

**MANAGEMENT KARIR DALAM MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT  
ANDALAS AGROLESTARI KECAMATAN  
SINGINGI KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI**



UIN SUSKA RIAU

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata (S1) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

**NABILLA TRI ZULHIJAH**  
**NIM. 11742200859**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2021**



1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
2. Tidak diperbolehkan untuk menyalin, menduplikasi, atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
3. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
4. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
5. Larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**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 : **Nabilla Tri Zulhijjah**  
NIM : **11742200859**  
Judul : **Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.**

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : **Senin**  
Tanggal : **26 Juli 2021**

Dapat diterima 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, 02 Agustus 2021

Dekan,

**Imron Rosidi, S.Pd.,MA.,Ph.D**  
NIP.198111182009011006

**Tim Penguji**

Ketua/ Penguji I

**Drs. H. Suhaimi, M.Ag**  
NIP. 19620403 199703 1 002

Sekretaris/ Penguji II

**Rosmita, M.Ag**  
NIP. 197411132005012005

Penguji III

**Dr. Azni, M.Ag**  
NIP. 197010102007011050

Penguji IV

**Zulamri, S.Ag, MA**  
NIP. 197407022008011009



**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

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

Nama : Nabilla Tri Zulhijjah  
Nim : 11742200859  
Judul Skripsi : **Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

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 persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam

Pembimbing,

**Listiawati Susanti, S.Ag.MA**  
NIP.197207122000032003

**Fatmawati, M.Ed**  
NIP: 196909052014112001

© 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 الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

**PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL**

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **Nabilla Tri Zulhijjah**  
NIM : 11742200859  
Judul : **Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : Jum'at  
Tanggal : 11 Desember 2020

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Januari 2021

**Penguji Seminar Proposal,**

Penguji I,

**Dr. Miftahuddin, M.Ag**  
NIP. 197505112003121003

Penguji II,

**Rahmad, M.Pd**  
NIP. 197812122011011006

Dilarang menyalin atau 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 mengumumkannya 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 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 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
 Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Dipta Dilindungi Undang-Undang

**Fatmawati, M.Ed**

Dosen Pembimbing Skripsi

Pekanbaru, 24 Maret 2021

Nomor : Nota Dinas  
 Lampiran : 5 (Eksemplar) Skripsi  
 Hal : **Pengajuan Ujian Skripsi**  
 A.n. Nabilla Tri Zulhijjah

Kepada Yth,  
 Dekan  
 Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
 Di Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Nabilla Tri Zulhijjah NIM. 11742200859** dengan judul "**Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Manajemen Dakwah 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 terima kasih,

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing,

**Fatmawati, M.Ed**  
 NIP: 196909052014112001

UIN SUSKA RIAU

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Nabilla Tri Zulhijjah

NIM : 11742200859

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **“Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 15 Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan,



**Nabilla Tri Zulhijjah**

NIM. 11742200859

- 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.

**ABSTRAK**

**Nabilla Tri Zulhijjah (2021): Manajemen Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi**

Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir. Mengatur susunan karir sesuai kemampuan karyawan yaitu menempatkan skill, loyalitas, dan pola pikirnya sesuai pekerjaan yang ia tempati. Kemampuan yang mencukupi setiap pendidikan memiliki jenjang karir karena bagian staf ini memerlukan pola pikir yang inovatif untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Membangun kepercayaan yaitu diri dimulai dari pelatihan seperti *training* selama 3 bulan sekali. Semua karyawan dikumpulkan dan dipertanyakan apa permasalahan dalam pekerjaan dan solusi dari masalah tersebut. Meningkatkan semangat kerja dengan cara kelengkapan BPJS kesehatan dan kerja, fasilitas kerja, jaminan kecelakaan, jaminan kematian. Membangun rasa empati yaitu timbulnya rasa saling peduli dan bekerja sama antara karyawan dan atasan. Pengusaha itu harus menetapkan pendirian, karena karyawan itu merupakan aset penting dalam perusahaan, aset yang dilindungi, saling peduli, dan saling membantu. Memulai pembicaraan yang baik dengan karyawan yaitu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, tanyakan pokok permasalahan yang ia alami, misalnya keuangan, lingkungan, pekerjaan atau kenyamanan antara atasan dan karyawan. Fasilitas yang memadai dan gaji yang cukup serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

**Kata Kunci: Management Karir, Produktivitas Kerja**



**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**

**Nabilla Tri Zulhijjah (2021): Career Management in Increasing Employee Productivity at PT Andalas Agrolestari Singingi District Kuantan Singingi Regency**

Career management is the process of managing an employee's career, that also involves aspects such as career planning, development, and counseling, along with career decision making. Organising the career structure based on the employee's ability, that also is, placing his skills, loyalty, and mindset in relation to the job he holds. Each education has a career path because this part of the staff requires an innovative mindset to develop their abilities at work. Building self-confidence, specifically self-starting from training, such as 3 months of training. All employees are gathered and asked what the problems at work are and how to solve them. Developing empathy, i.e. the emergence of a sense of mutual care and cooperation between employees and superiors. The entrepreneur must take a stand because employees are valuable assets in the company, assets that must be protected, cared for, and helped. Starting a good conversation with employees entails establishing good communication with coworkers and inquiring about the main issues he is facing, such as finances, the environment, work, or the level of comfort between superiors and employees. A comfortable and safe working environment, as well as adequate facilities and a competitive salary.

**Keywords:** *Career Management, Work Productivity*




**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.

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb*

Alhamduillahirabbil'alamiin Puji syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala dengan limpahan rahmat, nikmat serta hidayah-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Shalawat beriring salam teruntuk baginda Rasul yakni Muhammad shallallahu 'alaihi wa sallam, yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang. Semoga kita termasuk generasi akhir zaman yang mencintai beliau dengan terus berusaha mengamalkan risalah agama yang telah disampaikannya.

Dalam kesempatan yang berbahagia dipenuhi dengan kebesaran Allah yang maha kuasa tidaklah sesuatu terjadi melainkan atas izin-Nya, terwujudlah bagi penulis sebuah karya ilmiah/skripsi. Tentunya dalam penulisan skripsi dan penelitian ini ada pihak yang membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis mengucapkan terima kasih dengan tulus kepada pihak yang telah membantu, yaitu kepada :

1. Ayah tercinta Zulkifli dan Alm. Ibu tersayang Delmawati yang dengan tulus dan tidak henti-hentinya memberikan do'a, motivasi, dukungan penuh baik moril maupun material selama penulis kuliah di Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau. Semoga ayah dan ibu selalu dalam lindungan rahmat dan karunia-nya.
2. Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Wakil Rektor 1 Dr. H.Suryan A. Jamrah, MA, Wakil Rektor II Dr. H. Kusnadi, M.Pd, Wakil Rektor III Drs. H. Promadi, MA, Pd.D
3. Imron Rosidi, MA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan Wakil Dekan IDr. Masduki, M.Ag, Wakil Dekan II Dr. Toni Hartono, M.Si, Wakil Dekan III Dr. Azni, M.Ag



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Listiawati Susanti. S.Ag. MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Rosmita, M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Nurjanis, S.Ag., MA selaku Penasehat Akademik, yang dari awal membimbing penulis dalam perkuliahan.
7. Fatmawati, M.Ed selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Rasdanelis, S.Ag, SS, M.Hum selaku Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Karyawan/i Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berusaha memberikan pelayanan yang baik.
11. Kepada pihak PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, selaku tempat penelitian penulis yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada penulis demi kesuksesan penulis dimasa mendatang.
12. Segenap keluarga penulis, terkhususnya kepada abang penulis yang pertama yaitu Bayu Ahmadi Rajab dan adik laki-laki penulis yaitu Ahmad Razid Jumadil Awwal yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi, dan juga do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada semua teman-teman dan sahabat yang selalu mendampingi penulis, berjuang bersama-sama hingga akhir skripsi ini dan juga teman-teman yang selalu menghibur penulis, yang selalu mendengar keluh kesah,

**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.

yang selalu memberikan dukungan yaitu Muzdalifah, Rumaiza, Mutiara Hasanah, Anisa Fitri, Ayuni Laili. Terimakasih telah membantu dan memberikan semangat berupa pengalaman maupun teladan kepada penulis. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kalian semua dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak, Aamiin.

14. Teman-teman terbaik dan seperjuangan. Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2017.

15. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang dekat maupun yang jauh yang selalu memberikan motivasi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu dengan ketulusan dan kerendahan hati menerima masukan berupa kritik dan saran dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai rujukan untuk berkarya lebih baik dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat oleh setiap pihak yang membacanya.

Pekanbaru, 15 Juli 2021

**NABILLA TRI ZULHIJAH**  
**11742200859**

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 ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah .....	5
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Batasan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan teori.....	11
1. Pengembangan Karir .....	11
1. Pengertian Karir .....	11
2. Perencanaan Karir.....	11
3. Pengembangan Karir .....	12
4. Produktivitas Kerja .....	13
2. Management Karir .....	13
a. Pengertian Management Karir.....	13
b. Tujuan Management Karir.....	14
c. Teori Perkembangan Karir Jhon Holland .....	15
d. Faktor-Faktor Pengembangan Karir .....	24
e. Manfaat Pengembangan Karir .....	25
f. Tahap-Tahap Pengembangan Karir .....	26
B. Kerangka Pikir .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	29
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	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.

C. Sumber Data .....	30
D. Informan Penelitian .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Validitas Data .....	32
G. Teknik Analisis Data .....	34

**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....** 36

A. Sejarah Umum PT. Andala Agrolestari.....	36
B. Visi dan Misi PT. Andalas Agrolestari .....	37
C. Kebijakan Perusahaan .....	38
D. Struktur Organisasi.....	39
E. Aktifitas Perusahaan.....	40

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Peneitian.....	41
B. Pembahasan.....	49

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Faktor produksi tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor produksi yang memiliki peranan penting dibandingkan faktor produksi lain. Disebut penting karena sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimana baiknya perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya.

