

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 I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan dan merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang atau jasa, dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan agar efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh Sumber Daya Manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar – benar dapat diselesaikan sesuai rencana.¹

Setiap individu dilahirkan dengan sejumlah kebutuhan, tujuan, keinginan dan dorongan dasar. Dan untuk memenuhi itu semua, maka setiap

¹ Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran* Ed Revisi II (Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju. 2001), h.17

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.

individu harus bekerja, sesuai dengan firman Allah dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*. (Q.S. Ar-Ra'd : 11).²

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa seseorang dapat mewujudkan segala kebutuhan, keinginan dan tujuannyadengan usaha mereka sendiri yakni dengan bekerja. Begitupun Islam menganjurkan umatnya bekerja sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105 yang artinya, *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*. (Q.S. At-Taubah : 105)

Menurut Abdul Hamid menyebutkan bahwa *“pekerjaan manusia meliputi aspek rasio (akal) dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berpikir, inilah yang membedakannya dari hewan dan tumbuhan. Salah satu*

² <https://samsonasik.wordpress.com/2016/03/04/qs-ar-rad-ayat-11/>

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.

kemampuan berpikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif.³ Pekerjaan juga merupakan sarana untuk memperoleh rezeki dan sumber penghidupan yang layak sesuai dengan surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”*.(Q.S. An-Nahl : 97).⁴

Oleh karena itu, harapan bagi setiap orang adalah sukses atau berhasil.

Dan dalam melaksanakan setiap aktifitas yang dilakukan belum tentu memuaskan, hal ini disebabkan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, khususnya dalam memahami arti kerjanya dan potensi dirinya. Pemahaman arti kerja dan penelusuran karir atas dasar keinginan sendiri tidaklah mungkin muncul dengan sendirinya tanpa adanya bantuan dan dorongan dari seseorang yang profesional, kegiatan ini dinamakan dengan bimbingan. Pemberian layanan bimbingan karir yang efektif dan memiliki kontinuitas akan bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh berbagai macam informasi karir dan memecahkan masalahnya sendiri.

³ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, (Jakarta : Gema Insani Press, 1999), h. 34.

⁴ <http://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-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.

Bimbingan karir tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karir di dalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang.⁵

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 lingkungannya agar ia memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat.⁶

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu dengan memberikan bimbingan karir. Salah satu hal yang membantu pegawai mengembangkan diri berkenaan dengan sikap dan kebiasaan bekerja yang baik untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan adalah bimbingan atau konseling karir. Hanya saja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi seseorang pegawai tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk meningkatkan produktivitas.

⁵Muh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Lembaga Management Akademi Management Perusahaan YKPN, 1980), h. 42

⁶ Hattari, *Ke Arah Pengertian Bimbingan Karier dengan Pendekatan Developmental*, (Jakarta : BP3K, 1983), h. 20



Produktivitas kerja sendiri merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran.⁷ Stress tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau orang yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian produktivitas kerja. Jadi produktivitas kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak pegawai sendiri.

Dalam memberikan pelayanan yang maksimal dan berkualitas bagi pasien RS Jiwa Tampan Kota Pekanbaru, perlu adanya bimbingan karir bagi pegawainya, baik dengan pendidikan, pelatihan, memberikan motivasi serta memenuhi kebutuhan atau hak-hak pegawai. Sehingga pegawai, dokter atau perawat dapat memahami arti kerjanya dan pemahaman akan dirinya sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Seperti yang telah dilakukan oleh RS Jiwa Tampan, yang telah memberikan bimbingan karir kepada para dokter, perawat dan pegawai lainnya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di RS Jiwa tampan Kota Pekanbaru, sehingga pelayanan kepada pasien menjadi lebih baik dan berkualitas.

Berdasarkan pra riset penulis di RS Jiwa Tampan, terdapat beberapa permasalahan, di mana terdapat pegawai yang produktivitas kerjanya masih rendah seperti menurunnya kinerja pegawai, prestasi kerja yang menurun,

⁷ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :BPFE, 2001), h. 75.

