



| |
|----------------------|
| NOMOR SKRIPSI |
|----------------------|

| |
|------------------------------|
| 4018/BKI-D/SD-S1/2020 |
|------------------------------|

**KONSELING KARIR PADA KARYAWAN DI PT
PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Sosial (S.Sos)

Oleh:

RESWI DINNY

NIM. 11642202104

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2020**

© 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.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO Box 1004 Telp. 0761-562223
Fax 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id E-mail iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : RESWI DINNY
NIM : 11642202104
Judul : "KONSELING KARIR PADA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU".

Telah di Munaqasyahkan Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : SELASA
Tanggal : 09 JUNI 2020

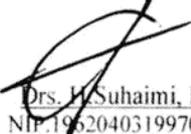
Dapat di terima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Juni 2020
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau


Dr. Nurdin M.A
NIP.19660620 200604 1 015

TIM PENGUJI

Ketua / Penguji I


Drs. H. Suhaimi, M.Ag
NIP.196204031997031002

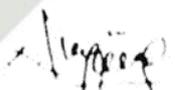
Sekretaris / Penguji II


Dra Sifa Wati, M.Pd
NIP.196909021995032001

Penguji III


Zulamri, M.A
NIP.197407022008011009

Penguji IV


Nurjanis, S.Ag. MA
NIP.19690927 200901 2 003

UIN SUSKA RIAU

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

Jl. H. Suardi No. 150 KM. 13,5 (Muar) Desa. Pematang Reuhas, 28111 (Tg. Peta) Pekanbaru, Riau 28111
Telp. (0757) 562952 (swh) www.uinsuska.ac.id E-mail: uinsuska@uinsuska.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arah dan koreksi pada perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama RESWI DINNY

Nim 11642202104

Judul Skripsi **"KONSELING KARIR PADA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU"**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasahkan guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana sosial (S.Sos)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk di uji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Mengetahui

Pembimbing

RAHMAD MLPd
NIP. 19781212 201101 1 006

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

LISTIAWATI SUSANTI, S.Ag, M.A
NIP. 19720712 200003 2 003

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 P.O.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 16 April 2020

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 6 (Eksemplar) Skripsi
Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**
a.n. Nurdiana

Assalamu'alaikum Wr Wb

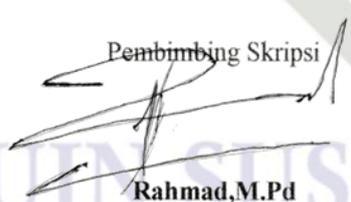
Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Reswi Dinny NIM. 11642202104** dengan judul "**Konseling Karir Pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**", telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan Ini kami buat atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wasalamu'alaikum Wr Wb

Pembimbing Skripsi


Rahmad, M.Pd

NIP. 197812122011011006

- 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 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.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RESWI DINNY
Tempat/Tgl Lahir : KEMANG, 25 DESEMBER 1998
Nim : 11642202104
Jurusan : BIMBINGAN KONSELING ISLAM
Fakultas : DAKWA DAN ILMU KOMUNIKASI

Menyatakan dengan sesungguhnya Skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian penyusunan sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Pekanbaru, 02 Juli 2020

Yang menyatakan,



RESWI DINNY
NIM. 11642202104


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.

ABSKRAK

Reswi Dinny, (2020) : Konseling Karir pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

Permasalahan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konseling karir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mempunyai masalah tetapi tidak bisa menyelesaikan permasalahannya hal tersebut musti di selesaikan yaitu dengan bantuan seorang pakar (konselor). Proses konseling di lakukan apabila ada yunit lain mengirim anggotanya untuk di konseling. Selama proses konseling yang dilakukan, kasubag dari Psikolog sangat mendukung kegiatan konseling yang dilakukan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tahapan Konseling karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Sementara kegunaan penelitian ini adalah untuk menambah wawancara dan pengalaman bagi penulis khususnya mengenai masalah Konseling Karir Pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2020. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru jl.Rambutan Marpoyan damai Pekanbaru. Sumber datanya yaitu data primer dan data sekunder, pengumpulan data dengan metode wawancara untuk mengumpulkan data tentang sejarah, tahapan konseling karir, dan dll di PT perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Psikolog Sumber Daya Manusia selalu menjaga hubungan baik pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dari hasil penelitian penulis dapat menyimpulkan bahwa Konseling Karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru di lakukan secara konseling individu, masalah klien yang sering diatasi psikolog adalah menurunnya kinerja dan kurangnya motivasi pada karyawan. Sebelum melakukan proses konseling klien wajib mengirim surat untuk menentukan jadwal konseling, baru proses konseling akan dilakukan. Apabila konseling sebelumnya tidak ada perubahan maka akan ada sesi konseling selanjutnya.

Kata Kunci :Konseling Karir, Pada Karyawan

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.

ABSTRACT

Reswi Dinny, (2020) : The Career Counseling among Employees in PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

The problem in this study is that researcher wants to know how the stages of career counseling in PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. The stages of career counseling are Screening, contracting, exploring, allowing clients to understand, actions, results, and ending. The purpose of this study was to find out the stages of career counseling for employees in PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. The advantages of this research is to add knowledge and experience for the researcher, especially regarding the issue of Career Counseling for Employees in PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. This research is a qualitative descriptive study. This research was conducted in March 2020. This study was conducted in PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru jl. Marpoyan Pekanbaru. The data sources are primary and secondary data. Data are collected from interview, observation, and documentation. It is done to collect data about history, stages of career counseling, etc. in PT Kebun Nusantara V Pekanbaru. Human Resources Psychologists always maintain good relations with employees in PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. From the results of the study the researcher can conclude that the psychologists have implemented career counseling in PT Perkebunan Nusantar V Pekanbaru in accordance with the stages and processes that have been set. The stages of career counseling that are used are Screening clients who want counseling, contracting with clients, exploring but the psychologists in PTPN do not explain clients about counseling, allow clients to understand, the psychologists act by using drawing techniques so that based on the results of conversations and pictures the psychologists know the client's problems , the ending is done when the psychologists see changes from their client.

Keywords: Career Counseling, Employees

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat taufiq, serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Konseling Karir Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**. Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah yang benar. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini melibatkan banyak pihak dalam memberikan saran, bimbingan, bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggimya penulis ucapkan kepada:

1. Yang tercinta, tersayang dan teristimewa, My Heaven buat kedua orang tuaku ayahanda Lamudin, Ibunda Siti Dewi Murni, Adikku Riyon Saputra, Revi Andini, Arif Sentosa makasih banyak buat keluarga kecilku selalu ada dan senantiasa mendo'akan ku tanpa kalian Reswi Dinny bukan apa-apa I Love My Family.
2. Buat calon suamiku Andi Al Aksa.SE terimakasih selama ini sudah menemaniku sampai saat ini, muda-mudahan kita bisa selalu bersama sampai maut yang memisahkan I Love You.
3. Nenek ku Siti Fatima yang ku sayang, Kakek ku Raden Dencik Agus, Alm Nenek Azis yang ku Rindu, Nenekku Jawaher, Paman-paman ku Burlian Murni, Ridwan Murni, Erwin Murni, Iman Murni, Solihin Murni, Roby Murni, dan mak cik aku satu-satunya yang sangat aku sayang pika Ayu Siti Nurjana Murni. SE, Makasih banyak buat do'a dan suport kalian selama ini.
4. Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Dr. Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri 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 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.

Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil Dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si, selaku Wakil Dekan II dan Dr. Azni, M.ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Listiawati Susanti, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam dan Sekjur Rosmita Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Rahmad, M.Pd selaku Pembimbing.

dan Dr. Azni, M.ag selaku Pembimbing Akademik dan Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

10. Karyawan/ti Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik kemudahan dalam administrasi.

11. Tina Andrilina, M.Psi, Psikolog, M. Adenan Siregar, SE selaku Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi.

12. Buat sahabat-sahabat ku Sejangung yang ku cinta selalu bersama dari masuk kelas Bimbingan Konseling Islam sampai saat ini, Winda Rahmadani, Rusdiana, Yulandarai, Nadia walaupun kita nanti sudah tidak bisa bersama lagi seperti saat kuliah tapi kita tetap sejangung. Kenangan kelas BKI 2016 sampai 2020 yang tidak akan terlupakan.

13. Teman-teman KKN ku Bagan Laguh 2019 dan sahabat ku Nia Elmiati Jafar, Lidya, Siti Hajar, dan Nada.

14. Buat sekolah-sekolah ku SDN 021 Kemang, SMP N 4 Pangkalan Kuras, SMA N 2 Pangkalan Kerinci.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan akan penulis jadikan sebagai motivasi untuk bekarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca *Amin Yaa Robbal Alamin.*

Pekanbaru, 17 Maret 2020

Penulis,

Reswi Dinny

NIM. 11642202104



DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Penegasan Istilah | 3 |
| C. Rumusan Masalah..... | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 5 |
| E. Sistematik Penelitian | 5 |
| BAB II KAJIAN TEORI | |
| A. Kerangka Teoritis | 7 |
| B. Kajian Terdahulu | 20 |
| C. Kerangka Pikir | 21 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 22 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 22 |
| C. Sumber Data/Informasi Penelitian..... | 22 |
| D. Informan Penelitian | 23 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| F. Validitas Data | 24 |
| G. Teknik Analisis Data | 25 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM | |
| A. Profil Perusahaan..... | 26 |
| B. Tempat Pelaksanaan Penelitian | 27 |
| C. Bagian/Unit Tempat Penelitian | 27 |
| D. Nilai-Nilai PT Perkebunan Nusantara V | 29 |
| E. Struktur Organisasi Unit Kerja Tempat Penelitian (Perusahaan) | 29 |
| F. Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia | 30 |

- 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 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 V HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 40 |
| 1. Screening (Penyaringan), Contracting (Pembuatan Kontrak), Exploring (Penjelasan)..... | 40 |
| 2. Memungkinkan Klien untuk Memahami..... | 44 |
| 3. Tindakan, Hasil dan Ending | 45 |
| 4. Pelaksanaan Konseling di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru | 46 |