Dalam perusahaan mulai dari perusahaan *multinasional* yang paling besar sampai perusahaan domestik yang paling kecil, mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang telah memenuhi kriteria dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan secara efektif, sebaiknya diberikan perhatian khusus dalam karir dan dikembangkan sesuai dengan bakat dan minat yang ada pada dirinya, sesuai dengan perencanaan karir<sup>1</sup>

Karyawan yang mempunyai persepsi bahwa karir adalah tujuan hidup, maka karyawan tersebut akan terobsesi untuk bekerja lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan. Para manajer SDM tidak boleh hanya mengkaji penugasan yang sekarang saja, karena baik persyaratan perusahaan maupun sikap dan kemampuan seseorang selalu berubah. Perhatian terhadap pengembangan karir jangka panjang harus selalu menyertai setiap program pengembangan karyawan yang bersifat komprehensif, sangat ironis bahwa apa yang paling berharga bagi seseorang sepanjang menyangkut karir diberikan perhatian yang paling kecil oleh perusahaan.

<sup>1</sup> Dessler, Gary. *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Erlangga, 2000), hlm 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.

Menurut Gibson et al, karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Perusahaan yang ingin tetap bertahan dan berhasil harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia antara lain harus memiliki perhatian terhadap pengembangan karir karyawan. Perhatian terhadap pengembangan karir akan mendorong karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial. Hal ini disadari karena pengembangan karir merupakan salah satu kebutuhan karyawan untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan.

Manajemen karir yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, akan menciptakan persepsi karyawan bahwa perusahaan memiliki komitmen pada pengembangan karir sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi efektivitas karir karyawan. Menurut Flipppo, dalam Mas'ud pengembangan karir bisa dilakukan dengan berbagai upaya antara lain dengan menciptakan kesinambungan dan ketentraman dalam bekerja, memberi status pekerjaan dan pengalaman kerja dan memberikan kekuasaan dan kewenangan dalam bekerja. Manajemen karir organisasional memberikan suatu peluang dalam pengembangan karir karyawan yang mendorong karyawan untuk sukses berkarir.<sup>2</sup>

Menurut Orpen, manajemen karir organisasional merupakan kebijakan atau aturan yang disusun dan dikembangkan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas karir karyawannya. Manajemen karir organisasional merupakan bagian dari pelaksanaan aktivitas pengembangan karir guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang membutuhkan pengembangan diri akan berusaha mencapai suatu posisi melalui jalur tertentu dengan meningkatkan kinerja masing-masing individu.

Selain dari organisasi, karyawan juga perlu melakukan manajemen karir secara individual melalui perencanaan dan taktik. Perencanaan dan taktik karir akan membentuk karyawan dalam meraih karir tertentu yang disesuaikan

<sup>2</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalial dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE, 2000). hlm 65.



#### 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.

dengan penyediaan jalur karir yang ada di perusahaan. Dengan demikian manajemen karir organisasional akan mendorong efektivitas karir secara eksternal sedangkan manajemen karir individu akan mendukung pencapaian karir individu dalam organisasi secara internal. Penelitian mengenai pengaruh manajemen karir organisasional dan individu pernah dilakukan oleh Orpen yang menemukan bahwa manajemen karir organisasi dan individu berpengaruh secara positif dengan efektivitas karir.<sup>3</sup>

Seperti halnya dikemukakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa :  
 “Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materi maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Undang-undang diatas telah dijelaskan bahwa perusahaan harus membuka seluas-luasnya kesempatan untuk karyawan dan calon karyawan dalam mewujudkan kesejahteraan, keadilan dan kemakmurannya dengan cara melakukan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dalam rangka mengelola personalia yang ada dalam lingkungan suatu organisasi atau perusahaan karena karyawan merupakan faktor utama untuk menjalankan fungsi perusahaan dalam rangka mencapai efisiensi dan efektivitas kerja terutama pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia memiliki fungsi operasional.<sup>4</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: “Perusahaan harus menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

<sup>3</sup>Mas’ud, Moh. *Manajemen Personalia*. (Jakarta : Erlangga, 1994). Hlm 47.

<sup>4</sup> Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) hlm 50.





Dengan tercapainya kesejahteraan karyawan, maka membuktikan bahwa manajemen karir yang dirancang berkontribusi positif terhadap efektifitas karir karyawan. seperti penelitian yang dilakukan oleh De Vos, et al. membuktikan bahwa “Ada hubungan yang positif antara manajemen karir dan kesuksesan karir karyawan. Dari penjelasan di atas peneliti mengambil salah satu contoh perusahaan yang ternama di Indonesia yaitu PT. Sinar Sosro. Sejak berdiri sampai dengan saat ini menunjukkan perkembangan usaha yang pesat dilihat dari skala usaha dan hasil usahanya. Salah satu kunci sukses terletak pada strategi perencanaan dan pengembangan karirnya, hingga menghantarkan pada penghargaan-penghargaan selama puluhan tahun.

Manajemen karir organisasional bagi karyawan ini dapat dikatakan menjadi bentuk usaha dalam pengembangan karir karyawan. Hal ini dapat memupuk komitmen dari karyawan untuk membangun karirnya dalam perusahaan. Selain adanya dorongan dari manajemen SDM untuk produktifitas karyawan dalam pencapaian karir, disamping itu ada komitmen yang harus dimiliki oleh karyawan. Seseorang yang memiliki keinginan dalam pengembangan karirnya kedepan tentu saja memiliki komitmen pada karir yang dijalankannya. Seseorang yang memiliki komitmen pada karirnya maka akan mendorong seseorang untuk mencapai kesuksesan karirnya.

Selain dari organisasi dan komitmen individu, akan lebih baik apabila karyawan secara pribadi juga memiliki manajemen karir individu melalui perencanaan dan taktik. Perencanaan dan taktik yang ditetapkan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk mencapai target-target pribadi yang ia tetapkan sendiri untuk karirnya. Hal ini dapat mendorong kinerja karyawan lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugasnya karena ada motivasi yang ada dalam dirinya. Dengan demikian manajemen karir organisasional akan mendorong efektivitas karir secara eksternal sedangkan manajemen karir individu dan komitmen karir akan mendukung pencapaian karir individu dalam organisasi secara internal.<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Priyono, Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008). Hlm 37

#### 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.

Objek penelitian ini yaitu PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. PT. Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang olahan perkebunan karet. Kegiatan yang dilakukan PT. Andalas Agrolestari adalah mengumpulkan karet dan mengolah menjadi Crumb Rubber untuk di ekspor keluar negeri.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan bahwa ada indikasi dimana karyawan kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya, kesimpulan awal dari pengamatan sementara membuktikan bahwa ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi, sebagai bukti sementara bahwa adanya indikasi, maka dibuktikan dengan adanya data masuk dan keluarnya karyawan PT. Andalas Agrolestari dan juga wawancara yang dilakukan pada Manager Personalia seputar kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang menjadi pengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Rivai, menyatakan bahwa pengembangan karir itu merupakan hal yang penting, dimana manajemen meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tetapi jika pihak manajemen atau atasan tidak dapat berlaku adil dalam menentukan karir seseorang, maka juga akan menghambat perkembangan karir seseorang atau karyawannya. Fenomena yang terjadi pada PT. Andalas Agrolestari, bahwa jarang nya karyawan yang dipromosikan atau dimutasi oleh atasannya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini difokuskan untuk meneliti tentang **“MANAGEMENT KARIR DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT ANDALAS AGROLESTARI KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**.

## **B. Penegasan Istilah**

### **1. Karir**

Para pakar lebih sering mendefinisikan karir sebagai proses suatu konsep yang tidak statis dan final sehingga akibatnya terdapat bermacam-macam difinisi mengenai karir. Karir adalah perjalanan pekerjaan seorang

#### **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.

© 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.

pegawai di dalam organisasi, perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru, dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut. Menurut Haneman et al, mengatakan bahwa Perjalanan karir seorang pegawai dimulai pada saat ia menerima pekerjaan di suatu organisasi.

Perjalanan karir ini mungkin akan berlangsung beberapa jam saja atau beberapa hari, atau mungkin berlanjut sampai 30 atau 40 tahun kemudian. Perjalanan karir ini mungkin berlangsung di satu pekerjaan di satu lokasi, atau melibatkan serentetan pekerjaan yang tersebar di seluruh negeri atau bahkan di seluruh dunia. Perjalanan karir ada yang baik ada yang buruk, ada perjalanan karir yang lambat ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang menginginkan karir yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat.<sup>6</sup>

Karir amatlah penting bagi pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Walker, bagi pegawai, karir bahkan dianggap lebih penting daripada pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa bahwa prospek karirnya buruk. Sebaliknya, pegawai lain mungkin akan tetap rela bertahan di pekerjaan yang kurang disukainya karena ia tahu bahwa karirnya akan mempunyai prospek yang cerah.

Bagi organisasi, kejelasan perencanaan dan pengembangan karir pegawai akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, karena turn over pegawai akan cenderung berkurang di perusahaan-perusahaan yang sangat memperhatikan pengembangan karir pegawainya. Di samping itu, penanganan karir yang baik oleh organisasi akan mengurangi rasa frustrasi karyawan serta dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen karir menjadi kewajiban bagi organisasi untuk melaksanakannya karena karir merupakan kebutuhan yang sama pentingnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Rosda Karya, 2001). hlm 67.



#### 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. Management Karir

Management karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam implementasinya manajemen karir antar organisasi bisa berlainan, ada manajemen yang kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup tidak demokratis. Ada juga manajemen karir yang cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis.<sup>7</sup>

Jika manajemen karir suatu organisasi bersifat kaku dan tertutup maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal, sebaliknya apabila manajemen karir dalam organisasi bersifat terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar. Selain itu karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada dirinya sendiri (faktor internal), akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal manajemen. Karena banyak pegawai yang pekerja keras, loyal, dan cerdas, akan tetapi karirnya buruk hanya karena terjebak dalam sistem manajemen karir yang buruk.

## 3. Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu (pegawai) maupun organisasi, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Dalam perencanaan karir pegawai, atasan menilai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki pegawai, mengkaji ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Ada beberapa ketrampilan yang secara umum harus dikuasai oleh seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya atau level kepemimpinannya, yaitu ketrampilan konseptual (*Conceptual Skills*) adalah kemampuan untuk menginterpretasikan informasi dari berbagai sumber untuk kepentingan dan kemajuan organisasi. Yang kedua yaitu ketrampilan kemanusiaan (*Human Skills*) adalah kemampuan untuk bekerja dan memahami orang lain baik sebagai individu maupun sebagai

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm 68.



#### 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.

kelompok serta untuk memperoleh partisipasi mereka baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok.

Yang ketiga yaitu ketrampilan administrative (*Administratif Skills*) adalah kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, pengendalian, dan pengawasan pekerjaan- pekerjaan kantor. Yang keempat yaitu ketrampilan teknik (*Technical Skills*) adalah kemampuan untuk menggunakan peralatan- peralatan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

#### 4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan atau pengimplementasian perencanaan karir. Proses pengembangan karir dimulai dari mengevaluasi kinerja pegawai atau *performance appraisal*, dari aktifitas ini dapat diketahui kemampuan pegawai baik dari potensinya maupun kinerja aktualnya. Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan cara non diklat.

Pengembangan karir pegawai melalui cara diklat dapat berupa menyekolahkan pegawai, memberi pelatihan, memberi pelatihan sambil bekerja (*on the job training*). Pengembangan karir melalui cara non diklat dapat berupa memberi penghargaan kepada pegawai, mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, merotasi pegawai ke jabatan yang setara dengan jabatan semula.

#### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dalam merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk-bentuk management karir dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Andalas Agrolestari.
2. Apa saja kendala dalam management karir dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Andalas Agrolestari.

#### D. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipermasalahkan, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada: **“Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
**E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan dari penelitian ini

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui bentuk-bentuk management karir dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Andalas Agrolestari.
- b. Mengetahui kendala apa saja dalam management karir dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Andalas Agrolestari.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi keilmuan Bimbingan dan Konseling Islam khususnya management karir dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Andalas Agrolestari.
- b. Secara praktis penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi karyawan agar dapat mengembangkan karirnya secara produktif kerja karyawan di PT Andalas Agrolestari
- c. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S1) pada program S1 Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**F. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi pembahasan yang mencakup tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi pembahasan tentang Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

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 : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi pembahasan yang mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas deskripsi tempat penelitian.

**BAB V : PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi hasil penelitian yang terkait dengan Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan 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

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengembangan Karir

###### a. Pengertian Karir

Karir adalah sebagai proses suatu konsep yang tidak statis dan final sehingga akibatnya terdapat bermacam- macam definisi mengenai karir. Karir adalah perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi, perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru, dan berakhir pada saat ia tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut.

Menurut Haneman et al, mengatakan bahwa Perjalanan karir seorang pegawai dimulai pada saat ia menerima pekerjaan di suatu organisasi. Perjalanan karir ini mungkin akan berlangsung beberapa jam saja atau beberapa hari , atau mungkin berlanjut sampai 30 atau 40 tahun kemudian. Perjalanan karir ini mungkin berlangsung di satu pekerjaan di satu lokasi, atau melibatkan serentetan pekerjaan yang tersebar di seluruh negeri atau bahkan di seluruh dunia. Perjalanan karir ada yang baik ada yang buruk, ada perjalanan karir yang lambat ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang menginginkan karir yang baik dan bila mungkin bergulir dengan cepat.

###### b. Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu atau pegawai maupun organisasi, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Dalam perencanaan karir pegawai, atasan menilai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki pegawai, mengkaji ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Ada beberapa ketrampilan yang secara umum harus dikuasai oleh seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya atau level kepemimpinannya, yaitu ketrampilan konseptual (*Conseptual Skills*) adalah kemampuan untuk mengintepretasikan informasi dari berbagai



#### 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.

sumber untuk kepentingan dan kemajuan organisasi. Yang kedua yaitu ketrampilan kemanusiaan (*Human Skills*) adalah kemampuan untuk bekerja dan memahami orang lain baik sebagai individu maupun sebagai kelompok serta untuk memperoleh partisipasi mereka baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok. Yang ketiga yaitu ketrampilan *administrative (Administratif Skills)* adalah kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, pengendalian, dan pengawasan pekerjaan- pekerjaan kantor. Yang keempat yaitu ketrampilan teknik (*Technical Skills*) adalah kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan sesuai dengan bidang pekerjaannya.

#### c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan atau pengimplementasian perencanaan karir. Proses pengembangan karir dimulai dari mengevaluasi kinerja pegawai atau *performance appraisal*, dari aktifitas ini dapat diketahui kemampuan pegawai baik dari potensinya maupun kinerja aktualnya. Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan cara non diklat.

Pengembangan karir pegawai melalui cara diklat dapat berupa menyekolahkan pegawai, memberi pelatihan, memberi pelatihan sambil bekerja (*on the job training*). Pengembangan karir melalui cara non diklat dapat berupa memberi penghargaan kepada pegawai, mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, merotasi pegawai ke jabatan yang setara dengan jabatan semula.

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Kementrian Agama, Al-Qur'an surah At-taubah (105)

**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. Produktivitas Kerja**

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama, Produktivitas Kerja adalah produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Sunyoto, produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.<sup>9</sup>

Sedangkan menurut Meilan Sugiarto dalam Suyonto, secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam Surah Al-Mulk ayat 15 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : *Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajalah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*<sup>10</sup>

**2. Management Karir**

**a. Pengertian Management Karir**

Management karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan

<sup>9</sup> Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : PT Raja grafindo Persada, 2012) hlm 50.

<sup>10</sup> Kementrian Agama, Al-Qur'an surah Al-mulk (15)



#### 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.

unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam implementasinya manajemen karir antar organisasi bisa berlainan, ada manajemen yang kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup tidak demokratis. Ada juga manajemen karir yang cenderung terbuka, partisipatif, dan demokrat.

Jika manajemen karir suatu organisasi bersifat kaku dan tertutup maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal, sebaliknya apabila manajemen karir dalam organisasi bersifat terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar. Selain itu karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada dirinya sendiri (faktor internal), akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal manajemen. Karena banyak pegawai yang pekerja keras, loyal, dan cerdas, akan tetapi karirnya buruk hanya karena terjebak dalam sistem manajemen karir yang buruk.

#### b. Tujuan Management Karir

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara, adalah sebagai berikut:<sup>11</sup>

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.
- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensinya, membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

<sup>11</sup> Manrihu, M.T. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. (Jakarta : Bumi Aksara, 1992), hlm. 50

**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.

- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir, membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.

**c. Teori Perkembangan Karir Jhon Holland****1. Pengertian Teori Holland**

Teori perkembangan Jhon Holland adalah menempatkan karir sesuai dengan perannya dan menggambarkan karir untuk masa depan. Tipe kepribadian seseorang menurut Jhon Holland diantaranya adalah tipe realistic, intelektual, sen, social, wirausaha dan konvensional. Asumsi dasar teori ini pemilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara factor hereditas dengan pengaruh budaya, teman sebaya, orang tua dan orang dewasa yang dianggap memiliki peranan penting.<sup>12</sup>

Menurut John Holland, individu tertarik pada suatu karir tertentu karena kepribadiannya dan berbagai variabel yang melatar belaknginya. Pada dasarnya, pilihan karir merupakan ekspresi atau perluasan kepribadian kedalam dunia kerja yang diikuti dengan pengidentifikasian terhadap *stereotype okupasional* tertentu. Perbandingan antara *self* dengan persepsi tentang suatu *okupasi* dan penerimaan atau penolakannya merupakan faktor penentu utama dalam pilihan karir. Harmoni antara pandangan seseorang terhadap dirinya dengan okupasi yang disukainya membentuk modal *personal style*.<sup>13</sup>

<sup>12</sup>Rahmad. *Bimbingan Karir*. (Riau :Creative Multimedia, 2013). hlm 87.

<sup>13</sup>Rohaeti, Rosita. *Teori perkembangan karir*. (Jakarta : Rieneka Cipta, 2002). hlm 53.

#### 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.

Orientasi kesenangan pribadi (modal *personal orientation*) merupakan proses perkembangan yang terbentuk melalui hereditas dan pengalaman hidup individu dalam bereaksi terhadap tuntutan lingkungannya. Sentral bagi teori Holland adalah konsep bahwa individu memilih sebuah karir untuk memuaskan orientasi kesenangan pribadinya. Jika individu telah mengembangkan suatu orientasi yang dominant, maka akan lebih besar kemungkinan baginya mendapatkan kepuasan dalam lingkungan okupasi yang sesuai. Akan tetapi, jika dia belum dapat menentukan pilihan, maka kemungkinan mendapat kepuasan itu akan hilang. Orientasi kesenangan pribadi yang didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai akan menentukan pilihan gaya hidup individu.

*Homogenitas okupasi* merupakan jalan terbaik menuju *selffulfillment* dan pola karir yang konsisten. Individu yang mempunyai peran dan tujuan okupasional yang bertentangan dengan lingkungan akan mempunyai pola karir yang konsisten dan divergen. Holland menekankan pentingnya *selfknowledge* dalam upayanya mencari kepuasan dan *stabilitas vokasional*.