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.

tidak adanya motivasi berprestasi diri pegawai sehingga pegawai kurang dapat mengembangkan dirinya untuk bersaing dan lebih maju, kurang adanya gairah dalam bekerja, karena bimbingan karir yang diberikan kepada pegawai, dokter maupun perawat dirasakan masih kurang maksimal, seperti kurangnya penyelenggaraan konseling karir dari pimpinan dengan memberikan informasi dan pengumuman tentang pengembangan karir pegawai dengan menyelenggarakan system mentor, pelatihan rotasi jabatan, program bea siswa/ikatan dinas.

Kurang maksimalnya pihak pimpinan RSJ Tampan dalam memberikan bimbingan karir menyebabkan produktivitas pegawai rendah. Permasalahan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai RS Jiwa Tampan Kota Pekanbaru

Kriteria	Bulan (orang)			
	Januari	Februari	Maret	April
Sangat tinggi	64	65	67	64
Tinggi	20	20	16	23
Sedang	3	6	4	7
Rendah	0	0	0	0
Sangat rendah	1	1	1	0

(Sumber : Rekapitulasi penilaian Produktivitas Kerja Pegawai Pada Januari-April 2016)

Keterangan :

1. Sangat tinggi 86% - 100%
2. Tinggi 71% - 85%
3. Cukup 57% - 70%
4. Rendah 31% - 56%
5. Sangat rendah ≤ 27%

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama empat bulan periode Januari-April tahun 2016. Unsur penilaian produktivitas pegawai RS Jiwa Tampan terdiri dari tiga indikator

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.

capaian produktivitas yaitu, pelaksanaan tugas pokok, pelaksanaan tugas tambahan dan ketepatan waktu penyampaian laporan harian. Berdasarkan hasil tersebut dapat di lihat bahwa produktivitas pegawai mengalami fluktuasi. Pegawai dengan produktivitas tinggi mengalami penurunan pada bulan April. Produktivitas tinggi terjadi pada bulan Februari dan Maret , hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada produktivitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis membahasnya lebih lanjut ke dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Hubungan Bimbingan Karir Dengan Produktivitas Kerja Pegawai RS Jiwa Tampan Kota Pekanbaru”**.

B. Penegasan Istilah

1. Bimbingan Karir

Bimbingan dan konseling merupakan terjemahan dari *“guidance”* dan *“counseling”* dalam bahasa inggris. Secara harfiah (bahasa) istilah *“guidance”* dari akar kata *“guide”* berarti mengarahkan, memandu, mengelola, dan menyetir.⁸

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan atau suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan.⁹

⁸ Syamsu Yusuf, L.N dan A. Juntika Nurihsan, *Landasan bimbingan dan konseling*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h. 5.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* Edisi Keempat, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.94

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.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi pada penelitian ini adalah:

- a. Kurangnya bimbingan karir pegawai yang diberikan pihak RS Jiwa Tampan kepada pegawai.
- b. Faktor-faktor apa saja yang mendukung karir pegawai agar produktivitas meningkat.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, dapat ditentukan pembatasan masalah yaitu terdapat hubungan antara bimbingan karir dengan produktivitas kerja pegawai RS Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian yaitu:

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara bimbingan karir dengan produktivitas kerja pegawai RS Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui hubungan bimbingan karir dengan produktivitas kerja pegawai RS Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara keilmuan (teoritis), hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang kajian bimbingan karir pegawai.

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.

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada RS Jiwa Tampan kota Pekanbaru
- c. Untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi di perguruan tinggi UIN Suska Riau untuk mencapai gelar sarjana S1, Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini pembahasan dibagi menjadi enam bab, adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN.

Meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Meliputi Metode bimbingan karir, Pengertian metode, pengertian bimbingan karir, tujuan dan fungsi bimbingan karir, pentingnya bimbingan bagi pegawai, Produktivitas kerja, pengertian produktivitas kerja, penilaian produktivitas kerja, factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, etos kerja dalam Islam, Pegawai, Pengertian Pegawai, karakteristik pegawai, kebutuhan pegawai, Kajian Terdahulu, Hipotesa

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas data dan teknik analisis data

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 IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah, visi dan misi, program kerja, data pegawai, struktur organisasi

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dengan menggunakan pengolahan data SPSS 17.0

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran