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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada eraglobalisasi, persaingan yang semakin ketat setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat memenangkan persaingan. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan layanan informasi bimbingan karir kepada pegawai seperti mengadakan pelatihan-pelatihan seputar menjalankan tugas, kewajiban sebagai pegawai, tujuan, serta hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Menurut Prayitno layanan informasi secara umum bermaksud memberikan pemahaman kepada pegawai yang berkepentingan tentang berbagai hal yang di perlukan menjalani suatu tugasatau kegiatan untuk menentukan arah tujuan rencana yang dikehendaki.[1]

Ada 3 alasan utama mengapa pemberian informasi perlu diselenggarakan. Pertama, membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan tentang lingkungan yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi berkenaan dengan lingkungan sekitar seperti pendidikan jabatan maupun sosial budaya. Kedua, memungkinkan pegawai dapat menentukan arah hidupnya dengan kata lain berdasarkan informasi yang diberikan itu, pegawai diharapkan dapat membuat rencana dengan keputusan tentang masa

[1]Prayitno, Erman Amti, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. (Jakarta:.Rineka Cipta) Hlm: 259

depannya serta bertanggung jawab atas rencana dan keputusan tersebut. Ketiga, pegawai adalah unik artinya yaitu individu pegawai mempuyai ciri khasnya tersendiri atau individu pegawai tersebut lain dari pada yang lain. Keunikan itu akan membawakan pola-pola pengambilan keputusan dan bertindak yang berbeda-beda disesuaikan dengan aspek-aspek kepribadian masing-masing pegawai. Jadi, dengan ketiga alasan itu layanan informasi merupakan kebutuhan yang amat tinggi ditingkatannya.[2]

Informasi yang benar mencerahkan kehidupan karena membantu mempertimbangkan pengambilan keputusan yang tepat, serta informasi yang benar menghindarkan salah paham dan menjadi sarana penting untuk menciptakan perdamaian. Memiliki akses ke informasi berarti kemudahan mendapatkan kekuasaan atau mempertahankannya.[3]

Layanan informasi di butuhkan bagi pegawai untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan apa yang harus mereka lakukan dalam bekerja. Dengan adanya kegiatan layanan informasi bimbingan karir pegawai bisa meningkatkan motivasi kerja meraka. Misalnya dalam hal waktu kerja yang masih banyak pegawai yang tidak mengikuti peraturan yang ada, dan juga dalam kegiatan layanan informasi bimbingan karir atau pelatihan banyaknya pegawai yang hanya menganggap hal tersebut tidak penting.

Kemudian bimbingan karir menurut Mohammad Surya menyatakan bahwa bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha

---

Prayitno, Erman Amti, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. (Jakarta:.Rineka Cipta) Hlm: 259-261.

[3] Henry Subiakto, Rachma Ida, *Komunikasi Politik, Media, dan Demokrasi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), Hlm 19

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

membantu individu dalam memecahkan masalah karir,untuk individu memperoleh keberhasilan dan penyesuaian hidupnya selain itu memperoleh keberhasilan dan perwujudan di dalam perjalanan hidupnya.[4]

Dengan mencermati uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan, layanan, pendekatan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, merencanakan masa depan yang sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab. Dengan demikian, bimbingan karir difokuskan untuk membantu individu menampilkan dirinya yang memiliki kompetensi atau keahlian agar meraih sukses dalam perjalanan hidupnya dan mencapai perwujudan diri yang bermakna bagi dirinya dan lingkungan di sekitarnya.[5]

Gani menyatakan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan layanan dan pendekatan individu, agar individu yang bersangkutan dapat mengenal,memahami,merencanakan masa depannya dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah yang paling tepat, sesuai dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang tepat [6]

Motivasi Karyawan menurut Winardi motivasi berasal dari kata motivation yang berarti ”menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang

[4]Rahmad, *Bimbingan Karir* (Pekanbaru*:*Riau Creative Multimedia, 2013,) Hlm:8
[5]Rahmad, *Bimbingan Karir* (Pekanbaru:Riau Creative Multimedia, 2013) Hlm:8-9
[6]Rahmad, *Bimbingan Karir* (Pekanbaru*:*Riau Creative Multimedia, 2013,) Hlm:8-9.

UIN SUSKA RIAU
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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menyebabkan timbulnya sikap entutiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.[7]

Motivasi kerja yang bagus tersebut bisa dibangun dengan melakukan bimbingan karir yang efektif dan efisien, Secara khusus bimbingan karir bertujuan untuk membantu pegawai agar dapat mencapai menyelesaikan pekerjaan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai yang meliputi aspek pribadi, sosial, dan karir. Pegawai berada pada masa remaja mulai mengenal karir atau pekerjaan yang diperoleh dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, dan lingkungan sekolah. Pegawai dapat mencapai perkembangan yang optimal maka diperlukan layanan yang optimal.[8]

Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam dunia kerja, seorang pegawai memerlukan motivasi baik dari pimpinan, maupun rekan kerja agar pegawai mampu meningkatkan prestasi kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Namun di balik semuanya itu, kita perlu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sehingga kelak kita sebagai calon

[7] Winardi,*Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada), Hlm:2.