#### 2. Asumsi Dasar Teori Holland

Menurut Munandir, mengemukakan bahwa asumsi dasar teori Holland adalah dari kecocokan orang dengan lingkungan dapat digambarkan pilihan pekerjaan seseorang dan kementapan serta prestasi kerjanya, pilihan pendidikan dan prestasinya, kemampuan pribadi, tingkah laku social, dan seberapa jauh seseorang dapat dipengaruhi.<sup>14</sup>

Tipe orang itu bersifat teoritis dan merupakan model yang dapat dipakai untuk menilai orang yang sebenarnya. Dari pengalaman dan interaksinya dengan lingkungan (budaya, social, fisik) orang mempunyai prefensi (pilihan), sikap, dan kemampuan atas kegiatan tertentudaripada kegiatan lain.

<sup>14</sup> Rahmad. *Bimbingan Karir*. (Riau :Creative Multimedia, 2013). hlm 88-90.



#### 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.

Jadi inti dari pokok pikiran teori Holland adalah suatu pemilihan pekerjaan atau job merupakan hasil dari interaksi antara factor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua dan orang dewasa yang dianggap memiliki peranan penting.

Selanjutnya, versi lain tentang asumsi dasar teori Holland ini dikemukakan oleh Edwin L.Herr yaitu dalam budaya kita, kebanyakan orang bisa dikategorikan pada salah satu dari 6 tipe yaitu tipe realistic, investigasi artistic, social, enterprise atau konvensional.

Orang adalah penyelidik untuk lingkungannya yang akan melatih keterampilan dan mengekspresikan kemampuan mereka, niat serta membantu menyelesaikan masalah dan aturan. Tingkah laku seseorang adalah gabungan dari interaksi antara kepribadian dan lingkungan.

Jadi teori Holland tentang pilihan karir muncul dari adanya asumsi tentang pilihan pengaruh antara factor hereditas dan lingkungan terhadap diri seseorang sehingga yang kemudian dapat dikelompokannya 6 tipe kepribadian dan lingkungan kerjanya.

### 3. Lingkungan Kerja

Dari sekian banyak pekerjaan yang ada dimasyarakat dapat digolongkan atas 6 lingkungan kerja, diantaranya yaitu :

#### a) Lingkungan kerja realistic

Lingkungan kerja realistic ditandai dengan tugas-tugas yang konkrit, fisik, eksplisit yang memberikan tantangan bagi penghuninya. Memerlukan bentuk kecakapan, gerakan, ketahanan. Misalnya lingkungan tukang kayu, petani, sopir dan operator mesin.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> *Ibid* hlm 90-91.



#### 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) Lingkungan kerja intelektual

Lingkungan kerja intelektual ditandai dengan berbagai tugas yang memerlukan kemampuan abstrak dan kreatif. Untuk memecahkan masalah yang efektif dan efisien diperlukan intelegensi, imajinasi serta kepekaan terhadap berbagai masalah yang bersifat intelektual. Kriteria keberhasilan dalam melaksanakan tugas bersifat objektif, yang bias diukur tetapi memerlukan waktu yang cukup lama dan secara bertahap seperti lingkungan fisikawan dan matematika.

#### c) Lingkungan kerja social

Lingkungan kerja social memiliki ciri-ciri kebutuhan akan kemampuan untuk menginterpretasi dan mengubah erilaku manusia, serta minat untuk berkomunikasi dengan orang lain. Secara umum orientasi kerja dapat menimbulkan rasa harga diri dan status. Contohnya seperti pekerja social, guru dan konselor.

#### d) Lingkungan kerja konvensional

Lingkungan kerja konvensional ditandai dengan berbagai macam tugas dan pemecahan masalah yang memerlukan proses informasi verbal dan matematis secara kontiniu, rutin konkrit dan sistematis. Berhasilnya dalam pemecahan masalah akan nampak dengan jelas dan memerlukan waktu yang relatif singkat. Contohnya kasir, sekretaris, ahli statistic, pengawas keuangan dan pengawal arsip.

#### e) Lingkungan kerja usaha

Lingkungan kerja usaha ditandai dengan berbagai macam tugas yang menitik beratkan pada kemampuan verbal yang digunakan untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Contohnya politikus, manajer, konsultan bidang industri dan pedagang.

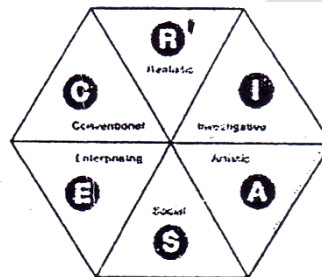
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

f) Lingkungan kerja artistik

Lingkungan kerja artistik ditandai dengan berbagai macam tugas yang memerlukan interpretasi atau kreasi bentuk artistic melalui cita rasa, perasaan dan imajinasi. Contohnya ahli musik, ahli drama, penyair dan seniman.

**Gambar 2.1**  
**Tipe Kepribadian**



4. Tipe Kepribadian

- a) Tipe realistik yaitu prefensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematis terhadap objek-objek, alat-alat, mesin-mesin dan binatang-binatang atau pendidikan. Ciri-ciri khususnya adalah praktikalitas, stabilitas, dan konformitas. Lebih menyukai keterampilan-keterampilan dan okupasi-okupasi teknik.<sup>16</sup>
- b) Tipe investigatif yaitu memiliki profesi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial dan repetitif. Contohnya seperti okupasi-okupasi yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan tipe-tipe invertigatif adalah ahli kimia dan ahli fisika.
- c) Tipe artistik adalah menyukai aktivitas-aktivitas yang ambiguous, bebas dan tidak tersistematisasi untuk menciptakan produk-produk artistik seperti lukisan, drama, dan karangan.

<sup>16</sup> Rahmad. *Bimbingan Karir*. (Riau :Creative Multimedia, 2013). hlm 92-95.





Ciri khususnya adalah emosional, imajinatif, impulsif, dan murni. Okupasi-okupasi artistik biasanya adalah lukisan, karangan akting, dan seni pahat.

- d) Tipe sosial merupakan menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Ciri khususnya adalah kerjasama, bersahabat, persuasif, dan bijaksana. Okupasi-okupasi sosial mencakup pekerjaan-pekerjaan seperti menegajar, konseling, dan pekerjaan kesejahteraan sosial.
- e) Tipe enterprising adalah menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang-orang lain untuk perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif, dan yang bersifat supervisi dikembangkan dan yang ilmiah diabaikan. Ciri khususnya adalah ambisi, dominasi, optimisme, dan sosiabilitas.
- f) Tipe konvensional merupakan menyukai aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, dan sistematis guna memberikan kontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi. Kompetensi-kompetensi dikembangkan dalam bidang-bidang klerikal, komputasional, dan sistem usaha. Ciri khususnya adalah efisiensi, keteraturan, praktikalitas, dan kontrol diri. Okupasi-okupasi yang sesuai adalah bankir, penaksir harga, ahli pajak, pemegang buku.

#### 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.

Kepribadian		Lingkungan Pekerjaan yang cocok
realistik	Agresif, lebih menyukai tugas-tugas pekerjaan konkret daripada abstrak, pada dasarnya kurang dapat bergaul, interaksi interpersonal buruk.	Pekerjaan yang cocok seperti tukang pipa, tukang listrik, dan operator mesin. Keterampilan teknisi seperti juru mesin, pesawat terbang, juru foto, juru draft dan pekerjaan servis tertentu.
Investigatif	Intelektual, abstrak, analitik, mandiri, kadang-kadang radikal dan terlalu berorientasi pada tugas.	Ilmiah seperti ahli kimia, ahli fisika, dan ahli matematik. Teknisi seperti teknisi lab, programmer komputer, dan pekerja elektronik.
Artistik	Imaginatif, menghargai estetika, lebih menyukai ekspresi diri melalui seni, mandiri dan ekstrovert.	Artistik seperti pematung, pelukis dan desainer. Musikal seperti juru musik, pemimpin orkestra, dan musisi. Sastrais seperti editor, penulis, dan kritikus.
Sosial	Lebih menyukai interaksi sosial, senang bergaul, memperhatikan masalah-masalah sosial, religius, berorientasi layanan masyarakat, dan tertarik pada kegiatan pendidikan.	Edukasional seperti guru, administrator pendidikan, dan profesor. Kesejahteraan sosial seperti pekerja sosial, sosiolog, konselor rehabilitasi, dan perawat profesional.
Enterprising	Ekstrovert, agresif, petualang, lebih menyukai peran-peran pemimpin, dominant, persuasif, dan memanfaatkan keterampilan verbal yang baik.	Managerial seperti manajer personalia, produksi, dan manajer pemasaran. Berbagai posisi pemasaran seperti salesperson asuransi, real estate dan mobil.
Konvensional	Praktis, terkendali, bisa bergaul, konservatif, lebih menyukai tugas-tugas terstruktur dan menyukai aturan-aturan dengan sanksi masyarakat.	Pekerja kantor dan administrasi seperti penjaga waktu, petugas file, teller, akuntan, operator, sekretaris, petugas pembukuan, resepsionis dan manajer kredit.

#### 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.

## 5. Konsep pokok teori Holland

Holland mengemukakan 4 konsep pokok dalam teorinya :

- a) Konsistensi yaitu berkenaan dengan pertanyaan seberapa dekatkah suatu tipe kepribadian dan tipe lingkungan dengan tipe-tipe lainnya.
  - b) Diffensiasi adalah seberapa jauh kemurnian orang, atau kesedikitan kemiripan dengan tipe-tipe lainnya.
  - c) Kongruensi yaitu menunjukkan kecocokan tipe kepribadian seseorang dengan tipe lingkungan dimana ia tinggal dan bekerja.
  - d) Kalkulus merupakan pengaturan hubungan yang ada didalam tipe-tipe (lingkungan) dan diantara tipe-tipe itu, sehingga jarak antara tipe-tipe atau lingkungan-lingkungan berbanding terbalik dengan hubungan teoritis antara tipe-tipe.
6. Keunggulan dan kelemahan dari teori Holland

Winkel dan hastuti menuliskan banyak pakar psikologi vokasional dinilai sebagai teori yang komprehensif karena meninjau pilihan okupasi sebagai bagian dari keseluruhan pola hidup seseorang dan sebagai teori yang mendapat banyak dukungan dari hasil penelitian sejauh menyangkut model-model lingkungan serta tipe-tipe kepribadian.<sup>17</sup>

Selanjutnya Winkel dan Hastuti menuliskan kelemahan dalam teori ini adalah kurang ditinjau proses perkembangan yang melandasi keenam tipe kepribadian dan tidak menunjukkan fase-fase tertentu dalam proses perkembangan itu serta akumulasi tentang umur. Mengenai tahap atau tingkat yang dapat dicapai oleh seseorang dalam bidang okupasi tertentu, Holland menunjuk pada taraf inteligensi yang memungkinkan tingkat pendidikan sekolah tertentu, namun dipertanyakan apakah masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi dalam hal ini, seperti taraf aspirasi seseorang.

<sup>17</sup> *Ibid* hlm 96-97.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Alat-alat yang dikembangkan oleh Holland, yaitu the occupational finder dan the self directed search, yang menanyakan kegiatan atau aktivitas yang disukai, berbagai kompetensi yang dimiliki, bidang-bidang pekerjaan yang diminati, dan evaluasi diri dalam beberapa keterampilan, harus dicocokkan dengan system klasifikasi pekerjaan yang berlandaskan pada teori yang sama, dengan demikian seseorang dapat menemukan alternative pilihan pekerjaan untuk dipertimbangkan lebih lanjut.

#### 7. Tanggapan ahli tentang teori Holland

Berikut ini akan dikemukakan beberapa catatan tentang teori Holland (Duane Brown) sebagai berikut :

- a) Model teori holland secara umum bersifat gender. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa skor untuk wanita tinggi pada pekerjaan-pekerjaan yang bersifat konvensional, sedangkan skor untuk laki-laki yang tinggi adalah dalam pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan realistic.
- b) Teori Holland tidak cukup memuaskan untuk menerapkan bagaimana individu berhasil sesuai dengan tipe yang dimiliki. Seseorang berorientasi pada suatu pekerjaan sedangkan orang lain belum tentu menyukainya, karena hal ini dipengaruhi oleh kegiatan selama hidupnya, kompetensi yang dimiliki, perspsi diri dan nilai-nilai yang dianutnya.
- c) Dalam pelaksanaan konseling diperlukan upaya yang dapat menjadikan individu yang meliki pribadi yang sesuai dengan diri sendiri. Konseling secara nyata membentuk hubungan yang kuat antara klien dan konselor yaitu dengan keterampilan yang dimiliki konselor, klien dapat terbantu untuk menyelesaikan masalahnya.
- d) Pemilihan model yang statis dan ketinggalan zaman kelihatan dari teori Holland dengan begitu mudah memformulasikan

**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.

anantara tipe kepribadian yang dipunyai individu dengan pekerjaan yang akan dipilihnya.

Sebagai kesimpulan teori Holland dapat digunakan oleh individu yang pekerjaannya berhubungan dengan manusia seperti guru atau dosen, konselor, psikolog, dan lain-lain. Kepribadian in divide menurut Holland dibagi atas 6 tipe kepribadian yaitu realistic, investigasi, sosial, seni, usaha dan konvensional. Dalam kenyataannya individu tidak hanya mempunyai satu tipe kepribadian dalam mengerjakan pekerjaannya. Tetapi dibutuhkan kombinasi tipe-tipe yang lain.

**d. Faktor-Faktor Pengembangan Karir**

Menurut Sondang P. Siagian, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

## 1) Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

## 2) Pengenalan oleh pihak lain

Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

## 3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

**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.

## 4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

## 5) Dukungan para bawahan

Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

## 6) Kesempatan untuk bertumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

## 7) Pengunduran diri

Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

**e. Manfaat Pengembangan Karir**

Ambar dan Rosidah mengemukakan manfaat pengembangan karir secara umum, yaitu<sup>18</sup> :

1. Memberikan kepastian hari depan.
2. Mengembangkan prestasi pegawai.
3. Mencegah terjadinya pegawai yang mengundurkan diri dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.

**f. Tahap-Tahap Pengembangan Karir**

Tahap Pengembangan Karir Tahapan pengembangan karir menurut Samsudin adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

<sup>18</sup>Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008). hlm 43.

**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. Karir Awal merupakan tahapan pertama dimana seseorang memasuki sebuah organisasi. Selama tahap masuk (getting-in phase), karyawan berupaya memperoleh gambaran realistis mengenai organisasi, dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman, preferensi, dan minatnya.
2. Karir Pertengahan merupakan suatu tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transisi atau perubahan pada karir mereka. Dalam tahap pertengahan, individu mengkaji ulang pencapaiannya sampai pada saat itu dan kemungkinan untuk mencapai karir pribadi dan tujuan hidup di masa depan
3. Karir Akhir merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pension dini, dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karir.

**B. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep yang dirumuskan oleh peneliti berdasar tinjauan pustaka, dengan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait.

Menurut Sugiono, mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir dalam teori ini yaitu management karir, perencanaan karir, pengembangan karir, dan produktivitas kerja.

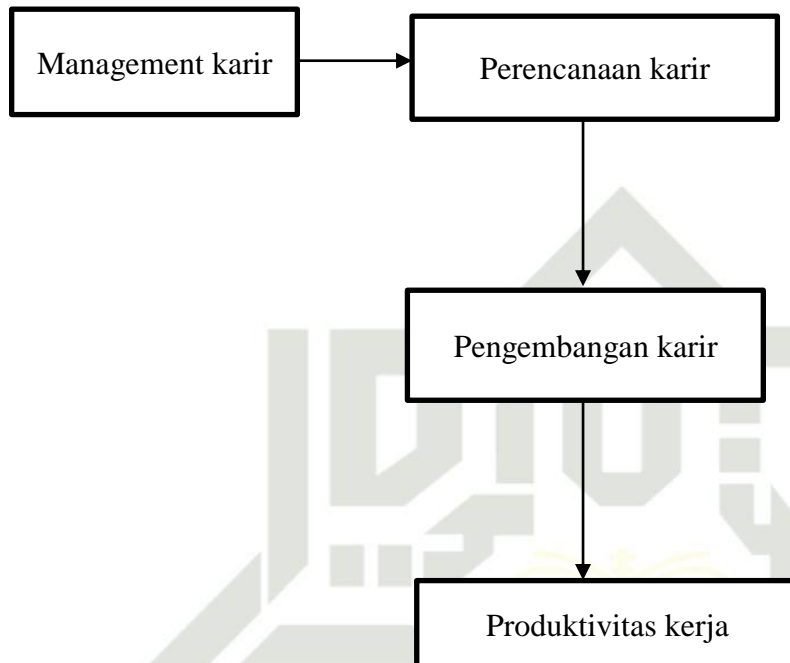
---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm 45.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



Management karir adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat si pegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam implementasinya manajemen karir antar organisasi bisa berlainan, ada manajemen yang kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup tidak demokratis. Ada juga manajemen karir yang cenderung terbuka, partisipatif, dan demokrat.<sup>20</sup>

Perencanaan karir adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu (pegawai) maupun organisasi, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan karir tertentu. Dalam perencanaan karir pegawai, atasan menilai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki pegawai, mengkaji ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai.

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm 68.



Pengembangan karir adalah proses pelaksanaan atau pengimplementasian perencanaan karir. Proses pengembangan karir dimulai dari mengevaluasi kinerja pegawai atau *performance appraisal*, dari aktifitas ini dapat diketahui kemampuan pegawai baik dari potensinya maupun kinerja aktualnya. Pengembangan karir pegawai dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan cara non diklat.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama, Produktivitas Kerja adalah produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Sunyoto, produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

#### 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. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif. merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>21</sup>

Sifat realita yang dibentuk secara sosial dan yang akan dinilai menjadi fokus utama peneliti. Mencari jawaban atas pertanyaan seperti bagaimana cara lahirnya pengalaman sosial. Penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa lisan dari individu atau kata-kata yang tertulis, kalimat-kalimat, narasi-narasi ataupun perilaku yang diteliti dari kumpulan fenomena yang dikaji. Kedudukan teori dalam riset kualitatif yaitu menghasilkan generalisasi-generalisasi yang abstrak melalui proses induksi. Hal ini menjelaskan bahwa riset kualitatif bersifat mempelajari (exploratory) dan teori sifatnya tidak mengekang periset. Kesimpulannya, bahwa management karir dalam meningkatkan produktivits kerja karyawan di PT Andalas Agrolestari akan ditangani oleh pihak di PT tersebut.

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

---

<sup>21</sup>Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 68

**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. Waktu Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian Tahun 2020-2021									
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pembuatan Proposal										
2	Perbaikan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Penyusunan Wawancara										
5	Pengumpulan Data										
6	Pembuatan Laporan										
7	Seminar Hasil										

**C. Sumber Data**

Ada dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.<sup>22</sup>

**1. Data Primer**

Data primer merupakan data utama yang diperoleh dari responden atau subjek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer melalui proses wawancara dan observasi. Data primer ini didapat melalui wawancara yang dilakukan pada karyawan di PT Andalas Agrolestari kecamatan singing kabupaten kuantan singing.

<sup>22</sup>Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. (Jakarta: Rineka cipta, 2002), hlm.43

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Data Sekunder.

Data sekunder diperoleh dari sumber kedua selain data primer yang sifatnya untuk melengkapi informasi dan memperkuat temuan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui berita-berita, artikel-artikel atau keterangan-keterangan pihak atau instansi lain yang relevan dengan pertanyaan penelitian.

