatama, dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di bank agro cabang bandung.

Dalam kajian hasil penelitiannya pengembangan karir ditempat tersebut mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawannya.<sup>26</sup>

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir digunakan untuk memudahkan penelitian dalam mencari jawaban dalam permasalahan yang telah dijabarkan. Dalam penelitian ini melihat Perkembangan Karir Karyawan di PT. Asian Agri Desa Subarak Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar.

<sup>25</sup> Reza Maulana Oktavianto. *Pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ Bogor*. INSITITUTPERTANIAN BOGOR,(Bogor:2010). Hlm 61

<sup>26</sup> Rida Seicalia Patyani. *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di bank agro cabang bandung*. Universitas Widyatama. (Bandung: 2012). Hlm 77



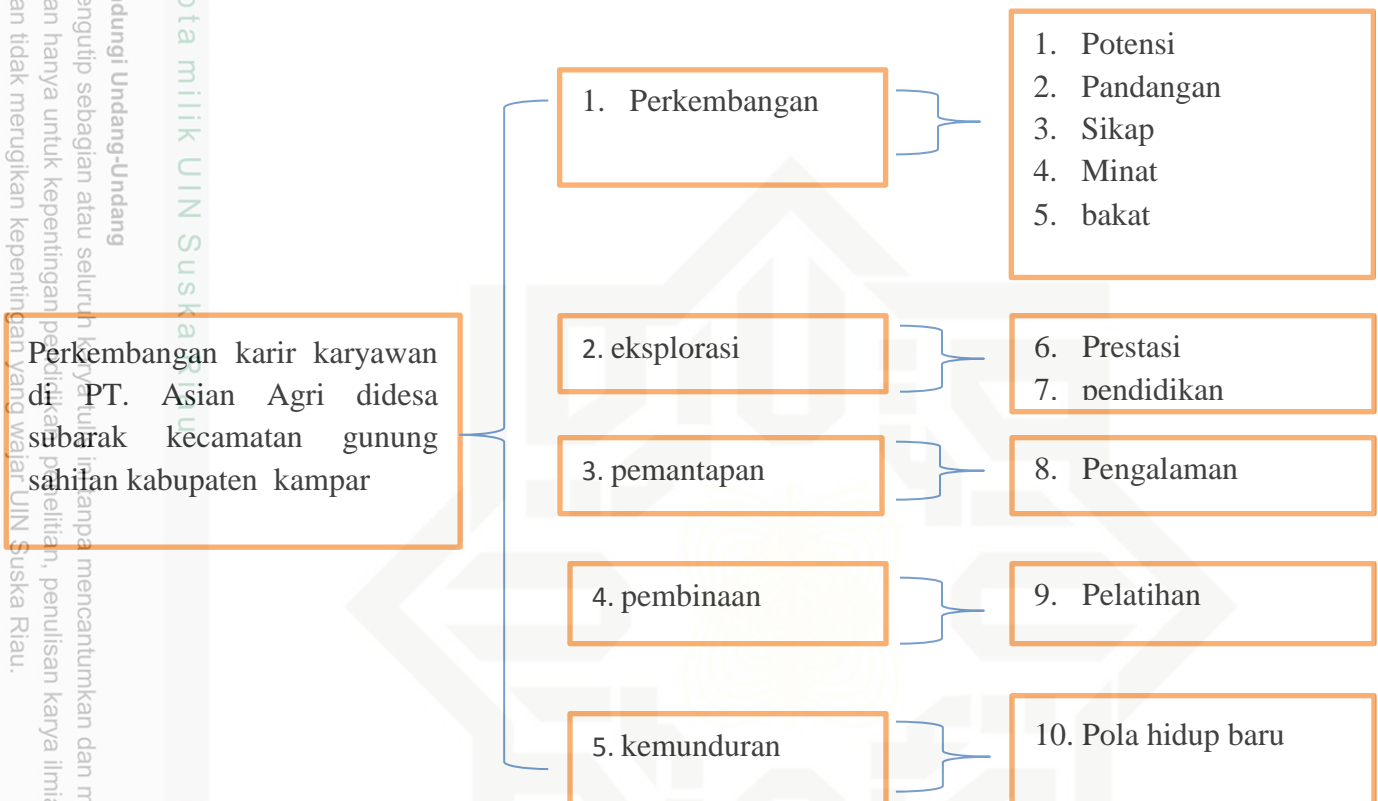
Perkembangan karir karyawan di PT. Asian Agri desa subarak kecamatan gunung sahilan kabupaten kampar dilihat melalui tahap sepeti:

1. Tahap pengembangan Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.dilihat dari sikap, kemampuan, minat, dan bakat.
2. Tahap eksplorasi dilihat dari prestasi dan pendidikannya
3. Tahap pematapan dilihat dari pemahaman yang ada pada dirinya
4. Tahap pembinaan dilihat dari pelatihannya
5. Tahap kemunduran (*decline*) orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

#### 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.

Gambar 2.1



Setelah karyawan mengikuti tahap- tahap yang telah diadakan oleh manager maka karyawan dapat mengembangkan karirnya, dengan cara mengikuti berbagai macam pelatihan yang telah disediakan.