[8] Veithal Rivai, Ella Jauvani Sagala,. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. (*Jakarta: Raja Grafindo Persada) Hlm:272

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

manajer masa depan bisa meningkatkan motivasi kerja kepada para bawahan kita.[9]

Pada hakikatnya saat pegawai bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi terutama motivasi untuk bekerja akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebihbaik.

Seluruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mengarah pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti kondisi ruang kerja yang menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai saat bekerja. Begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan pada pegawai. Hal tersebut membuat para pegawai merasa tidak bersemangat untuk bekerja.[10] Untuk itu berdasarkan masalah diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Peran Layanan Informasi Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak"**

[9]A.A.Anwar Prabu Mangkunegara Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya), Hlm: 93

[10] Miftah Thoha,*Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), Hlm:208-209.

UIN SUSKA RIAU
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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B. Penegasan Istilah

1. Peran menurut Soejono Soekanto, menjelaskan pengertian peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.[11]
2. Layanan informasi yaitu layanan yang bertujuan untuk membekali individu atau pegawai dengan berbagai pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai hal yang berguna untuk merencanakan dan mengembangkan pola kehidupan. Dan selain itu layanan informasi digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kegiatan dan prestasi. Sesuai dengan pernyataan Prayitno layanan informasi secara umum bermaksud memberikan pemahaman kepada pegawai yang berkepentingan tentang berbagai hal yang diperlukan menjalani suatu tugasatau kegiatan untuk menentukan arah tujuan rencana yang dikehendaki[12]
2. Bimbingan Karir menurut Gani menyatakan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan layanan dan pendekatan individu, agar individu yang bersangkutan dapat mengenal,memahami,merencanakan masa depannya dengan bentuk kehidupan yang diharapkan untuk menentukan pilihan dan mengambil suatu keputusan bahwa keputusannya tersebut adalah yang

[11] Seorjono Soekanto, Teori-teori sosiologi, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), Hlm:243
[12] Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2010), Hlm:288.

paling tepat, sesuai dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang tepat.[13]

3. Motivasi merupakan bagian dari integral dari manajemen dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga dalam suatu organisasi. konsep motivasi mempuyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab satuan organisasi untuk menggerakkan, mengarahkan segala daya dan potensi tenaga kerja yang ada arah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan bantuan sarana dan fasilitasnya. Manulang mendefenisikan motivasi adalah sebagai daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan ssegiat-segiatnya berbeda dengan pegawai yang satu dengan yang lainnya.[14]

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan diatas, terdapat beberapa masalah yang muncul seperti:

a. Layanan informasi bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai
b. Fungsi layanan informasi bimbingan karir bagi pegawai
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan bimbingan karir dalam motivasi pegawai
d. kurang disiplinnya pegawai

[13]Ulifa Rahma, *Bimbingan Karir*,(Malang:UIN Maliki Press, 2010), Hlm:16
[14]Zasri M.Ali,, *Dasar-Dasar Manajemen*(Pekanbaru Suska Press 2008), Hlm:40-41

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

e. Masih adanya pegawai yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya

2. **Rumusan Masalah**

Suatu penelitian terdapat banyak permasalahan yang dapat menghambat pelaksanaan penelitian, maka perumusan masalah adalah langkah yang sangat penting. Perumusan masalah diharapkan dapat mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan memilih metodologi yang tepat untuk penelitian yang tepat dan signifikan. Adapun dalam penelitian ini Rumusan masalah dalam ini yakni "Bagaimana peran layanan informasi bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak"

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Layanan Informasi Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan member manfaat bagi seluruh pegawai baik secara teoritis dan secara praktis, yaitu :

a. ManfaatTeoritis

1) Mengembangkan ilmu pengetahuan bimbingan konseling khususnya bimbingan karir.

UIN SUSKA RIAU
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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2) Memperluas wawasan tentang layanan informasi bimbingan karir untuk meningkatkan motivasi kerja.

3) Meningkatkan kualitas diri dan perkembangan pribadi pegawai.

4) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja pegawai.

b. ManfaatPraktis

1) Bagi peneliti hal ini akan menjadikan bahan pengalaman jika suatu saat nanti menjadi pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Dengan adanya layanan informasi bimbingan karir yang dimilikinya mampu meningkatkan motivasi kerja.

2) Pihak organisasi dapat menerapkan berbagai kebijakan yang bersifat mendukung untuk program bimbingan karir.

3) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu mengikuti peraturan yang telah di tetapkan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan uraian dalam penulisan ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan mengenai latarbelakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, tujuan, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan mengenai kerangka teoritis, kajian terdahulu, kerangka fikir.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
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 III METOLOGI PENELITIAN

Bab ini mengemukakan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BABIV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini mengemukakan mengenai gambaran lokasi penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak di Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB V HASIL DATA PENELITIAN

Bab ini mengemukakan hasil penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB VI PENUTUP

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran dari peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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.