**D. Informan Penelitian**

Informan pada penelitian ini adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan pada penelitian ini adalah karyawan yang berperan dalam PT Andalas Agrolestari kecamatan singing kabupaten kuantan singingi. Key informan dalam penelitian ini adalah ibu Resi Arisandi yaitu konselor di PT Andalas Agrolestari dan informan dalam penelitian ini yaitu bapak hardion (Staff Ekspor Impor), bapak Candra Ledis (Staff K3 Adm), ibu Vera Ys(Kasir), dan bapak Yuyun Edianto (Supir)<sup>23</sup>

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, bertujuan agar data-data yang dikumpulkan relevan dengan permasalahan penelitian. Ada tiga teknik yang penulis gunakan untuk mendapatkan data yang substansi dengan permasalahan penelitian. Dua teknik tersebut, yaitu observasi dan wawancara. Berikut penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

**1. Wawancara**

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab atau wawancara dengan pararesponden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan yang melakukan wawancara kepada karyawan pada PT Andalas Agrolestari kecamatan singing kabupaten kuantan singing. Wawancara juga dilakukan terhadap karyawan yang sangat berperan penting dalam bidang

---

<sup>23</sup>Ibid hlm 44.

**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.

pengembangan karir seperti HRD atau Kepala Divisi pada PT Andalas Agrolestari kecamatan singing kabupaten kuantan singing.

**2. Observasi**

Observasi merupakan salah satu cara pengumpulan data yang objektif dengan cara terjun langsung ke lapangan atau ke tempat yang diteliti dalam mengamati perilaku yang substantif dalam penelitian. Peneliti tidak hanya melihat, tetapi juga mendatangi objek dengan suatu konsep target, definisi dan kriteria untuk menggambarkan kejadian dan instrumennya. Dalam penelitian ini observasi yang penulis lakukan ialah observasi non partisipan. Observasi non partisipan adalah pengamatan yang dilakukan oleh observer tanpa terjun langsung ke dalam anggota kelompok yang akan diobservasi sehingga observer hanya sebagai pengamat.<sup>24</sup> Dengan begitu, penulis dapat mengorek info dengan lebih leluasa karena tidak teringat dengan sumber data.

**3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan penting yang sangat erat hubungannya dengan obyek penelitian. Dapat juga dikatakan karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan mencatat, menyalin, menggandakan data atau dokumen yang berkaitan dengan pengupahan. Dokumentasi ini dilakukan dengan melihat dan menganalisis dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi dengan permasalahan yang diteliti.

**F. Validitas Data**

Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai.

<sup>24</sup>Ida Bagus Mantra. *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), hlm. 83

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam mendapatkan tingkat kepercayaan atau kebenaran hasil penelitian, ada berbagai cara yang dapat dilakukan salah satunya triangulasi, triangulasi bertujuan untuk mengecek data kebenaran data tertentu dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain, antara hasil dua peneliti atau serta dengan membandingkan dengan menggunakan teknik yang berbeda misalnya observasi dan wawancara.

Menurut Maleong, triangulasi adalah sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa peneliti dapat melakukan *check* dan *recheck* temunya dengan cara membandingkan.<sup>25</sup>

Adapun macam-macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan:

#### 1. Sumber

Sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif, hal itu dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara dan observasi.

#### 2. Metode

Metode yaitu mengecek derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan mengecek derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

#### 3. Penyidik

Penyidik ialah dengan jalan memanfaatkan penelitian atau pengamatan lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat

<sup>25</sup>Lexy j. Meleong. *Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm 23.

#### 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.

kepercayaan data. Pengamatan kepercayaan lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data.

#### 4. Teori

Teori menurut Lincoln dan Guba berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Dipihak lain, Patton berpendapat lain yaitu bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakannya penjelasan banding.

### G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode Analisis Deskriptif Kualitatif. Pendekatan deskriptif ini digunakan, karena dalam menganalisa data yang dikumpulkan, data tersebut berupa informasi dan uraian dalam bentuk prosa yang kemudian dikaitkan dengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran, data berupa penjelasan-penjelasan bukan dengan angka.<sup>26</sup>

Setelah data terkumpul, kemudian dilaksanakan pengolahan data dengan metode kualitatif, setelah itu dianalisis secara kualitatif dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan oleh Lexy J. Moelong berikut :

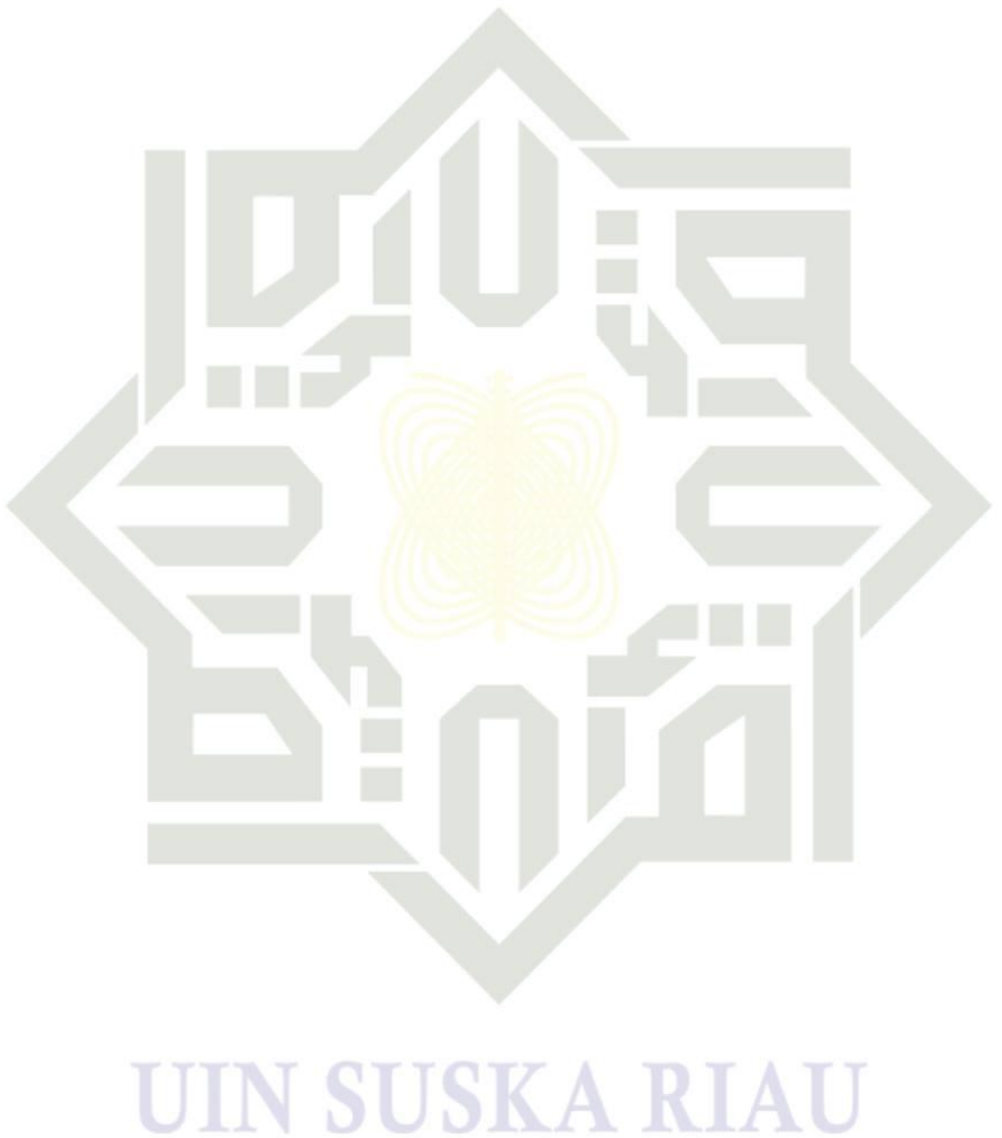
1. Klasifikasi data, yakni mengelompokkan data sesuai dengan topik-topik pembahasan.
2. Reduksi data, yaitu memeriksa kelengkapan data untuk mencari kembali data yang masih kurang dan mengesampingkan data yang kurang relevan.
3. Deskripsi data, yaitu menguraikan data secara sistematis sesuai dengan topik-topik pembahasan.
4. Menarik kesimpulan, yaitu merangkum uraian-uraian penjelasan ke dalam susunan yang singkat dan padat.

Berdasarkan langkah-langkah yang dilaksanakan dalam pengolahan data, maka analisis data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah

<sup>26</sup>Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Remaja Rodaskarya, 2007), hlm 35

pengolahan data melalui analisis deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka serta dijelaskan dengan kalimat sehingga data yang diperoleh dapat dipahami maksud dan maknanya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### A. Sejarah Umum PT. Andala Agrolestari

PT. Andalas Agrolestari adalah sebuah perseroan terbatas yang berdiri pada tahun 2003 berdasarkan akta nomor 47 telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Nomor : 132/04.14/SIUP/IV/2012. PT. Andalas Agrolestari adalah perusahaan yang bergerak dalam industri karet remah (Crumb Rubber) yang beralamat di JL.Raya Pekanbaru-Taluk Kuantan KM.133 Desa Logas Hilir, Kecamatan Singingi, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.<sup>27</sup>

Pabrik PT. Andalas Agrolestari mempunyai kemampuan untuk menghasilkan karet remah dengan kapasitas terpasang sebesar 40.000 ton per tahun dengan mutu SIR 10 dan SIR 20. Dalam hal menjamin kualitas karet remah yang dihasilkan maka semua permesinan dan proses produksi diatur sedemikian rupa, seperti Lay Out pabrik lampiran L-MM-1-01 dan diagram alir proses produksi karet remah dalam lampiran L-MM-1-02.