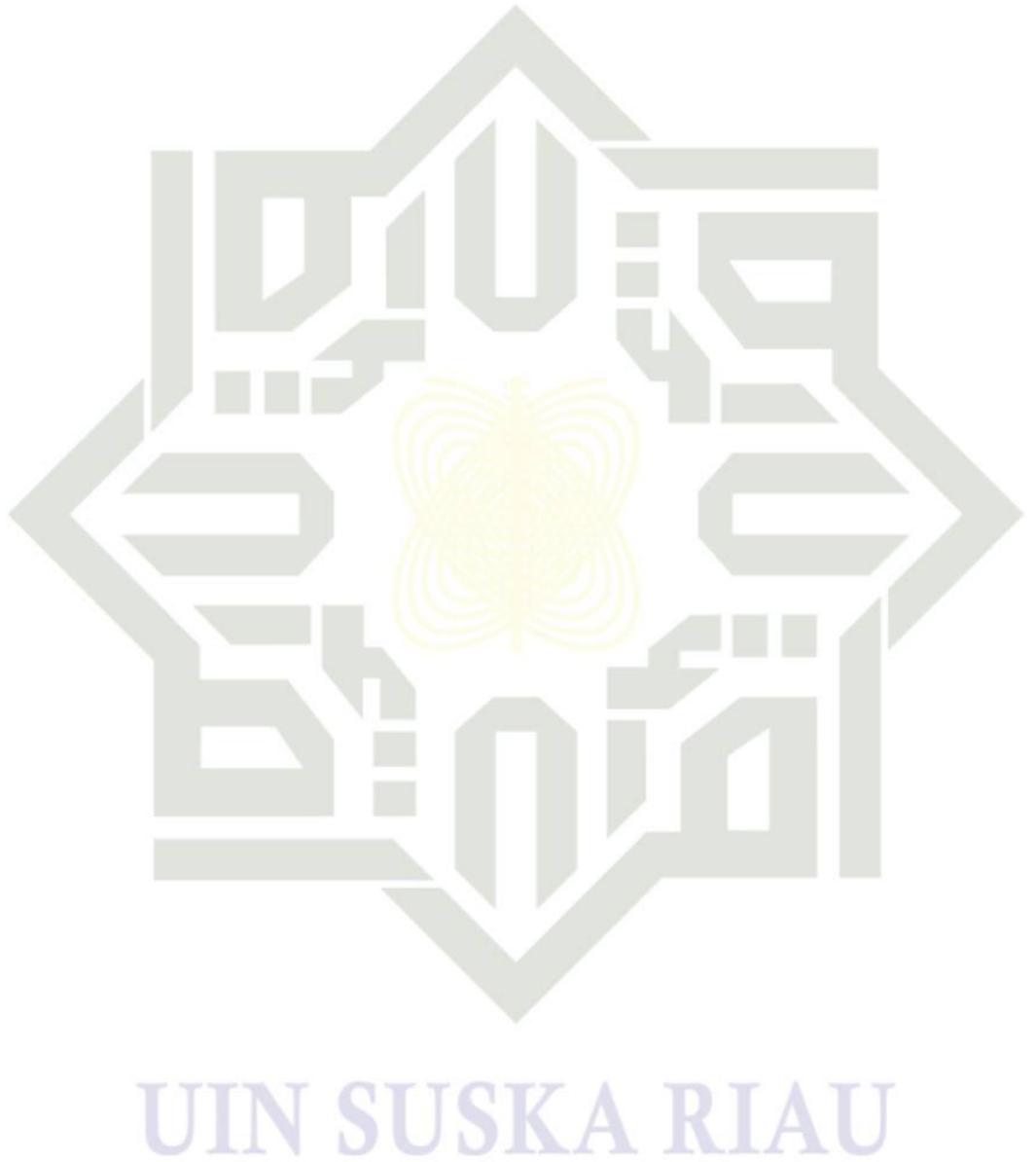
BAB VI PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 50 |
| B. Saran | 50 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| © Hak cipta dan milik UIN Suska Riau | |
| gambar IV.1 Struktur Organisasi PTPN V | 29 |



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 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

Konseling di dunia pekerjaan memiliki kajian yang sangat luas, karena sebenarnya kita sedang membicarakan mengenai dunia pekerjaan, apa itu konselornya, karyawannya (sebagai konseling), dan sistemnya. Dunia kerja sangat beragam, baik dari segi usia maupun latar belakang karyawannya. Secara rasial, di dunia kerjapun orangnya sangat beragam. Di dunia kerja, kita akan menemukan komunikasi-komunikasi yang unik. Namun, satu hal yang bisa diceritakan dari karakteristik orang-orang di dunia kerja, mempunyai visi dan misi yang sama untuk perkembangan karir dan perusahaan.¹

Menurut Jones konseling mendefinisikan sebagai hubungan bantuan yang bersifat pribadi (*as a special kind of helping relationship*), sebagai bentuk intervensi (*as a Psychological process*) untuk mencapai tujuan.²

Dalam surat Al – Mu'minin ayat 51 yang berbunyi.

يَأْتِيهَا الرُّسُلُ كُلُّوْا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَأَعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ عَلِيمٌ ﴿٥١﴾

Artinya : Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang sholeh. Sesungguhnya aku mengetahui apa yang kamu kerjakan.³

Perubahan-perubahan dramatis yang berlangsung di dunia kerja banyak mengubah tempat kerja dan mempengaruhi perencanaan tradisional dan karir jutaan pekerja. Akibatnya, profesi konseling merasa terpanggil sekali lagi untuk memperbarui dan memoderenkan upaya-upayanya area layanan paling tradisional itu agar sanggup menyediakan bimbingan dan konseling karir terbaru.

Disinilah konseling merupakan berupa bantuan satu-satu yang berfokus kepada pertumbuhan dan penyesuaian pribadi, dan memenuhi

¹ Zul Amri, MA, *Bimbingan dan KOnseling Industri*, (Pekanbaru: 2015), hlm.1

² Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, (Kencana : 2012), hlm. 29

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Mghfirah*, (Jakarta : Meghfirah Istaka, 2006), hlm.250

kebutuhan akan penyelesaian pribadi dan memenuhi kebutuhan akan penyelesaian problem dan kebutuhan mengambil keputusan. Bantuan ini merupakan proses berpusat pada klien yang menuntut kepercayaan diri konselor dan kepercayaan klien padanya.⁴

Konselor karir seperti semua konselor lainnya, menyediakan waktu, dukungan, perhatian, keterampilan, dan struktur yang memungkinkan klien untuk lebih menyadari tentang sumber dayanya sendiri untuk menjalankan kehidupan yang lebih memuaskan.⁵

Landasan utama konseling adalah Al Qur'an dan Sunnah Rasul, sebab keduanya merupakan sumber dari segala sumber pedoman kehidupan umat Islam, seperti disebut oleh Nabi Muhammad SAW sebagai berikut :

“Aku tinggalkan sesuatu bagi kalian semua yang jika kalian selalu berpegang teguh kepadanya niscaya selama-lamanya tidak akan pernah salah langkah tersesat jalan : sesuatu itu yakni Kitabullah dan Sunnah Rasul-Nya. (H.R.Ibnu Majah)”.

Al Qur'an dan Sunnah Rasul dapatlah diistilahkan sebagai landasan ideal dan konseptual konseling karir. Dari al Qur'an dan Sunnah Rasul itulah gagasan, tujuan dan konsep-konsep (pengertian, makna hakiki) konseling karir.⁶

Berhubungan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang selanjutnya disebut sebagai PTPN V Pekanbaru terdapat masalah yang berhubungan dengan karyawan. Dimana setiap perusahaan pasti mengalami permasalahan pada karyawan salah satunya adalah di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Didalam keadaan seperti ini, konseling karir sangat di perlukan, baik bagi karyawan maupun oleh organisasi. Bahwa PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru merasa perlu seorang pakar (konselor) yang khusus menangani masalah-masalah karir tersebut.

⁴ Gibson & Marianne, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: 2011), hlm.51

⁵⁵ Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karir*, (Yogyakarta:2012), hlm.4

⁶ Aunur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Islam*, (Yogyakarta : 2001),

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.

PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru mempunyai misi yang menginginkan semua karyawannya memiliki hasil kinerja yang baik. “Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan system manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan” hal ini menuntut semua karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang sinergi, integritas dan profesional.

Di dalam suatu perusahaan pasti banyak problem yang dialami setiap karyawan. Jadi, permasalahan apa yang sering konselor atasi atau permasalahan klien. Karena banyak karyawan yang bermasalah tetapi dia tidak bisa menyelesaikan permasalahannya sendiri jadi hal tersebut musti di selesaikan yaitu dengan bantuan seorang pakar (konselor). Kebetulan saya magang di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dan di sana ada kegiatan konseling untuk para karyawan yang membutuhkan jasa seorang konselor. Maka dari itu saya ingin mengetahui proses konseling di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang mana konselornya adalah ibu Tina Andrilina, M.Psi Psikologi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru berpandangan bahwa konseling harus dilakukan karena perusahaan memahasi kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan melalui kesempatan karir yang tersedia diperusahaan guna mencapai kinerja karyawan bagus yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai. **“KONSELING KARIR PADA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU”**.

Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian, maka perlu adanya penegasan istilah yaitu:

1. Konseling

Konseling adalah upaya membantu individu melalui proses interaksi yang bersifat pribadi antara konselor dan konseling mampu

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.

memahami diri dan lingkungannya, mampu membuat keputusan dan menentukan tujuan berdasarkan nilai yang diyakininya sehingga konseling merasa bahagia dan efektif perilakunya.⁷

2. Karir

Karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang.⁸

3. Karyawan

Adalah orang perjualan jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompetensi yang besarnya telah ditetapkan lebih dahulu.⁹

Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- Penting akan karyawan menceritakan permasalahannya pada seorang pakar (konselor) agar permasalahannya bisa diselesaikan.
- Tahapan Konseling karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Batasan Masalah

Mengingat akan adanya keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga, maka peneliti tidak akan meneliti semua masalah. Maka dari itu peneliti membatasi masalah yang akan diteliti yakni melihat bagaimana “Konseling karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah benar ada konseling Karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

⁷ Zul Amri. MA, *Bimbingan Dan Konseling Industri*, (Pekanbaru: 2015), hlm,2

⁸ Savitri Soekrisno & Agus Darma, *Organizations*, (Gloria Aksara Prataman: 1985), hlm.

⁹ [Http://kbbi.web.id/karyawan](http://kbbi.web.id/karyawan)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

- a. Mendeskripsikan tahapan Konseling karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. Untuk menjelaskan latar belakang diadakannya layanan konseling karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis.

a. Manfaat Akademisi

- 1) Penelitian ini dapat memberikan sumbangan penelitian. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya bagi penulisan dan para pembaca umumnya di Universitas Islam Negeri Sultsn Syarif Kasim Riau.

Menjadi bahan informasi ilmiah bagi peneliti-peneliti yang hendak mengetahui tentang adalah Konseling karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

b. Manfaat praktis

- 1) Sebagai bahan refensi bagi para pembaca dalam memberikan sumbangan yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang karier.
- 2) Sebagai syarat memberikan gelar sarjana (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Sistematik Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini penulis membagi dalam 6 bab bahasan, dimana masing-masing bab dibagi menjadi sub-sub bab dengan uraian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masala, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

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

Bab ini berisikan tentang kajian teori, kajian terdahulu, dan kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data. Informasi penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data, teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini berisikan gambaran umum tentang PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, struktur organisasi, dan visi misi PT perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran.

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

A Kerangka Teoritis

1. Konseling Karir

a. Pengertian Konseling Karir

Konselor karir, seperti semua konselor lainnya, menyediakan waktu, dukungan, perhatian, keterampilan, dan struktur yang memungkinkan klien untuk lebih menyadari tentang sumber dayanya sendiri untuk menjalani kehidupan yang lebih memuaskan. Kita melihat karir konseling sebagai sebuah proses yang memungkinkan untuk mengakui dan memanfaatkan sumber dayanya untuk mengambil keputusan-keputusan terkait karir dan menangani isu-isu terkait karir. Meskipun memfokuskan pada bagian terkait pekerjaan dari kehidupan seseorang, konseling karir juga memperhitungkan interdependensi antara pertimbangan-pertimbangan karir dan non-karir.¹⁰ Konseling karir adalah merupakan teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara penyuluhan (counseling interview). Penyuluhan merupakan pengkhususan kegiatan penyuluhan dalam masalah khusus yaitu masalah karir. Konseling karir adalah konseling yang berpusat dalam pengambilan keputusan, konselor membantu konseli untuk berpikir secara terarah mengenai suatu karir dengan pembicaraan antara konselor dan konseli mengikuti urutan langkah diskusi. Dengan demikian Konseling karir adalah suatu proses pemberian bantuan/layanan dan pendekatan kepada individu, agar individu yang bersangkutan dapat mengenal dirinya, memahami dirinya, mengenal dunia kerja dengan baik, dan merencanakan masa depan sesuai harapannya, dan mengambil sesuai dengan keadaan

¹⁰ Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karir*, (Yogyakarta Pustaka Belajar : 2012),

dirinya dihubungkan dengan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan atau karir yang dipilihnya.¹¹

Menurut Jones konseling mendefinisikan sebagai hubungan bantuan yang bersifat pribadi (*as a special kind of helping relationship*), sebagai bentuk intervensi (*as a Psychological proses*) untuk mencapai tujuan.¹² Konseling adalah serangkaian langsung yang berhubungan dengan individu konseli yang bertujuan memberikan bantuan kepadanya agar dapat merubah sikap dan prilakunya.¹³ Konseling adalah upaya membantu individu melalui proses interaksi yang bersifat pribadi antara konselor dan konseling mampu memahami diri dan lingkungannya, mampu membuat keputusan dan menentukan tujuan berdasarkan nilai yang diyakininya sehingga konseling merasa bahagia dan efektif perilakunya.¹⁴

Robinson mengemukakan bahwa konseling mencakup semua bentuk hubungan antara dua orang, yang seorang adalah klien, dibantu untuk lebih mampu menyesuaikan diri secara efektif terhadap dirinya sendiri dan lingkungannya. Konseling dalam dunia industri dan atletik meliputi usaha untuk menangani masalah-masalah pribadi, disamping juga melatih keterampilan-keterampilan bagi karyawan.¹⁵

Konseling adalah hubungan yang berupa bantuan satu-satu yang berfokus kepada pertumbuhan dan penyesuaian pribadi, dan memenuhi kebutuhan akan penyelesaian pribadi dan memenuhi kebutuhan akan penyelesaian problem dan kebutuhan pengambilan keputusan. Bantuan ini merupakan proses berpusat pada klien yang menuntut kepercayaan diri konselor dan kepercayaan klien padanya.¹⁶

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.

¹¹ Ana Nisaa' Muslimah, *Efektivitas Konseling Karir dengan Pendekatan Trait And Factor Pada Karyawan Yang Memiliki Konflik Kerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile* SURAKARTA, hlm.14

¹² *Ibid*, hlm. 29

¹³ Dr. Hartono, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: 2012), hlm.44

¹⁴ Zul Amri. MA, *Bimbingan Dan Konseling Industri*, (Pekanbaru: 2015), hlm,2

¹⁵ Thantawy R.MA, *Manajemen Bimbingan Dan Koseling*, (Jakarta : 1995), hlm. 62

¹⁶ Gibson & Marianne, *Bimbingan Dan Konseling*, (Yogyakarta: 2011), hlm.51

Konseling adalah sebagai hubungan mambantu di mana salah satu pihak (konselor) bertujuan meningkatkan kemampuan dan fungsi mental pihak lain (klien), agar dapat menghadapi persoalan/konflik yang di hadapi dengan lebih baik. Konseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (konselor) kepada individu yang sedang mengalami satu masalah (klien). Tujuan akhirnya adalah teratasinya masalah yang dihadapi oleh klien.¹⁷

Mortensen menyatakan bahwa konseling merupakan hubungan antar pribadi di mana orang yang satu membantu yang lainnya untuk meningkatkan pemahaman dan kecakapan menemukan masalahnya. Dalam pengertian ini jelas menunjukkan bahwa konseling merupakan situasi pertemuan atau hubungan antar pribadi (konselor dan konseling atau klien) di mana konselor membantu konseling agar memperoleh pemahaman dan kecakapan menemukan masalah yang dihadapinya.¹⁸

Anoraga menjelaskan bahwa pengertian karir dapat dibagi menjadi karir dalam arti sempit dan karir dalam arti luas. Karir dalam arti sempit berarti upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan, sedangkan dalam arti luas karir berarti dalam langkah maju sepanjang hidup yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang dimiliki seseorang. Kemampuan untuk memilih karir merupakan suatu proses mengarah diri kepada suatu tahap baru dalam kehidupan. Kemampuan untuk memilih dibang karir tertentu dan bertekun untuk mewujudkannya merupakan suatu hal penting dan positif. Erikson berpendapat bahwa kemampuan untuk merumuskan rencana-rencana karir yang baik merupakan inti dari pemecahan krisis identitas seseorang.¹⁹

¹⁷ Achmad Jumeri Pamungkas, *Layanan Bimbingan Konseling Dan Kemandirian Dalam Pengambilan Keputusan Karir*, (Diponegoro : 2018), hlm 73

¹⁸ Tohirin, *Bimbingan Dan Konseling di Sekolah Dan Madrasah (Berbasis Integrasi)*, hlm. 22

¹⁹ Achmad Jumeri Pamungkas, *Layanan Bimbingan Konseling Dan Kemandirian Dalam Pengambilan Keputusan Karir*, (Diponegoro : 2018), hlm 2-3

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 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.

Pengertian karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Karir adalah suatu pandangan mengenai tingkat kemajuan yang terbatas pada tingginya gaji/upah yang telah membudaya. Karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan, jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja. Dari beberapa pengertian tentang karir yang telah dikemukakan di atas, dapat diartikan bahwa karir adalah suatu status dalam jenjang pekerjaan atau jabatan sebagai sumber nafkah apakah itu berupa mata pencaharian utama ataupun mata pencaharian sampingan.

b. Tujuan konseling Karir

Secara umum tujuan konseling adalah agar konseli dapat mengubah prilakunya ke arah yang lebih maju (*progressive behavior changed*), melalui terlaksananya tugas-tugas perkembangan secara optimal, kemandirian, dan kebahagiaan hidup.²⁰

Beberapa Tujuan konseling adalah:

1) Tujuan Perkembangan

Klien dibantu untuk memenuhi atau meningkatkan potensinya pengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan dirinya (secara social, personal, emosi, kognitif, kesejahteraan fisik dan lain-lain).

2) Tujuan Prefentif

Konselor membantu klien menghindari sejumlah hasil yang tidak di inginkan.²¹ Tujuan konseling adalah konselor ingin membantu klien untuk menyesuaikan diri dengan baik terhadap kondisi kehidupannya dan mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya.

Jadi, fokusnya adalah mengubah atau menghapuskan tingkah laku mal-adaptif yang di tunjukkan klien, sambil

²⁰ Dr. Hartono, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: 2012), hlm.47

²¹ Gibson & Marianne, *Bimbingan Dan Konseling*, (Yogyakarta: 2011), hlm.236

membantu mendapatkan cara bertindak yang tidak produktif . Menghapus suatu tingkah laku saja tidak tidaklah cukup, tindakan yang tidak produktif harus diganti dengan cara memberi tanggapan yang produktif. Langkah besar dalam pendekatan tingkah laku adalah bahwa konselor dan klien mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.²²

Tujuan konseling behavior adalah meningkatkan pilihan dan untuk menciptakan kondisi belajar yang baru konseling dengan bantuan konselor, mendefinisikan tujuan yang spesifik di awal sesi konseling. Konseling behavior kontemporer menekankan pada peran aktif konseli dalam menentukan penyelesaian masalah mereka. Konselor membantu konseli dalam merumuskan tujuan yang terukur.²³

c. Manfaat Konseling Karir

Konseling karir memiliki banyak manfaat untuk seseorang yang baru akan memulai karirnya atau ditengah pergantian pekerjaan. Berikut manfaat konseling karir.

- 1) Membantu seseorang dalam mengenali minat, keterampilan dan kemampuan melalui Tes Potensi Karir.
- 2) Memperluas wawasan seseorang dengan mengetahui pilhan-pilihan karir yang beragam.
- 3) Memberi pengetahuan tentang berbagai bidang karir\disiplin\kursus untuk dipelajari dalam berbagai tingkatan.
- 4) Memberikan informasi mengenai gaji, deskripsi pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan professional di berbagai bidang karir.
- 5) Mengidentifikasi keterampilan dasar dan karakteristik kepribadian yang diperlukan dan pekerjaan.

²²Samuel T.Gladding,*konseling profesi yang menyeluruh*, (Kembang Jakarta Barat,2012) hlm.261

²³ M.Andi setiawan, *Pendekatan-Pendekatan Konseling (Teori-Teori Konseling)*, Yogyakarta : 2012, hlm.54

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 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. Prinsip-Prinsip Pelayanan Konseling

Dalam pelayanan konseling, prinsip adalah kaidah atau ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan oleh konselor dalam memberikan pelayanan konseling kepada konseli.

Berdasarkan pendapat di atas, maka pelayanan konseling juga mendasarkan pada empat kelompok prinsip tersebut, yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan saran pelayanan:
 - a) Konseling di berikan kepada semua individu tanpa memandang umur, jenis kelamin, suku, agama, dan status sosial ekonomi.
 - b) Konseling berusaha dengan pribadi dan tingkah laku konseli yang unik dan dinamis.
 - c) Konseling memperhatikan sepenuhnya tahap dan berbagai aspek perkembangan konseli.
 - d) Konseling memberikan perhatian utama kepada perbedaan konseli yang menjadi orientasi pokok pelayanannya.
- 2) Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan permasalahan konseli:
 - a) Konseling berusaha dengan hal-hal yang menyangkut pengaruh kondisi mental/fisik konseli terhadap penyesuaian dirinya di rumah, di sekolah, serta dalam kaitannya dengan kontak sosial dan pekerjaan, dan sebaliknya pengaruh lingkungan terhadap kondisi mental dan fisik konseli.
 - b) Kesenjangan sosial, ekonomi, dan kebudayaan merupakan faktor timbulnya masalah konseli yang kesemuanya menjadi perhatian utama pelayanan konseling.
- 3) Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan program pelayanan:

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.

- a) Konseling merupakan bagian integral dari upaya pendidikan dan pengembangan konseli, oleh Karena itu program konseling harus selaras dan dipadukan dengan program pendidikan setra pengembangan peserta didik.
 - b) Program konseling harus fleksibel, disesuaikan dengan kebutuhan konseli, masyarakat, dan kondisi lembaga.
 - c) Tahap isi program konseling perlu diadakan penilaian yang teratur dan terarah.
- 4) Prinsip-prinsip pelayanan konseling yang berkenaan dengan tujuan dan pelaksanaan pelayanan.:
- a) Konseling harus di arahkan untuk pengembangan konseli yang akhirnya mampu membimbing dirinya sendiri dalam menghadapi permasalahan.
 - b) Dalam proses konseling, keputusan yang akan diambil dan akan dilakukan oleh konseli hendaknya atas kemauan konseli itu sendiri, bukan karena kemauan atau desakan dari konselor atau pihak lain.
 - c) Permasalahan konseli harus ditangani oleh tenaga ahli dalam bidang relevan dengan permasalahan yang dihadapi.
 - d) Pengembangan program pelayanan konsling ditempuh melalui pemanfaatan yang maksimal dari hasil pengukuran dan penilaian terhadap konseli yang terlibat dalam proses pelayanan dan program konseling itu sendiri.

e. Aspek-Aspek Konseling karir

Konseling adalah suatu proses perkembangan (*devolemental process*) yang menekankan pada upaya membatu semua karyawan dalam semua fase perkembangannya. Hal tersebut meyangkut aspek-aspek vakasional karyawan.

Sukardi menyebutkan bahwa aspek-aspek konseling meliputi:

- 1) Perhatian yang kuat dan mendalam. Individu yang senang atau menyukai sesuatu hal akan memikirkan perhatian dan keterampilan

yang lebih besar terhadap suatu hal dibanding individu yang tidak menyenangkan.

- 2) Perasaan senang individu akan melakukan kegiatan tertentu bukan karena terpaksa dan dilakukan dengan sukarela.
- 3) Frekuensi individu memiliki kemampuan didalam diri untuk melakukan sesuatu hal.
- 4) Kesadaran manfaat dan keuntungan yang akan di dapat individu dari perbuatannya.

Berdasarkan keterangan tersebut, konseling di pengaruhi dari beberapa aspek. Aspek tersebut adalah perhatian yang kuat dan mendalam, perasaan senang, frekuensi, kemauan, dan kesadaran manfaat.²⁴

f. Asas-Asas Pelayanan Konseling

Pelayanan konseling adalah pekerjaan professional yang diberikan oleh konselor kepada konseli dengan berdasarkan pada prinsip-prinsip dan asas-asas pelayanan konseling. Asas-asas pelayanan konseling merupakan suatu kebenaran yang menjadi pokok dasar dalam menjalankan pelayanan konseling. Asas-asas ini mengacu pada asas-asas bimbingan dan konseling yaitu:

1) Asas Kerahasiaan

Asas kerahasiaan atau di sebut *confidential* merupakan perilaku konselor untuk menjaga rahasia segala data atau informasi tentang diri konseli dan lingkungan konseling berkenaan dengan pelayanan konseling.

2) Asas Kesukarelaan

Kesukarelaan artinya tidak ada paksaan. Dalam pelayanan konseli secara suka rela tanpa ragu-ragu meminta konseling kepada konselor.

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.

²⁴ Achmad Jumeri Pamungkas, *Layanan Bimbingan Konseling dan Kemandirian Dalam Pengambilan Keputusan Karir*, (Diponegoro : 2018), hlm 37-40

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) Asas Keterbukaan

Dalam proses konseling diperlukan berbagai data atau informasi dari pihak konseli, dan informasi ini hanya bisa digali bila konseli dengan terbuka mau menyampaikannya kepada konselor.

4) Asas Kemandirian

Pelayanan konseling bertujuan menjadikan konseli memiliki kemampuan untuk menghadapi dan memecahkan masalahnya sendiri, sehingga ia dapat mandiri, tidak tergantung pada orang lain atau konselor.²⁵

g. Teori-teori dalam Konseling

Salah satu tugas dari ilmu adalah menyusun teori. Teori dalam konseling merupakan *guidline* dalam proses konseling. Jika praktik tanpa ada dasar teori maka praktik tersebut tidak dapat dikatakan praktik yang ilmiah. Jika teori tidak dapat dipraktikkan maka teori tersebut tidak baik. Teori yang baik salah satu kriterianya adalah dapat dipraktikkan. Teori dan praktik merupakan dua hal yang interaksional. Artinya, teori sebagai dasar dari praktik dan atas dasar praktik dapat menyusun teori. Bagaimanapun juga, manusia tidak suka pada kejadian atau hal-hal yang terpisah-pisah (*isolated*) sehingga orang lalu menyusun kejadian-kejadian tersebut ke dalam teori atau pola tertentu untuk mengetahui dan mengontrolnya.

Teori merupakan hal yang diperlukan untuk mengorganisasikan kejadian yang terpisah-pisah dan dihadapi oleh konselor. Membantu perilaku dalam praktik merupakan hal yang tidak dapat melepaskan diri dari keadaan yang jalin-menjalin (*inextricably intertwined*) dengan teori. Membantu perilaku dalam praktik begitu krusial untuk sukses atau gagal dengan klien sehingga konselor mempunyai kewajiban untuk mengembangkan teori yang sistematis dan rasional untuk pekerjaannya.

²⁵ Dr. Hartono, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: 2012), hlm.57

Teori dalam konseling merupakan jalan yang sistematis untuk melihat proses pemberian bantuan. Perilaku konselor akan dipengaruhi oleh *frame of reference*-nya dalam memberikan konseling. Teori merupakan alat untuk mengadakan abstraksi yang dilakukan oleh konselor yang memberikan arah apabila konselor mengadakan eksplorasi mengenai keruwetan dari klien. Teori mempunyai tujuan tunggal, yaitu membuat organisasi mengenai informasi dan data yang akan lebih berguna, lebih komunikatif, dan lebih praktis. Esensi dari teori adalah eksplanasi hipotesis untuk mengobservasi kejadian. Teori merupakan keadaan hipotesis yang memungkinkan dapat dicek dalam dunia nyata.²⁶

h. Pendekatan-Pendekatan Konseling Behavioral

1) Teori Behaviorial

Konseling behaviorial menggunakan sistematis sebagai prosedur yang di niatkan secara khusus untuk mengubah perilaku berdasarkan tujuan-tujuan yang diinginkan bersama-sama oleh konselor dan klien. Prosedur-prosedur ini digunakan untuk memandu berbagai teknik yang diambil dari pengetahuan tentang proses belajar. Pemimpin terkemuka dewasa ini didalam psikologi behaviorial adalah yang secara historis menempatkan prosedur-prosedur behaviorial menjadi empat kategori, yaitu:

- a) *Pembelajaran Operan*: pendekatan ini didasarkan kepada manfaat penguat dan pewaktuan presentasi mereka untuk menghasilkan perubahan penghargaan konkret atau diekspresikan sebagai persetujuan atau atensi.
- b) *Pembelajaran Imilatif*: pendekatan ini membantu pencapaian respon baru dengan mempelajari model-model perilaku yang diinginkan.

²⁶ Ibid. Hal. 183

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 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.

- c) *Pebelajaran Kognitif*: pendekatan ini mendukung pembelajaran terhadap respons yang tepat dengan sekadar menginstruksikan klien cara beradaptasi lebih baik.
 - d) *Pembelajaran Emosi*: pendekatan ini melibatkan penggantian respons emosi yang bisa diterima secara social untuk reaksi-reaksi emosiyang tidak menyenangkan dengan menggunakan teknik-teknik yang diambil dari pengondisian klasik.²⁷
- 2) Tahapan konseling
- Konseling karir ada tahapan-tahapn yang harus dilaksanakan agar proses konseling dapat terlaksanakan agar proses konseling dapat terlaksanakan dengan baik dan benar. Langkah-langkah dalam konseling sangat bervariasi, namun demikian proses konseling membutuhkan framewaork untuk membantu konseli mengubah prilakunya. Berikut tahapan-tahapan konseling karir menurut Robert Nathan & Linda Hill adalah sebagai berikut:
- a) Screening (Penyaringan), contracting (Pembuatan Kontrak), Exploring (Penjelajahan)
 - (1) Mengedukasi dan dan memberikan informasi kepada klien tentang konseling karier, melalui komunikasi tertulis, lisan, dan tatap-muka.
 - (2) Menguji kesiapan dan ketepatan konseling karier, menunjukkan bentuk yang lebih cocok, jika diperlukan.
 - (3) Membangun hubungan baik, memfasilitasi eksplorasi.
 - (4) Menetapkan kontrak (yaitu keberhasilan struktur ,dll.)
 - b) Memungkinkan Klien Untuk Memahami
 - (1) Memfasilitasi pengeksplorasian perasaan dan keyakinan yang berkaitan dengan masalah/isu karier.
 - (2) Membantu klien mengidentifikasi tema-tema penting dan mengidentifikasikan pemahaman tentang diri sendiri.

²⁷ Ibid.hlm.217-218

- (3) Memanfaatkan dengan tepat guna latihan assesment diri dan tes psikometrik dan kuesioner.
 - (4) Membantu klien untuk mengatasi berbagai penghalang tindakan, menggunakan ketrampilan menantang, bilamana perlu.
 - (5) Menempelkan informasi tentang berbagai kemungkinan pekerjaan.
- c) Tindakan, Hasil, Dan Ending
- (1) Memungkinkan klien untuk menghasilkan ide-ide dan memilih diantaranya.
 - (2) Mendukung klien dalam mengembangkan dan memonitor rencana tindakan.
 - (3) Menyetujui tugas-tugas riset, bila mana perlu.
 - (4) Membantu klien dalam menghadapi ambivalensi tentang masa depan.
 - (5) Mengeksplorasi kebutuhan klien akan dukungan berkelanjutan.
 - (6) Menekankan pentingnya mempertahankan momentum
 - (7) Membantu klien untuk mengidentifikasi sumber daya dan sumber dukungan.²⁸

2. Teknik-teknik yang Digunakan dalam Proses Pendekatan Behavioristik

Berikut ini dikemukakan beberapa teknik konseling behavioristik:

a. Desensitisasi Sistematis

Desensitiasi sistematis adalah salah satu teknik yang paling luas digunakan dalam terapi tingkah laku. Desensitiasi sistematis digunakan untuk menghapus tingkah laku yang diperkuat secara negatif, dan ia menyertakan pemunculan tingkah laku atau respon yang berlawanan dengan tingkah laku yang hendak dihapuskan itu.