Dalam proses produksi karet remah (Crumb Rubber), management PT. Andalas agrolestari menetapkan dan menerapkan Sistem Management Mutu SNI ISO 9001 : 2015 untuk memenuhi persyaratan pelanggan dan perundang-undangan yang berlaku. Apabila standar internasional ISO 9001 : 2015 telah direvisi, maka management PT. Andalas Agrolestari akan memperbarui system dokumentasinya sesuai dengan edisi terbaru dari seri standar ini.

Salah satu kebijakan pembangunan nasional adalah pembangunan di sektor Crumb Rubber sebagai usaha untuk mendukung kegiatan industri karet dan sektor-sektor lainnya. Semakin meningkatnya pasokan karet di Logas khususnya dan Kabupaten Kuantan Singingi umumnya menimbulkan masalah ketika para petanitersebut harus mendisrtibusikan hasil kebunnya berupa karet alam. Untuk mengatasihal tersebut para petani mengambil jalan pintas yaitu dengan menjual hasil kebunnya kepada para tengkulak dengan harga yang jauh

<sup>27</sup> PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

**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.

dari harga pasaran. Kemudian paratengkulak inilah yang akan menjual karet ke perusahaan-perusahaan pengolahan karet yang berada di luar daerah.

PT. Andalas Agrolestari merupakan salah satu perusahaan dalam rangka Program Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang didirikan pada tahun 2004 dan diresmikan pada tanggal 31 Januari 2005 oleh bapak Asrul Ja'far sebagai Bupati Kuantan Singingi dan bapak Sumadi Ginawan sebagai Komisaris Utama PT. Incasi Raya. Lokasi pabrik terletak di atas tanah seluas 17 Ha di Desa Logas, Kecamatan Singingi, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Jl. Diponegoro No. 7 Padang, Sumatera Barat. Bahan baku pemuatan Crumb Rubber PT. Andalas Agrolestari berasal dari perkebunan rakyat yang berada di sekitar pabrik dan wilayah lain.

## **B. Visi dan Misi PT. Andalas Agrolestari**

### **1. Visi PT. Andalas Agrolestari**

- a. Menjadi perusahaan yang berdedikasi tinggi dan terpercaya dengan komitmen yang kuat terhadap pelestarian lingkungan.<sup>28</sup>
- b. Memiliki manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- c. Meningkatkan nilai untuk pemegang saham.
- d. Berpartisipasi dalam pembangunan nasional melalui produk-produk berkualitas tinggi demi memenuhi permintaan pasar dalam dan luar negeri serta berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat.

### **2. Misi PT. Andalas Agrolestari**

- a. Menjadikan perusahaan karet remah (Crumb Rubber) terkemuka dengan menyediakan produk karet remah SIR 10 dan SIR 20 yang berkualitas tinggi dan bertanggung jawab terhadap lingkungan.
- b. Menjadikan perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan karet remah (Crumb Rubber) untuk industri pembuatan ban.

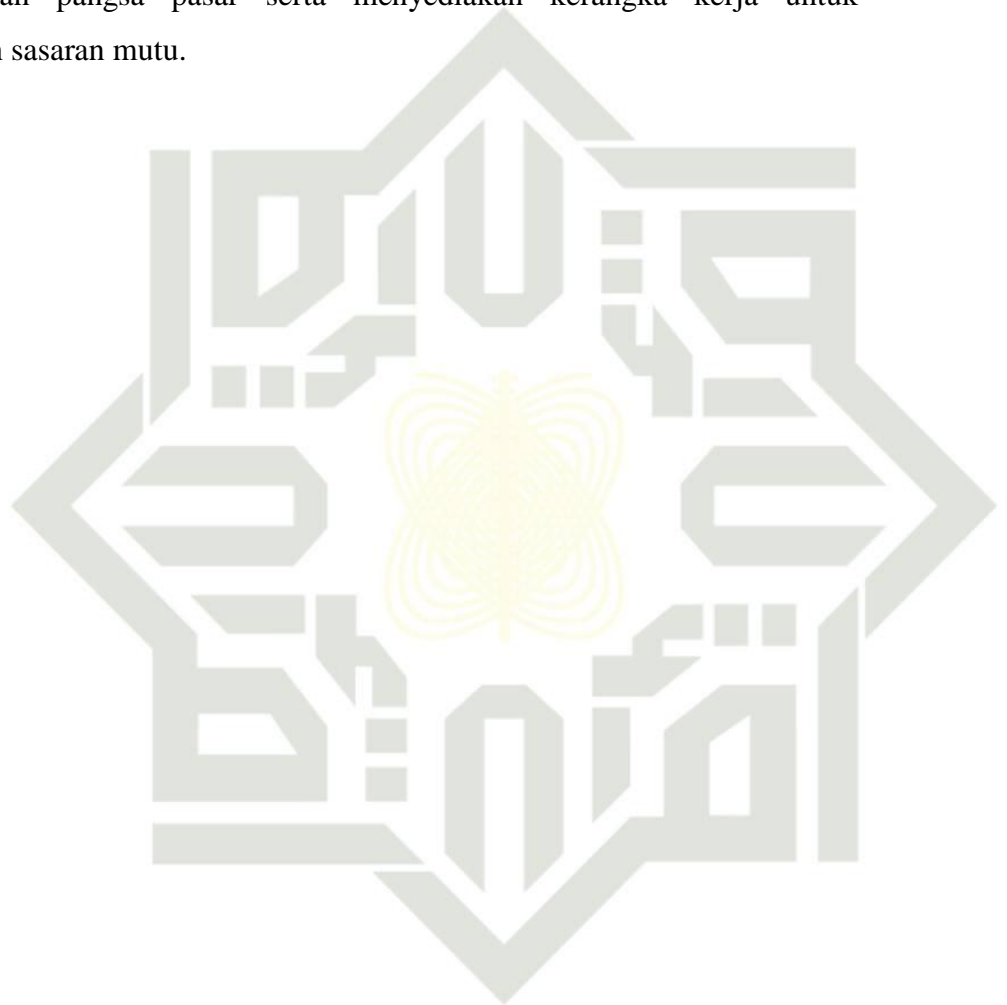
---

<sup>28</sup> *Ibid*

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## C. Kebijakan Perusahaan

PT. Andalas Agrolestari berkomitmen untuk menetapkan, menerapkan dan memelihara Sistem management mutu dengan melakukan peningkatan berkesinambungan diberbagai bidang dab berupaya memenuhi persyaratan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku menuju kepuasan pelanggan, meningkatkan pangsa pasar serta menyediakan kerangka kerja untuk menetapkan sasaran mutu.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

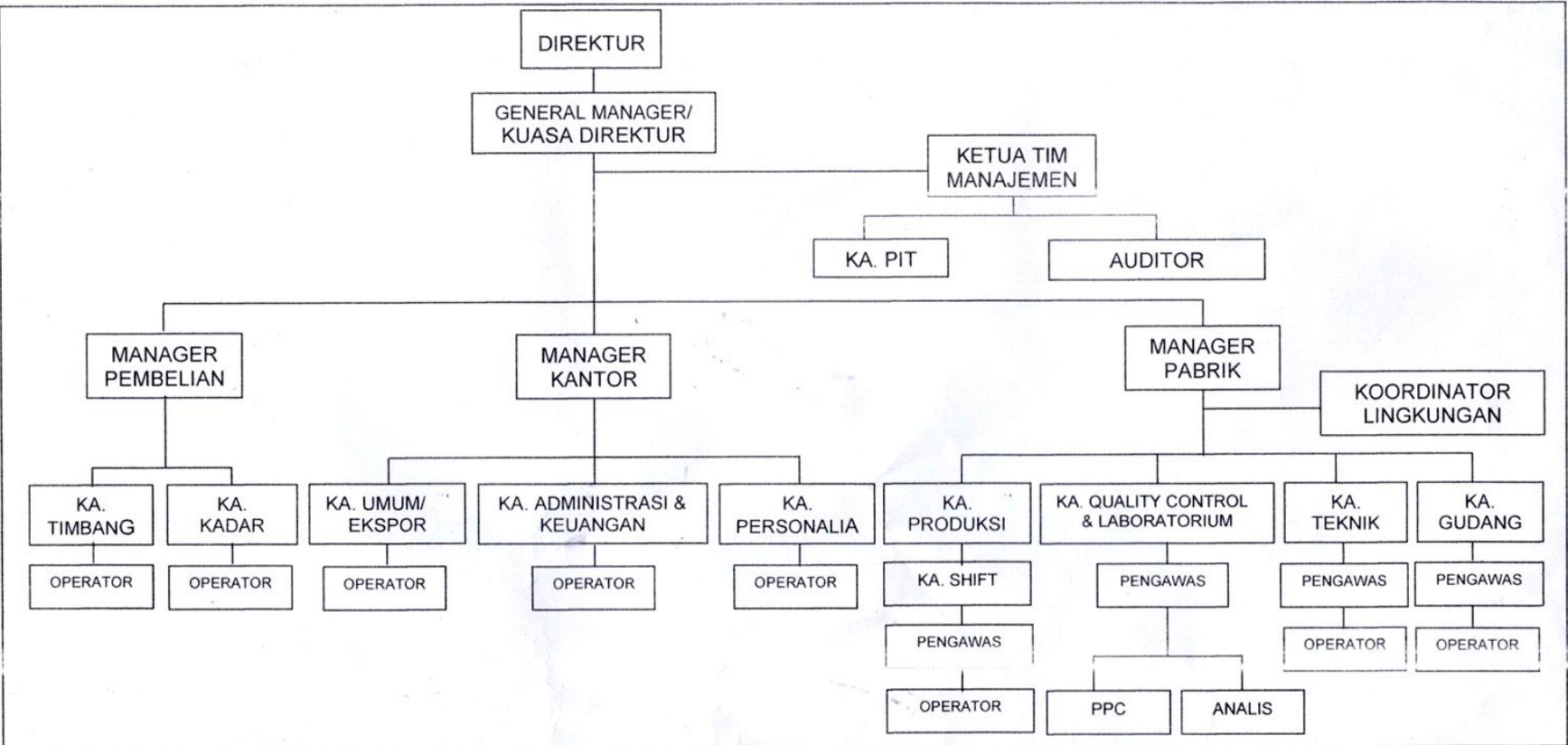
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Struktur Organisasi