²⁸ Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karir*, (Yogyakarta : 2012), hlm.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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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.

b. Pengondisian Operan

Tingkah laku operan yaitu tingkah laku yang memancar yang menjadi ciri organisme aktif. Menurut Skinner, jika suatu tingkah laku diganjar, maka probabilitas kemunculan kembali tingkah laku tersebut masa mendatang akan tinggi. Prinsip perkuatan yang menerangkan pembentukan, pemeliharaan, atau penghapusan pola-pola tingkah laku merupakan inti pengondisian operan.

c. Relaksasi

Pada dasarnya melibatkan tangan dan santai kelompok otot, termasuk lengan, wajah, leher, bahu, dada, perut, dan kaki, untuk mencapai tingkat yang lebih dalam dan lebih dalam relaksasi.

d. Hiarki Kecemasan

Mendapatkan informasi rinci dan sangat spesifik tentang peristiwa yang menyebabkan konseli menjadi cemas adalah inti dari membangun hirarki kecemasan. Setelah menjelaskan peristiwa yang menimbulkan kecemasan, konseli kemudian daftar mereka dalam urutan dari yang kurang membangkitkan kecemasan untuk sebagai besar membangkitkan kecemasan.

e. Pembanjiran dan Vivo Exposure

Dalam terapi implosif, konselor memunculkan stimulus - stimulus penghasil kecemasan, klien membayangkan situasi, dan konselor berusaha mempertahankan kecemasan klien. Alasan yang digunakan oleh teknik ini adalah bahwa jika seseorang secara berulang-ulang membayangkan stimulus sumber kecemasan dan konsekuensi yang diharapkan tidak muncul, akhirnya stimulus yang mengancam tidak memiliki kekuatan dan neurotiknya menjadi hilang.

f. Teknik Modeling

Pedoman sebagai teknik konseling terjadi ketika konseli mengamati perilaku orang lain dan membuat penggunaan yang observasi. Belajar bagaimana model melakukan perilaku dan apa yang terjadi pada model sebagai konsekuensi dari belajar.²⁹

²⁹ M. Andi Setiawan, *Pendekatan-Pendekatan Konseling (Teori Dan aplikasi)*, (Jakarta : 2018), hlm. 36-41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

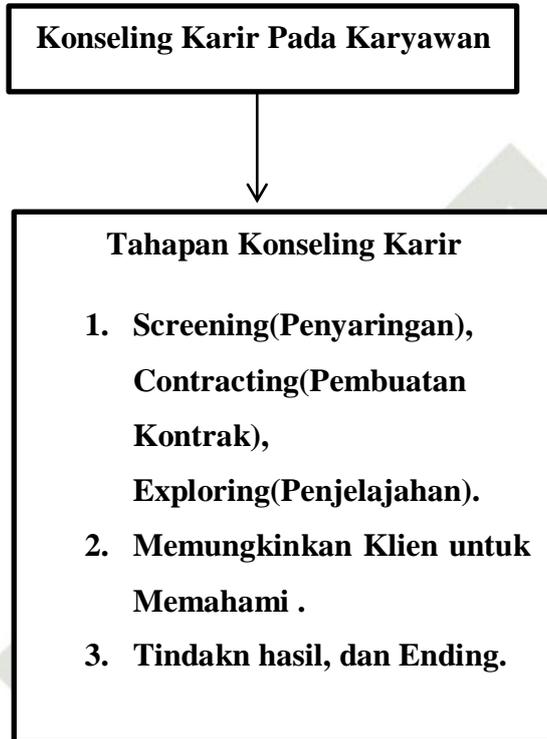
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

B. Kajian Terdahulu

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang digunakan sebagai perbandingan dari menghindari manipulasi terhadap sebuah karya tulis ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum pernah diteliti oleh orang lain. Peneliti terdahulu yang relevan pernah dilakukan diantaranya adalah:

1. Nur'aini Wulandari, mahasiswa magister profesi Bimbingan Konseling Islam “Pelaksanaan Konseling Individu Dalam Mengendalikan Emosi Narapidana Remaja Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Pekanbaru”. Dalam penelitian ini penulis bertujuan melakukan konseling individu adalah layanan konseling yang diselenggarakan oleh seorang pembimbing (konselor) terhadap seorang klien dalam rangka mengatasi masalah pribadi klien. Melalui konsling individu klien akan memahami kondisi dirinya sendiri, lingkungan, permasalahan yang dialaminya, kekuatan dan kelemahan dirinya serta kemungkinan upaya untuk mengatasi masalahnya.
2. Rici Saputra, mahasiswa magister profesi Bimbingan Konseling Islam “Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktur Di Kementerian agama Kabupaten Kampar”. Dalam penelitian ini penulis bertujuan melihat bagaimana Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktur Di Kementerian agama Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan penulis adalah metode analisis deskriptif kualitatif dalam teknik analisis data, sesuai dengan pendekatan yang digunakan yaitu deskrip.

Kerangka Pikir



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 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 METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini akan mendeskripsikan Konseling karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Dalam pelaksanaan penelitian yang mengungkapkan metode deskriptif, pengumpulan data dilaksanakan dengan melakukan seleksitas data penentuan data yang di anggap representative secara operasional. Metode penelitian deskriptif di pergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam. Metode ini bertujuan melukiskan dan memahami model kebudayaan suatu masyarakat secara fenomenologis dan apa adanya dalam konteks satu kesatuan yang integral.³⁰

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru jl Rambutan Marpoyan damai Pekanbaru.

C. Sumber Data/Informasi Penelitian

Data adalah sesuatu yang diperoleh melalui suatu metode pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis dengan metode tertentu yang selanjutnya akan menghasilkan suatu hal yang menggambarkan sesuatu penelitian ini menggunakan data kualitatif, data kualitatif dalam penelitian ini adalah tampilan berupa kata-kata dalam bentuk tertulis yang dicermati oleh peneliti. Hasil penelitian ini dapat dikatakan valid apabila jelas sumber datanya. Sumber data penelitian yang digunakan adalah sumber primer dan sumber sekunder.

³⁰ Beni Ahmad Sehani, *Metode Penelitian*(Bandung:Pustaka Setia,2008) Hal.90

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.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Sumber data dari penelitian ini diperoleh dari ibu Tina Andrilina, M.Psi Psikolog dan Bapak M. Adenan Siregar, SE Kasubag Sumber Daya manusia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya.³¹ Data sekunder adalah data yang sudah ada pada lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti, dokumentasi, wawancara, laporan-laporan, visi misi di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi (data) mengenai objek yang sedang di teliti. Dengan pengertian ini maka informan sama dengan responden.³² Dalam penelitian ini yang menjadi informasi peneliti adalah ibu Tina Andrilina, M.Psi Psikolog.

Teknik Pengumpulan Data**1. Wawancara**

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variable latar belakang karyawan, atasa terhadap sesuatu.

³¹ Yasril Yazid dkk, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru: Suska Pers, 2012), hlm.41

³² Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Bumi, 2006),

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. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dan penulis membuat catatan kecil, mendengarkan, melihat kemudian dikaji dan dinilai secara baik untuk memperoleh data, dalam hal ini penulis mengamati secara langsung keadaan etika dan norma di lokasi penelitian yaitu Konseling Karir Pada Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari asal kata yaitu dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam pelaksanaan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian.³³

F. Validitas Data

Validitas adalah sejauh mana data yang telah diperoleh telah secara akurat mewakili realitas yang diteliti. Sedangkan reliabilitas adalah tingkat konsistensi hasil dari penggunaan cara mengumpulkan data.³⁴ Untuk mengecek keabsahan data, penelitian menggunakan teknik Triangulasi. Pengertian triangulasi teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.³⁵

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data.

Ada empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber

³³Dewisadiah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. (Bandung PT Remaja Rosdakarya, 2015).Hlm.87

³⁴Pawito, *Penelitian Komunikasi Kuantitatif*, (Yogyakarta: Lkis, 2007), hlm.97

³⁵Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian kualitatif*, Edisi Revisi, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), hlm.330

artinya membandingkan dan mengecek baik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Memebandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data setelah diperoleh data yang lengkap maka langkah selanjutnya yaitu memberikan analisa data yang ada. Yang mana penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Setelah data terkumpul lalu di gambarkan melalui kata-kata yang didukung dengan hasil wawancara. Observasi dokumentasi untuk menggambarkan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan.³⁶

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.

³⁶ Inersia Vjioi. VI No. 1, Mei 2010

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 IV GAMBARAN UMUM

A Profil Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yang selanjutnya disebut “Perusahaan”, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan terakhir sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN III. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi Anak Perusahaan Holding BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai Champion.

Perubahan tersebut diatas dituangkan dengan Akta No. 26 tanggal 23 Oktober 2014 dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH. M.Kn. Notaris di Jakarta Selatan. Dan telah mendapat pengesahan dari Menkumham RI melalui Surat Nomor: AHU-10531.40.20.2014 tanggal 04 November 2014.

Perusahaan per Desember 2014 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas

57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa Palm Kernel Oil (PKO) dan Palm Kernel Meal (PKM).

Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai pada era tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan replanting areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun 2017. Pada saat itulah, seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan lebih produktif dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.

Tempat Pelaksanaan Penelitian

Praktek Kerja Lapangan dilaksanakan di Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara Valamat Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru – Riau 28294 Telp. (62-761) 6656, Fax. (62-761) 66558 E-mail: Website :<http://www.ptpn5.com/>

Bagian/Unit Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini penulis ditempatkan pada Bagian Sumber Daya Manusia di Kantor PT Perkebunan Nusantara V (PTPN5).

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.

Visi Dan Misi Serta Motto Dan Falsafah

Visi

“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”

Misi

"Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersamamitra untuk kepentingan stakeholder" "Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyaksawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan" "Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaansumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan systemmanajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan"

Motto

“*Journey to excellence*” (*menuju keunggulan*)

Falsafah

“Setiap insan PTPN V Pekanbaru meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”

Selain Visi dan Misi Perusahaan tentunya juga mengusung nilai-nilai Perusahaan yang menjadi motivasi bagi seluruh anggota internal perusahaan. Selain itu perusahaan juga mengelola bisnis secara transparan, menjaga kepercayaan yang telah diperoleh dari pemegang saham dan pihak-pihak terkait. Sebagai perusahaan yang bergerak disektor industri hulu yang mengedepankan padat karya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal penting bagi perusahaan. Iklim usaha yang terus berubah mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan mutu SDM agar tetap dapat bersaing dipasar global dan memiliki strata pendidikan yang memadai.

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 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. Nilai-Nilai PT Perkebunan Nusantara V:

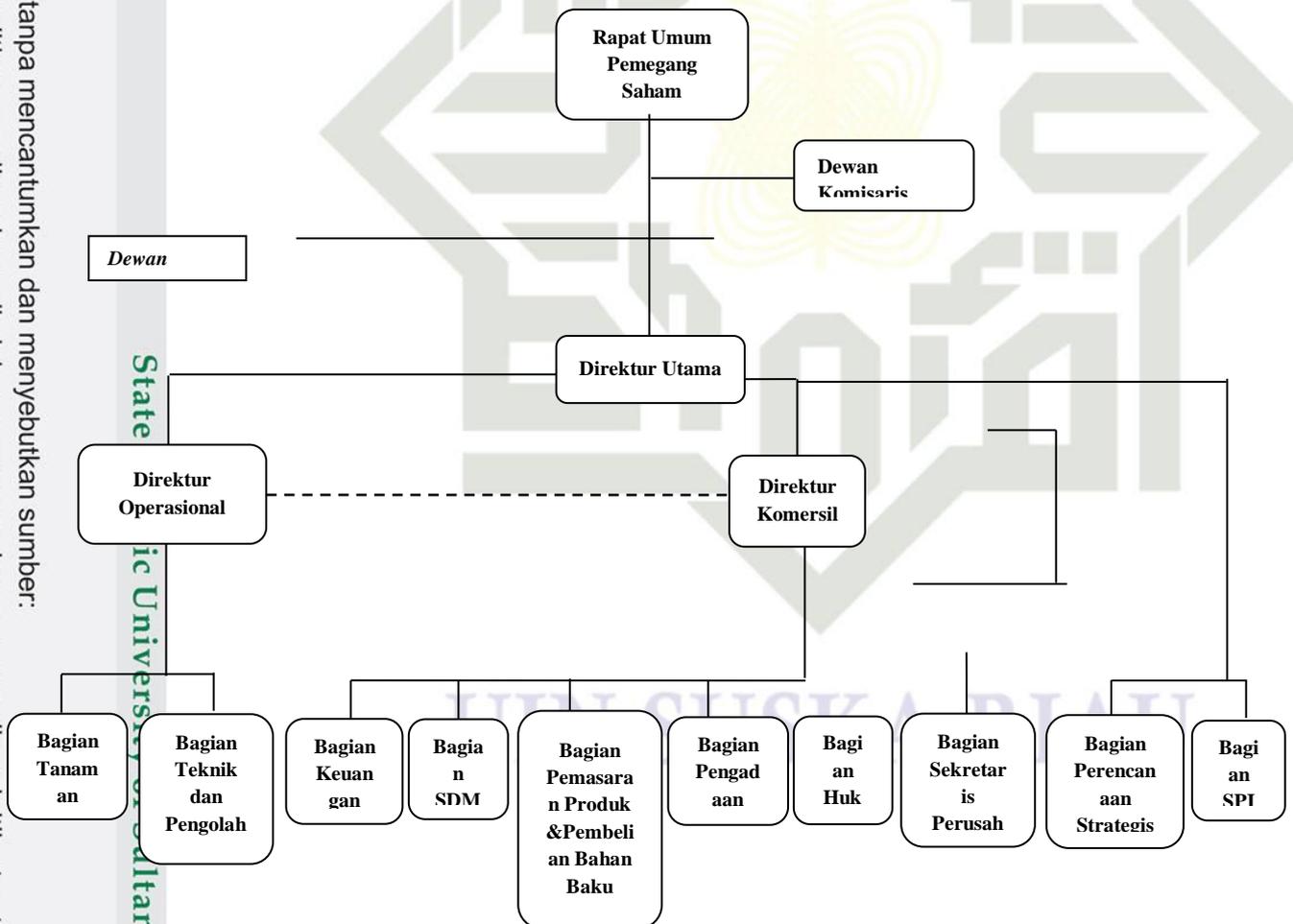
1. Sinergi

Setiap insan PT Perkebunan Nusantara V selaku bekerja sama secara harmoni, antusias, saling percaya, membangun komunikasi yang efektif, dan membudayakan umpan balik yang positif untuk menciptakan kesaling tergantungan (*interdependensi*).

2. Profesional

Setiap insan PT Perkebunan Nusantara V selalu menghasilkan kinerja yang terbaik dan meningkatkan kompetensi sesuai perubahan lingkungan bisnis.

E. Struktur Organisasi Unit Kerja Tempat Penelitian (Perusahaan)



Gambar IV.1 Struktur Organisasi PTPN V

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.

Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia

Dalam hal ini, struktur organisasi yang penulis maksud adalah struktur organisasi Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi penelitian. Struktur organisasi yang di maksud adalah suatu struktur atau bagan yang menggambarkan hubungan kerja sama antara Kepala Bagian SDM dengan kepala – Kepala Urusan serta Asisten dan Staf-staf bawahannya. Adapun struktur organisasi SDM PTPN V tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kepala Bagian

Sumber Daya Manusia

Andry Ideawan, SE, Ak CA

- a. Menyusun rencana kerja tahunan bagian Sumber Daya Manusia
- b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja bagian Sumber Daya Manusia
- c. Melakukan penilaian terhadap seluruh karyawan pimpinan dan pelaksana di bagian Sumber Daya Manusia
- d. Mengelola proses rekrut dan seleksi karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana
- e. Mengelola program pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Sekretaris Kepala Bagian

Sumber Daya Manusia

(Bu Lestari)

- a. Menerima Surat masuk di SDM dari Kebun, PKS, Distrik, Pihak Ketiga
- b. Mengagendakan surat masuk ke ruangan Kepala Bagian
- c. Mendistribusikan surat-surat ke Sub Bagian di SDM atas disposisi Kabag
- d. Mendistribusikan sura-surat keluar
- e. Rekapitulasi alat-alat kantor dibagian SDM untuk anggaran 1 tahun
- f. Cross check surat-surat yang masuk ke Kabag

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. Kepala Sub Bagian
Personalia
M. Adenan Siregar, SE
 - a. Menyusun Pedoman RKAP yang berkaitan dengan kegiatan personalia.
 - b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Urusan Personalia.
 - c. Mengkaji dan menyusun perencanaan SDM (karyawan pimpinan dan pelaksana) berdasarkan masukan dari Bagian, SBU, dan Unit serta bila perubahan organisasi.
 - d. Membuat laporan pelaksanaan program dan kegiatan Urusan Personalia.
4. Staf Sub Bagian
Personalia
Karyawan
Golongan IIIA - IVD
Azzanu Asyari Ohara
 - a. Melaksanakan kegiatan operasional dan administrasi personalia karyawan golongan IIIA – IVD secara efektif dan efisien sesuai dengan system dan prosedur.
 - b. Membuat draft administrasi yang diperlukan.
 - c. Membuat daftar karyawan yang purna tugas serta menyiapkan hak karyawan bagi karyawan golongan IIIA – IVD.
5. Krani Sub Bagian
Personalia
Karyawan
Golongan IIIA - IVD
Festchair Gani
 - a. Menyiapkan draf daftar gaji, THR, bonus/tantiem dan cuti untuk Komisariss, Direksi, dan Karyawan golongan IIIA - IVD Kantor Pusat

- c. Membuat draf administrasi bantuan kematian karyawan/batih bagi Karyawan Golongan IA - IID
- d. Membuat daftar karyawan yang purna tugas serta menyiapkan hak karyawan
- e. Membuat draf administrasi pengumpulan sumbangan kemalangan antar karyawan (SKAK) dari seluruh karyawan

8. Kepala Sub Bagian
Pengembangan

Sumber Daya Manusia

Dwi Jatmiko Prayitno, S.Psi, MM.Psi, Psikolog

- a. Membantu kepala bagian dalam merumuskan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan jangka panjang aspek Sumber Daya Manusia di perusahaan
- b. Melaksanakan kegiatan urusan pengembangan SDM secara efektif dan efisien
- c. Menyusun program kerja dan anggaran urusan pengembangan SDM
- d. Melakukan pembinaan kualitas SDM di urusan pengembangan SDM
- e. Mengevaluasi secara berkala pengembangan organisasi perusahaan sesuai kebutuhan
- f. Membangun dan mensosialisasikan system-sistem manajemen SDM
- g. Membuat laporan pelaksanaan program dan kegiatan urusan pengembangan SDM

9. Staf Sub Bagian

Sumber Daya Manusia

(Sosial&Pendidikan)

Fitri Lestiara Sani

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia urusan bantuan social
- b. Memproses mengenai urusan hari keagamaan
- c. Perkembangan MaDS

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 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.

10. Krani Sub Bagian

Sumber Daya Manusia

(Sosial&Pendidikan)

Abdul Roni Tanjung

- a. Memeriksa masalah pendidikan dan masalah sosial
- b. Mengkoordinir jadwal pendidikan dibawah naungan PTPN V.
- c. Mendata biaya pendidikan (TK, MADRASAH) yang ada di Kebun/PKS/Unit.

11. Staf Sub Bagian

Sumber Daya Manusia

(Pengembangan SDM)

Syafruddin, SE

- a. Menyusun program kegiatan dan anggaran urusan Pengembangan SDM.
- b. Merencanakan dan melaksanakan program pengembangan SDM (pendidikan jabatan, training, in house training, seminar, dll).
- c. Memeriksa rekapitulasi nilai pelatihan (terutama pelatihan/pendidikan jabatan dan training bersertifikat) dan hasil assessnent serta menjaga kerahasiannya.
- d. Menetapkan tempat untuk melakukan pelatihan bagi karyawan.

12. Krani Sub Bagian

Sumber Daya Manusia

(Pengembangan SDM)

Elfrida Shinta MS

- a. Menyusun program kegiatan pengembangan SDM
- b. Menyiapkan program pengembangan SDM terkait dengan melayani anak magang
- c. Memeriksa rekapitulasi nilai pelatihan
- d. Menetapkan tempat untuk melakukan pelatihan bagi karyawan.

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.

13. Krani Sub Bagian

Sumber Daya Manusia
(Pengembangan SDM)

Didid Aidil Syahputra

- a. Menyiapkan draf program kegiatan dan anggaran Urusan Pengembangan SDM
- b. Menyiapkan data karyawan untuk menyusun perencanaan pengiriman karyawan pimpinan mengikuti pendidikan (pendidikan jabatan, training, *in house training*, seminar, dll).
- c. Membuat draf SPP untuk biaya pelatihan, uang jas karyawan pimpinan keluar negeri dan kontrak kerjasama dengan pihak ketiga
- d. Menyiapkan data untuk melaksanakan pengembangan melalui pengayaan dan perluasan tugas untuk memenuhi kebutuhan promosi jabatan

14. Staf Sub Bagian

Kompetensi & Penilaian
Sumber Daya Manusia
(Kompetensi)

Tina Andrilina, M.Psi, Psikolog

- a. Melaksanakan pengembangan kualitas karyawan pelaksana di Sub Bagian Kompetensi dan Penilaian SDM
- b. Menyiapkan informasi dan Data untuk sistem dan subsistem yang mendukung terlaksananya program kegiatan Penilaian SDM
- c. Membuat dan melaporkan rekapitulasi hasil penilaian SDM
- d. Melaksanakan pengukuran dan evaluasi produktivitas kerja karyawan

15. Staf Sub Bagian

Kompetensi & Penilaian
Sumber Daya Manusia
(Penilaian)

Irwan, S.HI

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.

- a. Melaksanakan pengembangan kualitas karyawan pelaksana di Sub Bagian Kompetensi dan Penilaian SDM
 - b. Menyiapkan informasi dan Data untuk sistem dan subsistem yang mendukung terlaksananya program kegiatan Penilaian SDM
 - c. Membuat dan melaporkan rekapitulasi hasil penilaian SDM
 - d. Melaksanakan pengukuran dan evaluasi produktivitas kerja karyawan
16. Krani Sub Bagian
Kompetensi & Penilaian
Sumber Daya Manusia
Diaz Himawan Ginting, Amd
- a. Krani urusan CBHRM
 - b. Penilaian karyawan pimpinan
 - c. Menginput data-data teknis
17. Kepala Sub Bagian
Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial
Sumber Daya Manusia
Erwin Maulana Lubis, SE, M. Fin
- a. Menyiapkan draf program kegiatan dan anggaran hubungan Industrial
 - b. Menyiapkan draf Pedoman RKAP yang berkaitan dengan kegiatan Hubungan Industrial
 - c. Menyiapkan draf laporan pelaksanaan program dan kegiatan Urusan
 - d. Mengatur urusan jaminan sosial SDM.
18. Staf Sub Bagian
Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial
(Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial)
Ahmad Auzzaa'i
- a. Menyiapkan data dan dokumen untuk penyelesaian masalah ketenagakerjaan di unit-unit usaha.
 - b. Menyiakan bahan dan melakukan administrasi sosialisasi dalam upaya memelihara hubungan industrial.

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.

- c. Menyiakan draft perjanjian bersama sebagai bahan untuk disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja.
- d. Menyiapkan drfat program kegiatan dan anggaran hubungan industrial.

19. Krani Sub Bagian

Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial

(Hubungan Industrial)

Dewi Albina Barus, SH.

- a. Membuat draf daftar karyawan yang mendapat jubelium (masa kerja 25, 30, 35 tahun)
- b. Menyiapkan data dan dokumen untuk penyelesaian masalah ketenagakerjaan di unit-unit usaha (termasuk perselisihan antara manajemen dan pekerja di bidang syarat-syarat kerja) melalui LKS Bipartit atau Pengadilan Hubungan Industrial.

20. Krani Sub Bagian

Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial

(Hubungan Industrial)

M. Taufik Salim, SE

- a. Mengklaim BPJS dan Instansi lain

21. Staf Sub Bagian

Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial

(Kesehatan)

Edy Mulyono

- a. Menilai prestasi kerja seluruh karyawan pelaksana yang menjadi tanggung jawabnya
- b. Membuat data karyawan untuk mendaftar BPJS
- c. Memberikan pengawasan terhadap terjaminnya kesehatan dan keselamatan karyawan

22. Krani Sub Bagian

Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial

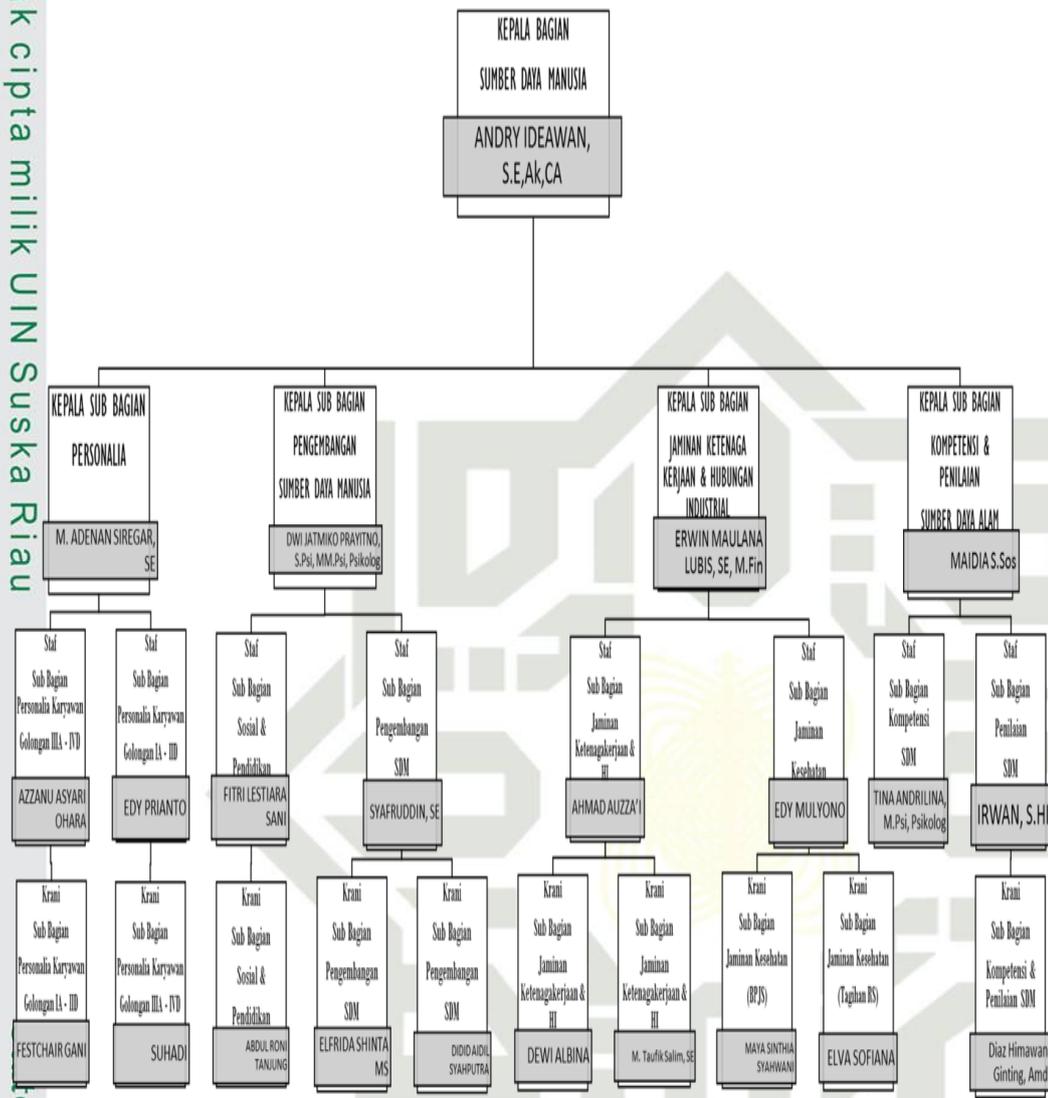
(BPJS)

Maya Sinthia Syahwani

- a. Membuat draf SPP untuk kontrak pengadaan barang dan jasa kesehatan, dokter, outsourcing dan tagihan dari mitra perusahaan (BPJS) atas biaya kesehatan
 - b. Mengumpulkan data karyawan jika ada perubahan tanggungan anggota keluarga dari karyawan Kantor Pusat/Kebun/PKS/Unit
23. Krani Sub Bagian
 Jaminan Ketenagakerjaan & Hubungan Industrial
 (Tagihan RS)
 Elva Sofiana
- a. Menyusun Laporan Operasional Rekapitulasi Seluruh Rumah Sakit
 - b. Memproses pembayaran kwitansi perobatan luar wilayah/luar negeri yang diajukan oleh karyawan Kantor Pusat/Kebun/PKS/Unit yang sudah diverifikasi oleh Asisten Urusan Pelayanan Kesehatan
 - c. Memeriksa kebenaran tagihan biaya kesehatan karyawan/pensiunan dan batih yang diajukan oleh PT PN lain mitra usaha lainnya/Pihak III
 - d. Membuat data biaya kesehatan bulanan (biaya RS Rujukan, biaya RS Perusahaan, biaya pasien, biaya penggantian kwitansi perobatan, biaya kesehatan karyawan, biaya kesehatan pensiunan, biaya pengadaan obat RS dan Kebun/PKS/Unit, dll)
 - e. Menyiapkan draf laporan pelaksanaannya program dan kegiatan Urusan Kesehatan
 - f. Menyusun pembebanan biaya kesehatan karyawan dan batih (pembuatan jurnal dan nota) ke Kantor Pusat/Kebun/PKS/Unit

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 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 VI PENUTUP

A Kesimpulan

Setelah melakukan proses penelitian di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru maka dapat disimpulkan bahwa konseling karir yang dilakukan oleh Psikolog di bagian Sumber Daya Manusia memang benar adanya. Selama proses konseling yang dilakukan, kasubag dari psikolog sangat mendukung kegiatan konseling yang dia lakukan. Konseling karir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru akan dilakukan apabila ada karyawan yang diutus oleh unit atau atas kemauan diri sendiri untuk melakukan proses konseling. Permasalahan yang sering terjadi di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah mengenai motivasi dan memperbaiki hasil kinerja karyawannya.

Dalam proses konseling pasti tidak semuanya atas kemauan diri sendiri untuk di konseling apa lagi dalam suatu perusahaan apabila kinerjanya kurang bagus atau ada masalah lainnya yang menyangkut dengan kinerja langsung di tindak lanjuti dengan cara di konseling. Karena apabila dalam suatu perusahaan apabila memiliki karyawan yang bermasalah itu akan merugikan perusahaan maka musti ditangani secepatnya. Apabila permasalahannya tidak terselesaikan atau belum ada perubahan dari hasil konseling yang dilakukan maka akan ada tindak lanjutnya sampai masalahnya selesai.

B Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dalam rangka mencari tau proses konseling karir, maka peneliti mempunyai saran. Adapun saran-saran yang peneliti berikan untuk konseling karir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru :

1. Diharapkan pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru untuk paham dan mengerti tentang konseling tersebut, karena ada juga klien/karyawan yang tidak mau dikonseling sedangkan itu sudah amanah dari atasannya untuk menjalankan proses konseling yang akan dilakukan. Karena semua proses konseling itu juga untuk kebaikan klien itu sendiri,

- sedangkan konselor/psikolog hanya membantu klien menyelesaikan permasalahannya dan itu sudah tanggung jawab seorang konselor/psikolog.
2. Diharapkan dalam proses konseling karir di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tidak hanya konseling individu saja melainkan konseling kelompok juga dilakukan walaupun tidak sering tapi ada.



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.

DAFTAR PUSTAKA

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Achmad Jumeri Pamungkas, *Layanan Bimbingan Konseling Dan Kemandirian Dalam Pengambilan Keputusan Karir*, Diponegoro : 2018
- Ana Nisaa' Muslimah, *Efektivitas Konseling Karir dengan Pendekatan Trait And Factor Pada Karyawan Yang Memiliki Konflik Kerja di PT. Iskandar Indah Printing Textile* Surakarta
- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bumi, 2006
- Anur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling Dalam Islam*, Yogyakarta : 2001
- Beni Ahmad Sebani, *Metode Penelitian*, Bandung:Pustaka Setia, 2008
- Dapartemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Mghfirah*, Jakarta : Meghfirah Pustaka, 2006
- Dewisadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung PT Remaja Rosdakarya, 2015
- Gibson & Marianne, *Bimbingan dan Konseling*, Yogyakarta: 2011
- Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, Kencana : 2012
- Http://kbbi.web.id/karyawan
- M.Andi setiawan, *Pendekatan-Pendekatan Konseling (Teori-Teori Konseling)*, Yogyakarta : 2012
- _____, *Pendekatan-Pendekatan Konseling (Teori Dan aplikasi)*, Jogyakarta : 2018
- Moleong, J. Lexy, *Metodologi Penelitian kualitatif*, Edisi Revisi, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004
- Pawito, *Penelitian Kumunikasih Kuantitatif*, Yogyakarta: Lkis, 2007
- Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karir*, Yogyakarta : 2012
- Samuel T.Gladding, *Konseling Profesi Yang Menyeluruh*, Kebang Jakarta Barat, 2012
- Savitri Soekrisno & Agus Darma, *Organizations*, Glora Aksara Prataman: 1985
- Santawy R.MA, *Manajemen Bimbingan Dan Koseling*, Jakarta : 1995
- Yasril Yazid dkk, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru: Suska Pers, 2012), hlm.41
- Yul Amri, MA, *Bimbingan dan Konseling Industri*, Pekanbaru: 2015

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.



LAMPIRAN I

KONSELING KARIR PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Kisi-Kisi Wawancara

| Judul Penelitian | Variable | Indicator | Sub Indikator | Teknik Pengumpulan Data | |
|--|--------------------------------|---|--|-------------------------|-----------|
| | | | | Observasi | Wawancara |
| “Konseling Karir Pada Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” | 1. Tahap-Tahap Konseling Karir | 1. Screening (Penyaringan), contracting (Pembuatan Kontrak), Exploring (Penjelajahan) | a. Mengedukasi dan memberikan informasi kepada klien tentang konseling karier, melalui komunikasi tertulis, lisan, dan tatap-muka. b. Menguji kesiapan dan ketepatan konseling karier, menunjukkan bentuk yang lebih cocok, jika diperlukan. c. Membangun hubungan baik, memfasilitasi eksplorasi. d. Menetapkan kontrak (yaitu keberhasilan struktur ,dll.) | Observasi | Wawancara |
| | | 2. Memungkinkan Klien Untuk Memahami | a. Memfasilitasi pengekplorasi an perasaan dan keyakinan yang berkaitan dengan masalah/isu karier. b. Membantu klien | Observasi | Wawancara |

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 Diindungi 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.

| Judul Penelitian | Variable | Indicator | Sub Indikator | Teknik Pengumpulan Data | |
|------------------|----------|--------------------------------|---|-------------------------|-----------|
| | | | mengidentifikasi tema-tema penting dan mengidentifikasi pemahaman tentang diri sendiri c. Memanfaatkan dengan tepat guna latihan assesment diri dan tes psikometrik dan kuesioner. d. Membantu klien untuk mengatasi berbagai penghalang tindakan, menggunakan ketrampilan menantang, bilamana perlu. e. Menempelkan informasi tentang berbagai kemungkinan pekerjaan. | | |
| | | 3. Tindakan, Hasil, Dan Ending | a. Memungkinkan klien untuk menghasilkan ide-ide dan memilih diantaranya. b. Mendukung klien dalam mengembangkan dan memonitor rencana tindakan. c. Menyetujui tugas-tugas riset, bila mana | Observasi | Wawancara |



| Judul Penelitian | Variable | Indicator | Sub Indikator | Teknik Pengumpulan Data | |
|------------------|----------|-----------|--|-------------------------|--|
| | | | perlu. d. Membantu klien dalam menghadapi amblivalensi tentang masa depan. e. Mengeksplorasi kebutuhan klien akan dukungan berkelanjutan. f. Menekankan pentingnya mempertahankan momentum g. Membantu klien untuk mengidentifikasi sumber daya dan sumber dukungan. | | |

Hak Cipta Diindungi 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.

LAMPIRAN 2

PEDOMAN WAWANCARA

A Identitas Informan Penelitian

Nama Informan :
 Jabatan :
 Lokasi Penelitian :
 Tanggal Wawancara :

B Pertanyaan

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja sebagai psikolog di PTPN V Pekanbaru ini?
2. Apakah pekerjaan ini sesuai dengan cita-cita yang ibu harapkan?
3. Apakah ibu merasa nyaman selama bekerja di PTPN V Pekanbaru?
4. Bagaimana cara ibu menjalin keakraban pada klien, agar dapat mengenalinya?
5. Apakah proses konseling yang ibu lakukan di dukung oleh instruktur ?
6. Klien yang biasa ibu konseling apakah atas kemauan diri sendiri atau karena tuntutan pekerjaan?
7. Bagaimana cara ibu mengenalkan konseling itu apa kepada klien yang akan di konseling?
8. Berapa sesi konseling yang biasa ibu gunakan?
9. Berapa lama waktu yang ibu gunakan dalam melakukan proses konseling?
10. Dalam melakukan proses konseling perlengkapan apa saja yang biasa ibu gunakan?
11. Apakah kegiatan konseling ini di laksanakan secara rutin?
12. Permasalahan apa saja yang biasa ibu atasi selama bekerja di sini?
13. Bagaimana cara ibu membantu klien yang memiliki masalah namun tidak mau di konseling?
14. Pendekatan apa yang ibu gunakan dalam melakukan proses konseling?
15. Bagaimana pelaksanaan konseling di PTPN V Pekanbaru ?
16. Apakah ibu pernah mengalami kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan klien?
17. Setelah melakukan konseling tindak lanjut apa yang ibu lakukan terhadap klien?
18. Apabila klien yang ibu konseling tidak ada perubahan apa yang ibu lakukan?
19. Bagaimana perasaan ibu setelah selesai melakukan proses konseling pada klien?

C Harapan Reswi Terhadap Pelayanan

1. Dalam memberikan pelayanan apakah Reswi pernah merasa dibedakan dengan Reswi lain nya?
2. Bagai mana harapan Reswi terhadap pelayanan perusahaan kedepannya?

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.



LAMPIRAN 3

**PEDOMAN OPSERVASI
KONSELING KARIR PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU**

| Pengamatan | Variable | Indikator |
|------------|---|---|
| Subjek | 1. Informan Umum 2. Informan Pelengkap (Keiforman) | 1. Kepada Psikolog Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2. Kepada Kasubak Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru |
| Objek | Kantor PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru | 1. Data/Arsip Kantor Perkebunan Nusantara V Pekanbaru 2. Papan struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru |

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.



LAMPIRAN 4

PEDOMAN DOKUMENTASI KONSELING KARIR PADA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU

Data kelembagaan

- a. Sejarah Kantor PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
- b. Visi dan Misi Kantor PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
- c. Data Primer
- d. Data Sekunder

Data tentang Konseling Karir Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

- a. Menentukan Tujuan, hasil spesifik, mengetahui arah yang hendak dituju
- b. Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan
- c. Mengembangkan Skenario Alternatif untuk keadaan di masa mendatang
- d. Mengimplementasikan dan melihat Konseling Karir yang telah ditetapkan
- e. Penambahan keterampilan
- f. Kemampuan

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.

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik 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.



Di ruangan Sumber Daya Manusia di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru



Wawancara Psikolog di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/1097/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 04 Maret 2020

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Propinsi Riau**
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

| | |
|-----------|--|
| N a m a | : Reswi Dinny |
| N I M | : 11642202104 |
| Semester | : VIII (Delapan) |
| Jurusan | : Bimbingan Konseling Islam (BKI) |
| Pekerjaan | : Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau |

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Konseling Karir Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru."

Adapun sumber data penelitian adalah:

"Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru."

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan,

Dr. Nuridin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan

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.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISSET/32461
T E N T A N G



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska**, Nomor : **04/F.IV/PP.00.9/1097/2020** Tanggal 4 April 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

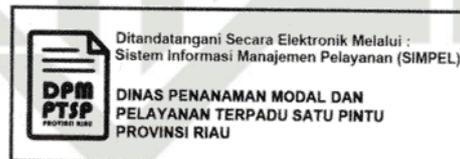
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | RESWI DINNY |
| 2. NIM / KTP | : | 11642202104 |
| 3. Program Studi | : | BIMBINGAN KONSELING ISLAM |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | KONSELING KARIR PADA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU JALAN RAMBUTAN MARPOYAN DAMAI PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 16 April 2020



Lampiran :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

- 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.



Pekanbaru, 2 Juli 2020

Nomor : 5/SDM/X/143/VII/2020
Tempat : -

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di Tempat

Tal : Penelitian

Dengan hormat,
Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.IV/PP.00.9/1097/2020 tanggal 22 Juni 2020 hal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa a.n Reswi Dinny Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau untuk melakukan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 02 Juli 2020 sampai dengan selesai.
2. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Kegiatan Penelitian dapat dilaksanakan via telepon melalui contact person Sdr. Tina Andriлина (Staf Sub Bagian Kompetensi dan Assessment Center) nomor HP 085228501700.
4. Setelah melakukan Penelitian mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PTPN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Pj. Kepala Bagian SDM



Dwi Jatmiko Prayitno
Dwi Jatmiko Prayitno

Tembusan : - Pertiinggal

Sinergi – Integritas - Profesional

PT Perkebunan Nusantara V
Jl. Rambutan No. 43
Pekanbaru 28294, Riau, Indonesia

Tel +62 (761) 66565
Fax +62 (761) 66558
E-mail ptpn5@ptpn5.co.id
Web www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan
Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73
Jakarta 10510, Indonesia

Tel +62 (21) 424 4291
Fax +62 (21) 424 5034

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.

RIWAYAT HIDUP



RESWI DINNY, Kelahiran Kemang , 25 Desember 1998, anak ke 1 dari 4 bersaudara, yang lahir dari seorang ibu yang bernama Siti Dewi Murni dan ayah Lamudin. Penulis memulai pendidikan di SDN 021 Kemang pada tahun 2004 dan melanjutkan sekolah SMP 004 Pangkalan Kuras dan SMAN 2 Pangkalan Kerinci tahun 2010, kemudian melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2016.

Di tahun 2016 penulis diterima sebagai mahasiswa di Jurusan Bimbingan Konseling Islam (Karir dan Industri) di Fakultas Dakwa Dan Ilmu Komunikasi. Penulis melaksanakan KKN di bulan Juli tahun 2019 di Kecamatan Bunut Kabupaten Pelalawan. Penulis melaksanakan ujian proposal pada tanggal 19 Desemberr 2019, kemudian penulis melanjutkan penelitian kualitatif dengan judul “KONSELING KARIR PADA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU” dibawah bimbingan bapak Rahmad, M.Pd. Pada tanggal 09 Juni 2020 penulis melaksanakan sidang skripsi dan Alhamdulillah menyatakan lulus dengan gelar S.Sos.

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.