© H

Hak C

1. Ditaring sebagai atau sesuai atau lain yang lain untuk dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 E. Aktifitas Perusahaan

No	Jabatan	Sasaran
1	Manager pabrik	Tersedianya produk SIR untuk memenuhi penjualan, jumlah keluhan pelanggan, dan peduli lingkungan.
2	Ka. Produksi	Memenuhi target tahunan dan jumlah kontaminasi.
3	Ka. Teknik	Menyediakan mesin atau peralatan siap pakai.
4	Ka. Gudang	Menyediakan bahan penunjang yang baik untuk produksi.
5	Ka. QC dan Laboratorium	Menghasilkan data pengujian yang akurat.
6	Ka. QC dan Laboratorium kontrol	Mengurangi produk Ou Of Specification
7	Manager kantor	Menjamin seluruh hasil produksi dapat terjual.
8	Ka. Personalia	Menjamin ketersediaan tenaga kerja.
9	Manager pembelian	Tersedianya bokar untuk produksi dan mendapatkan bokar yang baik.

## 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 mengummumkan 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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti menjelaskan kesimpulan dari Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Anadals Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

1. Mengatur susunan karir sesuai kemampuan karyawan yaitu menempatkan skill, loyalitas, dan pola pikirnya sesuai pekerjaan yang ia tempati. Kemampuan yang mencukupi setiap pendidikan memiliki jenjang karir. Misalnya bagian staf membutuhkan jenjang pendidikan yang cukup tinggi minimal tamatan S1. Karena bagian staf ini memerlukan pola pikir yang inovatif untuk mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.<sup>42</sup>
2. Membangun kepercayaan yaitu diri dimulai dari pelatihan seperti training selama 3 bulan sekali. Semua karyawan dikumpulkan dan dipertanyakan apa permasalahan dalam pekerjaan dan solusi dari masalah tersebut. Meningkatkan semangat kerja dengan cara kelengkapan BPJS kesehatan dan kerja, fasilitas kerja, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua, dengan itu dia dapat meningkatkan semangat kerja dan akan lebih berhati-hati dalam bekerja. Sebelum bekerja karyawan harus tahu kemampuannya dibidang apa, mengikuti training selama 3 bulan, peninjauan, layout dari perusahaan mengenai lingkup perusahaan, mana daerah bahaya, mengerti apa yang mau dikerjakan, dan tidak menuntut untuk dibantu secara terus menerus. Pelatihan training yang memfokuskan tempat kerja karyawan, suasana kerja, apa yang dikerjakan dan paham terhadap bidang yang ia kerjakan.
3. Membangun rasa empati yaitu timbulnya rasa saling peduli dan bekerja sama antara karyawan dan atasan. Pengusaha itu harus menetapkan

<sup>42</sup> Resi Arisandi. Selaku Konselor di PT.Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

pendidikan, karena karyawan itu merupakan aset penting dalam perusahaan, aset yang dilindungi, saling peduli, dan saling membantu.

4. Memulai pembicaraan yang baik dengan karyawan yaitu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, tanyakan pokok permasalahan yang ia alami, misalnya keuangan, lingkungan, pekerjaan atau kenyamanan antara atasan dan karyawan.
5. Fasilitas yang memadai dan gaji yang cukup serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
6. Mengarahkan karyawan agar pekerjaannya baik dan meningkat yaitu memberi pedoman dan masukan.<sup>43</sup> Teknik khusus yang digunakan seperti pelatihan, training teori dan praktek serta pelatihan Genset. Pemberian K3 diperusahaan dan penerapan tata kerja dalam perusahaan.
7. Evaluasi yang diberikan setelah melakukan management karir kepada karyawan yaitu penilaian untuk karyawan, penilaian dari jenjang karirnya mulai dari pengawas hingga staf karyawan, dinilai tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Jika pekerjaannya bagus maka akan diberikan reward atau penghargaan.

Adapun Tipe Kepribadian menurut John Holland yaitu :

1. Realistik yaitu prefensinya pada aktivitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi eksplisit, teratur, atau sistematis terhadap objek-objek, alat-alat, mesin-mesin dan binatang-binatang atau pendidikan. Ciri-ciri khususnya adalah praktikalitas, stabilitas, dan konformitas. Lebih menyukai keterampilan-keterampilan dan okupasi-okupasi teknik.<sup>44</sup>
2. Investigatif yaitu memiliki profesi untuk aktivitas-aktivitas yang memerlukan penyelidikan observasional, simbolik, sistematis, dan kreatif terhadap fenomena fisik, biologis, dan kultural agar dapat memahami dan mengontrol fenomena tersebut, dan tidak menyukai aktivitas-aktivitas persuasif, sosial dan repetitif. Contohnya seperti okupasi-okupasi yang

<sup>43</sup> *Ibid*

<sup>44</sup> Rahmad. *Bimbingan Karir*. (Riau :Creative Multimedia, 2013). hlm 92-95.

#### 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.



memenuhi kebutuhan-kebutuhan tipe-tipe investigatif adalah ahli kimia dan ahli fisika.

3. Artistik adalah menyukai aktivitas-aktivitas yang ambiguous, bebas dan tidak tersistematisasi untuk menciptakan produk-produk artistik seperti lukisan, drama, dan karangan. Ciri khususnya adalah emosional, imajinatif, impulsif, dan murni. Okupasi-okupasi artistik biasanya adalah lukisan, karangan akting, dan seni pahat.

4. Sosial merupakan menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan orang-orang lain dengan penekanan pada membantu, mengajar, atau menyediakan bantuan. Ciri khususnya adalah kerjasama, bersahabat, persuasif, dan bijaksana. Okupasi-okupasi sosial mencakup pekerjaan-pekerjaan seperti menegajar, konseling, dan pekerjaan kesejahteraan sosial.

5. Enterprising adalah menyukai aktivitas-aktivitas yang melibatkan manipulasi terhadap orang-orang lain untuk perolehan ekonomik atau tujuan-tujuan organisasi. Kompetensi-kompetensi kepemimpinan, persuasif, dan yang bersifat supervisi dikembangkan dan yang ilmiah diabaikan. Ciri khususnya adalah ambisi, dominasi, optimisme, dan sosiabilitas.

6. Konvensional merupakan menyukai kativitas-aktivitas yang memerlukan manipulasi data yang eksplisit, teratur, dan sistematis guna memberikan kontribusi kepada tujuan-tujuan organisasi. Kompetensi-kompetensi dikembangkan dalam bidang-bidang klerikal, komputasional, dan sistem usaha. Ciri khususnya adalah efisiensi, keteraturan, praktikalitas, dan kontrol diri. Okupasi-okupasi yang sesuai adalah bankir, penaksir harga, ahli pajak, pemegang buku.

#### 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. Saran

Berdasarkan pada proses penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan untuk pihak yang terkait dalam management karir dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, yaitu :

1. Kepada konselor di PT. Andalas Agrolestari untuk mampu membina dan membantu sebaik-baiknya dan terus dimaksimalkan lagi proses pelaksanaannya.
2. Kepada konselor di PT. Andalas Agrolestari agar bisa memantau terus terkaitnya dengan pengembangan karir pada saat ini.
3. Kepada karyawan bagian Staf agar bisa mengawasi dan menjaga untuk menjalin hubungan yang baik terhadap karyawan-karyawan yang lainnya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008
- Rahmad. *Bimbingan Karir*. Riau :Creative Multimedia, 2013.
- Anwar Prabu Mangkunegoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya, 2001
- Arkunto Suharsimi, *prosedur penelitian*, Jakarta: Rineka cipta, 2002
- Dessler, Gary. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga, 2000
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Ida Bagus Mantra, *Filsafat Penelitian Dan Metode Penelitian Sosial* Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000
- Lexy j. Meleong, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000
- Manrihu, M.T. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta : Bumi Aksara, 1992
- Mas'ud, Moh. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga, 1994.
- Meleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rodaskarya, 2007
- Prayono, Marnis. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2008
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada, 2012
- Rohaeti, Rosita. *Teori perkembangan karir*. Jakarta : Rieneka Cipta, 2002

### 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.

## FOTO DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



## RIWAYAT HIDUP

**Nabilla Tri Zulhijjah**, lahir di Desa Pulau Padang Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singing Provinsi Riau Yaitu tanggal 21 maret 1999. Penulis lahir sebagai anak kedua dari tiga bersaudara dari buah pernikahan bapak Zulkifli dan Alm. Ibu Delmawati. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar diSDN 003 Pulau Padang Kecamatan Singingi Kabupaten

Kuantan Singingi, tamat pada tahun 2011, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama diMTS Darul Iman MuaraLembu Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, tamat pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas diSMAN 1 Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, tamat pada tahun 2017. Setelah tamat penulis melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi Negeri pada tahun 2017 yaitu diUniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau), Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI).

Pada masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) diLKSA As-Shohwah (Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak) Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dan penulis juga telah menyelesaikan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang iF3 Sungai Kuning Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

Penulis melakukan penelitian diPT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi dengan judul “Management Karir Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Andalas Agrolestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”. Hasil Penelitian Tersebut Diuji Dalam Sidang Munaqasyah pada tanggal 26 Juli 2021 diFakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau dan Alhamdulillah penulis dinyatakan lulus dengan predikat sangat memuaskan dan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.SOS).

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.

Satel Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau