

**PELAKSANAAN BIMBINGAN KARIR UNTUK MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PNM MEKAAR  
CABANG BANGKO PUSAKO**



**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**NURANI**

**NIM.11840221223**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
T.A 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.



### PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah penguji pada Ujian Munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Nurani  
Nim : 11840221223  
Judul : Pelaksanaan Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako

Telah dimunaqasyahkan pada sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :

Hari : Rabu  
Tanggal : 25 Mei 2022

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, Rabu 25 Mei 2022  
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A  
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/Penguji I

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

Sekretaris/Penguji II

Rosmita, M.Ag  
NIP. 19741113 200501 2005

Penguji III

Nurjanis, S.Ag, M.A  
NIP. 19690927 200901 2 003

Penguji IV

Dr. Azni, M. Ag  
NIP. 19701010 200701 1 051

- 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.



**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

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


Nama : Nurani  
 NIM : 11840221223  
 Judul Skripsi : Pelaksanaan Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako

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

  
**Zulamri, S.Ag., M.A**  
**NIP.197407022008011009**

Pembimbing,

  
**Dr. Yasril Yazid MIS**  
**NIP. 197204292005011004**

Hak Cipta Diinang Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip, salin, atau selanjutnya tanpa mencantumkan 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 : **Nurani**  
 NIM : 11840221223  
 Judul : **Pelaksanaan Bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar cabang bangko Pusako**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : **Senin**  
 Tanggal : **04 Oktober 2021**

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, 04 Oktober 2021

**Penguji Seminar Proposal,**

Penguji I,

**Fatmawati, M.Ed**

NIP. 1969052014112001

Penguji II,

**Nurjanis, MA.**

NIP. 19690927200902003

Diingat: Undang-Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas yang menyatakan bahwa pendidikan dan pembelajaran tidak merugikan kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

gunggung dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ini sebagai alat untuk meningkatkan mutu pendidikan dan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



Nomor : Nota Dinas  
 Lampiran : 4 (eksemplar)  
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Nurani**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
 UIN Suska Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara (**Nurani NIM. (11840221223)**) dengan judul "**Pelaksanaan Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,  
 Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

**Pembimbing**

**Dr. Yasril Yazid MIS**

**NIP. 197204292005011004**

UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat :  
Nomor : Nomor 25/2021  
Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurani  
NIM : 11840221223  
Tempat/Tgl. Lahir : Bangko Bakti, 15 Januari 2001  
Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Ilmu Komunikasi  
Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~ \*:

Pelaksanaan Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Prestasi  
Kerja Karyawan PT. PNM MEKAAR Cabang Bangko Pusako

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~ \* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~ \* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~ \* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 17 Juni 2022  
Yang membuat pernyataan



Nurani

NIM: 11840221223

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- 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

**Nama** : Nurani  
**Nim** : 11840221223  
**Jurusan** : Bimbingan Konseling Islam  
**Judul Skripsi** : Pelaksanaan Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako

Bimbingan karir merupakan proses layanan untuk membantu individu dalam mengembangkan potensi dirinya, jabatan pekerjaan, prestasi kerja dan memahami gambaran diri dalam dunia kerja melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Rumusan masalah nya adalah bagaimana pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako. Sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang yang diamati. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako. Adapun bimbingan dilakukan dengan cara bimbingan rutin dan bimbingan berkala dan menggunakan metode individual, metode kelompok, metode diskusi.

**Kata kunci:** Bimbingan karir, Prestasi kerja, Konseling

- 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

**Name** : Nurani  
**Student ID** : 11840221223  
**Department** : Islamic Counseling Guidance  
**Title** : Implementation of Career Guidance to Improve Employee Performance at PT.PNM Mekaar Bangko Pusako Branch

Career guidance is a service process to assist individuals in developing their potential, job titles, job performance, and understanding their self-image in the world of work through education and job training. The problem formulation is how to implement career guidance to improve employee performance at PT.PNM Mekaar Bangko Pusako Branch. At the same time, this study aimed to determine the implementation of guidance to improve employee performance at PT.PNM Mekaar Bangko Pusako Branch. This type of research is field research that uses descriptive data in writing, and spoken words from the people observed. The data collection techniques used in the form of interviews, observation, and documentation. This study uses a qualitative method. The results showed that implementing career guidance improves employee performance at PT.PNM Mekaar Bangko Pusako Branch. The guidance is carried out using routine and periodic guidance and uses individual, group, and discussion methods.

**Keywords:** *Career Guidance, Job Performance, Counseling*

- 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

Alhamdulillahirobbil'alamin. Ouji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala hidayah dan karunianya, shalawat serta salam bagi Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul "Pelaksanaan Bimbingan Karir untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako"

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh Gelar Strata Satu (S1) di fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan untuk memperoleh gelar Sarjana (S.Sos). perjalanan penelitian yang tidak mudah, menemui berbagai macam hambatan, namun atas dukungan dan masukan-masukan serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat penulis selesaikan. Berkenaan dengan itu, maka penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak teri kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan karuninya kepada penulis hingga saat ini.
2. Kepada orang tua penulis Ayahanda M.Abdurrahman dan ibunda Syafni Mayani serta abang dan adikku Priyono, Rizky, Rafardhan Atthalla Rahman yang selalu memberikan arahan, mendukung memotivasi, dan mendoakan penulis hingga saat ini semoga keluarga kita diberi kesehatan oleh Allah.
3. Bapak Prof. Dr.KH Khairunnas,M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Imron Rosidi, S.Pd,M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi beserta civitas academia selingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Dr. Masduki, M. Ag selaku Wakil dekan I, Dr. Toni Hartono, M.Si Selaku Wakil dekan II, dan Dr. H. Arwan, M.Ag selaku Wakil dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi 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.

6. Bapak Zul Amri, S.Ag selaku Kepala jurusan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
7. Ibu Rosmita Johan, MA, Selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini dengan baik.
8. Bapak Yasril Yazid Selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, yang memberi ilmu, arahan dan bantuan, serta dukungannya dalam setiap proses penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada Seluruh Staff dan Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang juga telah membantu memudahkan dalam pengurusan surat kami dan membantu memberikan kemudahan untuk semua urusan pada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikas.
10. Kepala cabang serta seluruh pihak karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi narasumber penelitian dan juga telah bersedia menerima peneulis dalam melakukan penelitian.
11. Bapak/Ibu Pimpinan, serta seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru, yang telah menerima kami dalam melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin, semoga kita dapat bekerja sama kembali di tempat yang sama di suatu saat nanti.
12. Buat teman-teman karir industry Angkatan 2018 Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, yang telah memberi dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
13. Seluruh rekan-rekan KKN DR-2021 di desan Bangko Permata, Kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir.
14. Seluruh sahabat penulis yaitu Silviana Rizki, Cici Indriani, Melia Agustina, Yul Asnila, Agustina, Inka, Mega, Rahayu, Novita, Mira, Silvia, serta sahabat lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

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.

15. Untuk Pengurus IPMPKBP-Pekanbaru 2020/2021 Terimakasih atas kebersamaan dan kerjasama yang telah kita lalui dalam organisasi dan memberikan begitu banyak dampak positif bagi penulis.

16. Serta semua pihak yang telah membantu pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan (Strata 1) dengan gelar (S.Sos) di jurusan Bimbingan Konseling Islam, Konsentrasi Karir Industri, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah .....	7
C. Ruusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematikan Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Terdahulu .....	11
B. Landasan Teori .....	12
C. Kerangka Pikir.....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data .....	38
E. Sumber Data .....	39
F. Validitas Data .....	39
G. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB 1V GAMBARAN UMUM</b>	
A. Sejarah Singkat PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako dan Gambaran Umum Kecamatan Bangko Pusako.....	41
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan .....	59

**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.....	67
B. Saran .....	68

## **DAFTAR PUSTAKA**





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu dilahirkan dengan sejumlah kebutuhan, dengan sejumlah kebutuhan, tujuan, keinginan dan dorongan dasar. Aktivitas manusia tidak pernah terlepas dari yang namanya bekerja karena dengan bekerja dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari yang semakin mahal, manusia dituntut untuk dapat bekerja lebih giat dan keras guna menumbuhkan eksistensi diri dan pengembangan karir di tengah persaingan yang semakin ketat selain pemenuhan ekonomi lainnya.

Bimbingan karir merupakan suatu yang penting di kehidupan manusia, dengan melakukan pekerjaan manusia bisa mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Karir merupakan kemajuan seseorang dalam suatu interval kehidupannya dijadikan sebagai dasar usaha untuk mencari nafkah lahir dan batin. Bimbingan karir merupakan suatu proses dimana untuk mendapatkan informasi dalam suatu pekerjaan.

Orang yang bekerja pasti akan mendapatkan rezeki. Islam sangat memberikan islam sangat memeberikan apresiasi yang sangat tinggi atas pekerjaan atau karir atau amalan bermanfaat dan sesuai dengan syariat bahkan lebih jauh lagi islam menganggap pekerjaan atau karir sebagai suatu tugas dan fitrahnya manusia selaku khalifah dimuka bumi ini, siapa yang tidak bekerja atau berusaha berarti telah menghianati fitrahnya dan mungkin akan membawa keburukan kepada dirinya seperti mental dan emosi agak terganggu.

Dalam Al-qur'an Surat At-Taubah ayat 105 Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”





#### 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 George A. Steiner dan John F. Steiner dalam Sudirman Tebba, mendefinisikan pekerjaan sebagai usaha yang berkelanjutan yang direncanakan untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai atau bermanfaat bagi orang lain.<sup>1</sup> Dengan hal ini, pekerjaan bertujuan untuk menghasilkan sesuatu guna memenuhi kebutuhan manusia. Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, karena kebutuhannya tidak selalu tersedia dalam alam. Karena itu bekerja sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup manusia.<sup>2</sup>

Berdasarkan teori dapat dijelaskan bahwa setiap manusia menginginkan hidupnya penuh dengan kesuksesan ataupun keberhasilan dan tidak bergantung dengan yang lainnya. Dengan kata lain, manusia wajib bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dan keberlangsungan hidupnya.

Pemahaman arti kerja dan penelusuran karir atas dasar keinginan sendiri tidaklah mungkin muncul dengan sendirinya tanpa adanya bantuan dan dorongan dari seseorang yang profesional, kegiatan ini dinamakan dengan bimbingan. Pemberian layanan bimbingan karir yang efektif dan memiliki kontinuitas akan bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh berbagai macam informasi karir, jabatan, pemahaman diri, pengambilan keputusan sendiri, dan memecahkan masalah itu sendiri. Kemampuan karyawan terhadap pemahaman kemampuan dan potensi diri tersebut merupakan indikasi keberhasilan layanan bimbingan dan konseling karir. Berhasil tidaknya layanan bimbingan karir tergantung pada kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan tentang karir.

Menurut F. Herzberg dalam Simon Devung ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1. Motivasi adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

<sup>1</sup>Sudirman Tebba, Bekerja Dengan Hati,(Jakarta:Pustaka Irvan,2009),h.12

<sup>2</sup>Ibid.,h 12-13



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja baik dan keselamatan kerja..<sup>3</sup>

Berdasarkan penjelasan faktor-faktor yang terkait dengan pemahaman tentang arti kerja dapat dipahami bahwa seseorang bekerja dengan sesuai keinginannya akan dapat merasakan kesuksesan di dalam dirinya maupun di dalam bekerja. Di dalam pemahaman tentang arti kerja dapat ditelusuri dengan penelusuran karir berdasarkan keinginannya sendiri, bahwasannya tidak akan muncul dengan sendirinya tanpa adanya bantuan atau dorongan dari seseorang yang sudah profesional, kegiatan ini dinamakan dengan bimbingan. Pemberian layanan bimbingan karir yang sangat efektif serta dilakukan secara berkelanjutan akan sangat bermanfaat bagi karyawan karena dengan begitu karyawan akan memperoleh berbagai macam informasi karir, jabatan, pemahaman diri, pengambilan keputusan sendiri, dan memecahkan masalah itu sendiri.

Bimbingan karir tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalahmasalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan.

Penggunaan istilah karir di dalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang keberhasilan dari layanan bimbingan karir bergantung kepada kemampuan serta potensi diri itu sendiri.. Bagaimana karyawan tersebut dapat memahami dan mengambil keputusan tentang karir dan menanggung segala bentuk resiko yang akan dihadapinya di masa yang akan datang. Bimbingan karir tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalahmasalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karir di dalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang..<sup>4</sup>

<sup>3</sup>Ibid.,h.106

<sup>4</sup>Muh.As'ad, Psikologi Industri,(Yogyakarta; lembaga Management Akademi Management Perusahaan YKPN, 1980),H.42



PT.PNM Mekaar berdiri pada tahun 1999 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan layanan pinjaman modal bagi perempuan yang akan membuka UMKM. PT.PNM Mekaar ini memiliki beberapa cabang di seluruh Indonesia. Salah satu cabang yang inin penulis teliti yaitu cabang PT.PNM Mekaar Cabang bangko pusako yang terletak di rokan hilir. Pada umumnya pembiayaan membina keluarga sejahtera atau mekaar syariah merupakan pembiayaan dari PT permodalan nasional madani (persero) telah merinyis usaha pinjaman modala kepada pelaku uasaha kecil dengan mengemasnya dalam produk yaitu memebina ekonomi keluarga sejahtera (mekaar syariah) yaitu pembiayaan mekaar untuk para ibu-ibu atau keluarga prasejahtera yang berada dibawah angka kemiskinan atau tidak mampu untuk membuka usaha mntuan islam yang memilih modal mekaar syariah ini merupakan layanan pemberdayaan berbasis kelompok sesuai ketentuan hukum islam yang berdasarkan fatwa dan pernyataan dan kesesuaian syariah dari dewan syariah nasional majelis ulama indonesia yng ditujukan bagi perempuan usaha pelaku usaha mikro.

Berdasarkan ssurvey di PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako, wawancara dilakukan tidak kepada seluruh karyawan yang ada di Pt.pnm Mekaar Cabang Bangko Pusako, akan tetapi hanya 5 orang karyawan dan 1 konselor yang diwawancarai. Karyawan yang berada di PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako merasakan bahwa prestasi kerja menurun, akibat dari masa pandemi yang melanda, dikarena susah nya mendapatkan nasabah karena p[ada saat covid masyarakat tidak bekerja. Prestasi kerja mempengaruhi prduktivitas karyawan bahkan menurun loyalitas terhadap perusahaan. Ada salah satu dari karyawan berhenti bekerja karena diada motivasi dan tidak mendapatkan presatsi kerja yang baik,dikarena susah nya mencari nasabah. Salah satu misi PT PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako adalah memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi. Oleh karena itu, mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan pelaksanaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako.

Hattari menyebutkan bahwa istilah bimbingan atau konseling karir mengandung konsep yang lebih luas. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu sedangkan bimbingan karir menitikberatkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungannya agar ia memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat.<sup>5</sup>

Salah satu bentuk layanan bimbingan karir adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan bimbingan karir. Salah satu hal yang membantu karyawan mengembangkan diri berkenaan dengan sikap dan kebiasaan bekerja yang baik untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan adalah bimbingan atau konseling karir. Hanya saja untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seseorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi.<sup>6</sup> Prestasi kerja sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja, lingkungan fisik maupun leadership dari pimpinan perusahaan.

Mangkunegara mengatakan bahwa prestasi kerja seorang karyawan itu sendiri akan mengalami perubahan. Dalam kurun waktu tertentu karyawan bisa menunjukkan prestasi kerja yang baik atau sebaliknya, atau ada juga karyawan yang bisa menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Hal tersebut bisa terjadi pada karakteristik pekerjaan baik pada tingkat operasional maupun manajerial.<sup>7</sup>

<sup>5</sup>Hattari, Ke Arah Pengertian Bimbingan Karier dengan Pendekatan Developmental, (Jakarta;BP3K,1983,h.20

<sup>6</sup>Hattari, Ke Arah Pengertian Bimbingan Karier dengan Pendekatan Developmental, (Jakarta;BP3K,1983,h.21

<sup>7</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2006,h.78

#### 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.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa satu hal yang cukup jelas memberikan informasi adanya perbedaan prestasi kerja antar individu adalah perbedaan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan dan keterampilan individu juga sangat tergantung pada kemampuan intelektual, bakat dan pengalaman yang berbeda-beda. Untuk mengatasi kekurangan pada faktor ini maka banyak organisasi yang mengadakan sistem seleksi, training dan sosialisasi informasi yang sesuai. Dalam suatu perusahaan agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi maka perlu adanya sistem seleksi dan training, dengan tujuan utama untuk mendapatkan orang yang tepat dalam suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama, akan tetapi jika tidak adanya sosialisasi informasi bimbingan karir proses tersebut tidak efektif, karena memilih orang yang salah dalam suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja karyawan yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya.

Keefektifan organisasi perusahaan tercapai maupun tidak dapat terlihat apabila manajemen dapat memusatkan perhatiannya baik dalam bimbingan karir terhadap karyawan, khususnya manajemen dalam bimbingan karir terhadap karyawan. Bimbingan karir merupakan salah satu bagian dari manajemen, tanpa adanya bimbingan karir maka tidak dapat berjalan secara efektif.<sup>8</sup> Dalam pemberian bimbingan karir tersebut hampir di seluruh organisasi ada, meskipun ada perbedaan tehnik ataupun metode yang digunakan dalam bimbingan karir. Bimbingan karir dilakukan dengan satu tujuan yang sama yaitu meningkatkan prestasi kerja mereka. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka meningkat pula kualitas perusahaan atau organisasi sehingga mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi dapat terwujud dengan baik. Dalam suatu perusahaan agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi maka tidak hanya sekedar

<sup>8</sup>Abdul Rahman Shaleh & Yunita Faella Nisa, Psikologi industri dan organisasi,(Jakarta: Uin Jakarta press,2006)h.4



#### 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

organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja, melainkan melibatkan perlengkapan termasuk mesin-mesin, metode kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdaya guna. Dengan demikian perlu adanya pengaturan, pengarahan, bimbingan dan pendayagunaan. Usaha mengatur dan mengarahkan sumber daya ini, baik manusianya maupun peralatannya yang dikenal dengan istilah manajemen.

Dan pemberian bimbingan karir tersebut hampir di seluruh organisasi ada, walaupun teknik atau metode yang digunakan berbeda-beda. Dan hal ini dilakukan dengan tujuan yang sama yaitu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, maka meningkat pula kualitas perusahaan atau organisasi sehingga tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi dapat terwujud dengan baik. Pemahaman arti kerja dan penelusuran karir atas dasar keinginan sendiri tidaklah mungkin muncul dengan sendirinya tanpa adanya bantuan dan dorongan dari seseorang yang profesional, kegiatan ini dinamakan dengan bimbingan. Pemberian layanan bimbingan karir yang efektif dan memiliki kontinuitas akan bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh berbagai macam informasi karir, jabatan, pemahaman diri, pengambilan keputusan sendiri, dan memecahkan masalah itu sendiri.

Dari uraian di atas maka penulis akan coba untuk meneliti tentang bimbingan karir yang diberikan oleh konselor terhadap karyawan-karyawan yang telah mengalami masalah dalam pekerjaannya yang mengakibatkan kepada prestasi kerja . karena adanya pemindahan kerja ia mengalami kesulitan untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu saya tertarik untuk meneliti tentang **pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja di PT. PNM. Mekaar cabang bangko pusako.**

## B. Penegasan Istilah

### 1. Bimbingan Karir

Bimbingan karir menurut Gani menyatakan bimbingan karir adalah suatu proses dimana individu yang bersangkutan dapat memahami atau





#### 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.

merencanakan karirnya untuk masa depan yang sesuai dengan apa yang diharapkan untuk menentukan pilihan karir mana yang paling tepat

Menurut W.S Winkel sebagaimana dikutip oleh Dewa Ketut Sukardi, bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan, dalam memilih pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki. Dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.

Jadi menurut peneliti bimbingan karir adalah suatu bantuan yang diberikan kepada individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerja, mengembangkan masa depan yang diharapkan.

## 2. Prestasi kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai “kinerja’ atau dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berasal “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.<sup>9</sup> Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*”.<sup>10</sup>

Dan di sini diartikan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

<sup>9</sup>Ahmad S.Ruky, Sistem Manajemen Kinerja, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006),h.15

<sup>10</sup>Ibid.



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. Rumusan Masalah

Terkait dengan bagaimana bentuk bimbingan karir, maka agar peneliti lebih fokus, peneliti membatasi permasalahan hanya pada bimbingan karir individual dan kelompok. Maka dirumuskan

1. Bagaimana pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT PNM Mekaar cabang bangko pusako

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Mekar cabaang bangko pusako mengetahui dan menganalisis faktor penentu dari bimbingan karir untuk peningkatan kinerja karyawan dalam berprestasi.

#### 2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya layanan pembelajaran bidang bimbingan karir dalam Bimbingan dan Konseling.
  - 2) Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di bidang bimbingan karir.
- b. Manfaat Praktis
  - 1) Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pemberian layanan bimbingan karir.
  - 2) Bagi Lembaga/Perusahaan, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk memberikan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut



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.

## E. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan skripsi merupakan garis besar penyusunan skripsi yang bertujuan untuk memudahkan dan memahami secara keseluruhan isi skripsi. Adapun sistematika. Adapun sistematika skripsi terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pendahuluan, bagian isi, dan bagian akhir:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR**

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

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, subjek penelitian, sumber data teknik pengumpulan data,

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Gambaran umum lokasi penelitian terdiri dari pengertian, visi misi dan keadaan tempat penelitian.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang: Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang akan diberikan oleh peneliti untuk penelitian yang telah dilakukan serta saran bagi para pembaca penelitian tersebut.



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. Kajian Terdahulu

Penulis menemukan beberapa penelitian sejenis yang dilakukan oleh peneliti dan di anggap dapat mendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Deska Ayu Ningsih (2021) mahasiswa universitas islam sultan syarif kasim riau yang berjudul pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan soft skill anak panti asuhan putri aisyiyah bangkinang kota. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan soft skill anak panti asuhan putri aisyiyah bangkinang kota. .
2. Penelitian oleh, Khanifatur Rohma (2015) mahasiswa universitas islam negeri sultan kalijaga yogyakarta. Yang berjudul” Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan ke Perguruan Tinggi Pada Siswa Sma Negeri 1 Depok Sleman di Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah para siswa dan siswi yang ada di Sma Negeri 1 Depok Sleman Yogyakarta. Hasil penelitiannya penulis menyimpulkan bahwa layanan bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi menunjukkan adanya perubahan pada siswa dan siswi yang yang ingin melanjutkan keperguruan tinggi.
3. Disusun oleh Silvi Salviah skripsi mahasiswa UIN Maulana Ibrahim Malang dengan judul “Hubungan Penempatan Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Boma Bisma Indra Pasuruan”. Dari hasil penelitian ini terdapat hubungan positif antara penempatan karyawan dengan prestasi kerja karyawan. Dimana apabila semakin tinggi tingkat penempatan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan. Dalam skripsi terdapat kekurangan yang ditemukan oleh peneliti yaitu tidak membahas secara spesifik (khusus) mengenai bimbingan karir karena ada kaitannya dengan penempatan karyawan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Padahal bimbingan karir sangat berperan penting di setiap perusahaan karena menilai

karyawan mana yang sudah berprestasi.

4. Disusun oleh Endra Sulaiman (2017) pelaksanaan bimbingan Karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit Bhayangkara TK III kota Pekanbaru. Skripsi thesis, universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau ENDRA SULAIMAN Subjek penelitian ini adalah karyawan di rumah sakit Bhayangkara TK III kota Pekanbaru para siswa dan siswi yang ada di Sma Negri 1 Depok Sleman Yogyakarta. Hasil penelitiannya penulis menyimpulkan bahwa layanan bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Dengan perbandingan keempat contoh di skripsi tidak sama persis dengan judul skripsi yang saya tulis. Jadi saya ingin meneliti pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako.

## B. Landasan Teori

### 1. Pengertian Bimbingan Karir

Secara etimologis kata bimbingan merupakan terjemahan dari kata “Guidance” berasal dari kata kerja “to guide” yang mempunyai arti “menunjukkan, membimbing, menuntun, ataupun membantu.” Dalam Kamus Bahasa Indonesia, “bimbingan berarti petunjuk ataupun penjelasan tentang tata cara mengerjakan sesuatu”.<sup>11</sup> Sesuai dengan istilahnya, maka secara umum bimbingan dapat diartikan sebagai suatu bantuan atau tuntunan.<sup>12</sup> Pemahaman tentang bimbingan karir menurut para ahli dalam teorinya sebagai berikut :

- a. **John L. Holland** merumuskan tipe-tipe kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas

<sup>11</sup>H.M.Arifin, Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama, (Jakarta: Balai Pustaka,1984), Cet.Ke-1,h.45.

<sup>12</sup>A.Hallen, Bimbingan dan Konseling Dalam Islam, (Jakarta; Ciputat Press, 2002),Cet.Ke-1,h.3.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dasar minat. Dalam teori Tipologi Karir mengenai Perilaku Vokasional berpendapat bahwa penting membangun keterkaitan atau kecocokan antara tipe kepribadian individu dan pemilihan karir tertentu. Intinya pemilihan dan penyesuaian karir merupakan gambaran dari kepribadian seseorang. Beberapa hal yang mempengaruhi teori Holland antara lain usia, gender, kelas sosial, intelegensi dan pendidikan.<sup>13</sup>

- b. **Krumboltz** menyatakan bahwa *“have you ever heard advice like this?; complete your education, make a carrer decision, avoid making mistakes, acquired needed skills before taking the job, take action when you’re sure of the outcome ”* maksudnya yaitu *“Buatlah keputusan karir yang jelas sebelum kamu melangkah, gapai pendidikan seoptimal mungkin, buatlah tujuan yang jelas, ambil segera kegiatan yang berhubungan dengan karir ketika kamu yakin hasilnya, hindarkan membuat kesalahan, peroleh keterampilan yang dibutuhkan sebelum mengambil posisi karirmu.*
- c. **Teori Carter** berpendapat bahwa pemilihan karier terkait masalah minat seseorang. Minat klien umumnya berkembang dari identifikasi terhadap suatu karier (pendidikan maupun pekerjaan) klien menyatakan tantangan bidang karier yang dipilihnya ke dalam konsep dirinya dan minat pekerjaan sehingga menjadi suatu yang relatif stabil. Minat akan beralih apabila ada perubahan diri terhadap perubahan suatu pekerjaan tertentu dalam minat pekerjaan

Secara terminologi, yang telah dikemukakan para ahli, seperti Rochman Natawijaya, ”bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan yang diberikan pada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga, masyarakat dan kehidupan pada umumnya” Dan menurut Sunaryo Kartadinata ia mengartikan *“bimbingan sebagai proses membantu individu untuk*

<sup>13</sup>Samsul Munir Amin. 2013. Bimbingan dan Konseling Islam. Jakarta; Amzah. Hal;3





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai perkembangan optimal”. dihadapinya Dan membuat rencana untuk mencapai penyelesaian tersebut, serta menyesuaikan diri terhadap suasana baru yang membawa kepada penyelesaian itu”.<sup>14</sup>

Sedangkan istilah karir berasal dari bahasa Inggris, yaitu “career” yang berarti riwayat kerja. Istilah ini kemudian digunakan di Indonesia/di Indonesiakan dengan karir/karier dengan pengertian yang sama. Menurut Handoko, karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dan menurut “Kamus Besar Bahasa Indonesia” karir adalah “perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan pekerjaan”. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Selanjutnya Dr. H. Moh. Surya dalam Dewa Ketut Sukardi, menyebutkan bahwa penyuluhan atau bimbingan karir (career counseling) merupakan teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara penyuluhan (counseling interview). Penyuluhan ini merupakan pengkhususan kegiatan penyuluhan dalam masalah khusus yaitu masalah karir.<sup>15</sup>

Selanjutnya Herr & Cramer dalam Manrinhu mendefinisikan bahwa bimbingan karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses-proses, teknik-teknik, atau layanan-layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.<sup>16</sup>

Sedangkan Lyne Bezanson & Arthur Monserbraten dalam Dewa Ketut Sukardi mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan “konseling

<sup>14</sup>Ibid,.h.5

<sup>15</sup>Dewa Ketut Sukardi, Tes Dalam Konseling Karir, (Surabaya, Usaha Nasional, 1994).h5.

<sup>16</sup>Mohammad Thayeb Manrinhu, Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier, (Bandung; Angkasa, 1987),h,18.



#### 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.

atau bimbingan karir adalah wawancara di antara seorang konselor dan seorang klien yang dititik beratkan dalam mengenal dan membahas kemungkinan-kemungkinan pekerjaan, jabatan atau karir klien, menetapkan tujuan pekerjaan, jabatan atau karir klien secara realistis, mengenal cara pemecahan masalah dan tindakan-tindakan korektif yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan ini dan mengimplementasikan suatu rencana pengintegrasian arah kegiatan klien ke dalam pasaran kerja”.<sup>17</sup>

Menurut The National Vocational Guidance Association (NVGA) mendefinisikan bahwa “bimbingan karir adalah proses membantu seseorang mengembangkan dan menerima gambaran diri yang terintegrasi dan adekuat dan peranannya dalam dunia kerja, mengetes konsepnya dalam realitas, dan mengoversikannya ke dalam realitas, dengan kepuasan bagi dirinya dan keuntungan bagi masyarakat”.<sup>18</sup>

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses layanan untuk membantu individu dalam mengembangkan potensi dirinya, jabatan pekerjaan, prestasi kerja dan memahami gambaran diri dalam dunia kerja melalui metode wawancara ataupun pendidikan dan pelatihan kerja.

Bimbingan karir merupakan salah satu aspek dari bimbingan. Tidak tepat apabila menganggap bahwa bimbingan karir itu merupakan satu-satunya bimbingan yang perlu ditangani. Hal ini tersebut perlu ditekankan untuk menghindari kesalahpahaman yang mungkin timbul. Apabila di pandang bahwa bimbingan karier ini merupakan satu-satunya bimbingan yang perlu maka atau aspek jenis bimbingan karier di luar bimbingan karier. Bimbingan karier hanyalah merupakan salah satu aspek atau bagian saja dari bimbingan keseluruhan. Pada saat ini, bimbingan karier mendapatkan tekanan untuk pelaksanaannya

<sup>17</sup>Dewa Ketut Sukardi, *Tes Dalam Konseling Karir*, (Surabaya: Usaha Nasional,1994),h 8

<sup>18</sup>Mohammad Thayeb Manrinhu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Bandung; Angkasa,1987),h,19



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Tujuan Bimbingan Karir

### a. Tujuan Bimbingan Karir

Adapun tujuan dari bimbingan karir adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.<sup>19</sup> Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Dan tujuan bimbingan karir ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

#### 1) Tujuan Masyarakat ( Societal Objective)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya (karyawan) agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

#### 2) Tujuan Organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist), dan perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Bimbingan karir bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

<sup>19</sup>Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, ( Jakarta: PT. Rineka Cipta), Cet. Ke-2h.110





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3) Tujuan Fungsi (Functional Objective)

Untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (karyawan dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

### 4) Tujuan personel (Personel Objective)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan0tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan tersebut.<sup>20</sup>

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Munandar dalam Moh As'ad, bahwa tujuan dari bimbingan karir dapat dibedakan menjadi dua ialah tujuan umum dan khusus. Untuk sasaran (tujuan) yang bersifat umum sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktifitas;
- 2) Meningkatkan mutu kerja;
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam human resources planning;
- 4) Meningkatkan moral kerja;
- 5) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dan;
- 6) Menunjang pertumbuhan pribadi.<sup>21</sup>

Menurut Dewa Ketut Sukardi dalam buku “Tes dalam Konseling Karir” jugandisebutkan bahwa “tujuan bimbingan atau konseling karir ialah untuk membantu klien mewujudkan keberhasilannya dalam upaya mengintegrasikan dirinya ke dalam pasaran kerja dan menyesuaikan dirinya dengan pasaran kerja yang tepat”.<sup>22</sup> Tujuan-tujuan itu dapat terwujud dengan cara:

<sup>20</sup>Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, ( Jakarta: PT. Rineka Cipta), Cet. Ke-2h.110

<sup>21</sup>Moh.As'ad, Psikologi Industri, (yogyakarta: lembaga Manajemen AMP, 1980),H.69

<sup>22</sup>Dewa Ketut Sukardi, Tes Dalam Konseling Karir, (Surabaya, Usaha Nasional, 1994),h.18



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Menetapkan tujuan jabatan klien secara realistis dengan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan rasional;
- b. Mengenal, mengimplementasikan dan memantau cara pemecahan masalah dan tindakan yang korektif pada diri klien, yang diperlukan untuk mengintegrasikan ke dalam pasaran kerja yang tepat;
- c. Mengajar klien untuk bebas berupaya dalam mencapai dan mempertahankan kepuasan kerja.<sup>23</sup>

### 3. Fungsi Bimbingan Karir

Menurut Slameto dalam bukunya “Bimbingan di Sekolah”, bahwa fungsi bimbingan karir sebagai berikut:

#### a. Fungsi Pengungkapan

Fungsi merupakan suatu usaha untuk mengetahui adanya sesuatu keadaan dalam diri individu. Fungsi ini berusaha untuk memperoleh data tentang karyawan dan berdasarkan data itulah pembimbing dapat berbuat sesuai dengan tingkat kesulitan masalah klien.

#### b. Fungsi Pencegahan

Fungsi ini berguna untuk memperkirakan hambatan-hambatan yang mungkin timbul dari dalam diri karyawan. Dengan adanya fungsi ini maka dapat dicegah timbulnya hambatan-hambatan masalah sehingga dapat membantu perkembangan karyawan.

#### c. Fungsi Penyaluran

Fungsi ini merupakan usaha untuk membantu karyawan dalam hal memilih, menemukan sesuatu yang sesuai dengan apa yang ada pada diri karyawan.

#### d. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan kegiatan bimbingan yaitu membimbing karyawan dalam mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya, sehingga yang bersangkutan merasa puas dan bahagia dalam kehidupannya.

<sup>23</sup>Ibid.,h.18



#### 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.

- e. Fungsi penyesuaian  
Fungsi ini merupakan usaha membantu karyawan untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya dimana dia berada.
- f. Fungsi Pengarahan  
Fungsi ini merupakan usaha pembimbing untuk mengetahui arah yang akan dituju oleh karyawan.
- g. Fungsi Informatif  
Fungsi ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan dapat menumpuk seluruh potensi yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat berkembang secara wajar.
- h. Fungsi Pemecahan  
Fungsi ini merupakan usaha untuk membantu kearahpemecahan masalah yang sedang dialami oleh karyawan.
- i. Fungsi Perbaikan  
Fungsi ini bertujuan untuk memberikan usaha agar dalam diri karyawan timbul suatu perubahan. Dimana perubahan itu terbentuk perbaikan terhadap suatu yang kurang baik menjadi lebih baik.<sup>24</sup>

#### 4. Prestasi dan Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai “kinerja’atau dalam bahasa inggris disebut dengan”*performace*”. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa inggris yaitu kata ‘*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata ‘*to achieve*”yang berasal “mencapai’, maka dalam bahasa indonesia serng diartikan menjadi ‘pencapaian” atau “apa yang dicapai” .<sup>25</sup> Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :“*performance is defined as the record of outcome produced on a*

<sup>24</sup>Slameto,Bimbingan di Sekolah,

<sup>25</sup>Ahmad S.Ruky, Sistem Manajemen Kinerja, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama,2006),h.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.

specified job function or activity during a specified time period”.<sup>26</sup> Dan di sini diartikan bahwa prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasilhasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Tingkat tinggi rendahnya hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaannya sering dinamakan prestasi kerja. Secara lebih jelas yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>27</sup>

#### b. Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
- 2) Penilaian ang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan danditerapkan secara obyektif

Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud,yaitu:

- 1) Dalam hal penilain tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.

<sup>26</sup>Ibid.

<sup>27</sup>Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (yogyakarta: BPFE,2001),H.75.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai tersebut mengetahui kelemahannya dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- 3) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberataannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Berdasarkan kriteria itu pulalah para atasan langsung menilai prestasi kerja. Para bawahannya. Dengan demikian obyektivitas yang didambakan oleh setiap pegawai dapat terwujud yang pada gilirannya diharapkan mendorong tumbuhnya loyalitas yang semakin besar dikalangan para pegawai kepada organisasi.

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk sebagai kepentingan, seperti:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi masa-masa yang akan datang.



#### 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) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan/gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-haribesar sejumlah perusahaan.
- 3) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui prestasi kerja.
- 4) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai, sistem penilaian prestasi kerja dapat pula menjadi sumber penting bagi berbagai segi manajemen sumber daya manusia.

Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara menjelaskan bahwa: “Employee appraising is the systematic of worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person or thing.”

Dapat diartikan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun benda.<sup>28</sup>

Hasibuan menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang

<sup>28</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, ( Bandung; PT. Refika Aditama, 2009),h.69





## 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.

dihasilkan setiap karyawan.<sup>29</sup> Selanjutnya, Yoder dalam Hasibuan menyatakan penilaian kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan. Istilah yang sama artinya dengan prestasi kerja adalah Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.

Penilaian prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya, sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjut. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atau balas jasanya dinaikkan.<sup>30</sup>

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia atau karyawan yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut :

Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal;

- a. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik;
- b. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karir yang dinaikinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik;
- c. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya;

<sup>29</sup>H.Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Bumi Aksara, 2007),h.87

<sup>30</sup>Ibid .,h.87



#### 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. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar dan;
- e. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi<sup>31</sup>

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen. Elemen pokok system penilaian prestasi kerja ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dan manajer personalia. Meskipun manajer personalia merancang system penilaian prestasi kerja, tetapi mereka yang melakukan penilaian prestasi kerja pada umumnya atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Seperti yang telah disebutkan oleh Soekidjo bahwa elemen penilaian prestasi kerja mencakup :

- a. Catatan tentang karyawan;
- b. Keputusan personalia;
- c. Kriteria pelaksanaan kerja;
- d. Ukuran bagi karyawan;
- e. Prestasi kerja karyawan;
- f. Penilaian prestasi karyawan dan; Umpan balik.<sup>32</sup>

Ruky berpendapat bahwa “penilaian prestasi kerja secara umum mencakup enam aspek utama untuk semua pekerjaan, adapun unsur tersebut yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, kejujuran, ketaatan, inisiatif dan kecerdasan”.<sup>33</sup>

Sedangkan menurut Munandar “untuk mengukur prestasi kerja seseorang karyawan digunakan tiga macam ukuran, yaitu : hasil atau produk kerja, perilaku pekerjaan, ciri-ciri kepribadian, dan gabungan dari ketiga kategori”.<sup>34</sup>

<sup>31</sup>Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia,h.132-133.

<sup>32</sup>Ibid.h.135

<sup>33</sup>Abdul Rahman Shaleh dan Yunita Faela Nisa, Psikologi Industri dan organisasi, ( jakarta : Press,2006),h.64.

<sup>34</sup>Ibid.,h.8



## 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. Motivasi Kerja

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin didalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Peranan motivasi di dalam suatu perusahaan sangat penting, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing orang. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan penulis kutipkan beberapa ahli mengenai pengertian motivasi.

Secara etimologi motivasi berasal kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut manulang motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada keryawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.<sup>35</sup>

Menurut Zainun motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.<sup>36</sup> Handoko mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu Handoko mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.<sup>37</sup>

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teoriteori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi seperti teori

<sup>35</sup>M. Manullang, *Manajemen Personalialia*, ( Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), edisi 3.h.150

<sup>36</sup>Buchari Zainun, *Manajemen dan Motivasi*, ( jakarta: Balai Aksara, 1989),h. 62

<sup>37</sup>Reksohasidiprodjo Soekanto, *Organisasi Perusahaan-Teori Struktur dan Prilaku* , (Yogyakarta: BPFE,1989) H. 256



## 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.

hirarki kebutuhan dari Maslow, teori X dan Y oleh Mc Gregor, teori motivasi Higien oleh Herzberg, teori ERG dari Al Defter, teori kebutuhan dari Mc Clelland yang kesemuanya bertitik tolak dari kebutuhan individu.

- a. Motivasi menurut Douglas Mc. Gregor.

Hasil pemikiran Mc. Gregor dalam Siagian dituangkan dalam karya tulis dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Kesimpulan yang menonjol dalam karya Mc. Gregor ialah pendapatnya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahannya tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggungjawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan sesuatu. Para bawahan yang berciri seperti itu dikategorikan sebagai “manusia X” sebaliknya dalam organisasi terdapat pola para karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri, mereka dikategorikan sebagai “Manusia Y”.<sup>38</sup>

- b. Motivasi menurut Frederik Herzberg. Teori Herzberg dari Siagian disebutnya sebagai “teori motivasi dan hygiene”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya. Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.<sup>39</sup>
- c. Menurut Mc. Clelland dan Atkinson Mc. Clelland dan Atkinson dalam Zainun, menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu: kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang

<sup>38</sup>Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) h.106

<sup>39</sup>Ibid, h.107





#### 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.

mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkannya.<sup>40</sup>

### 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).<sup>41</sup> Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan yang menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

<sup>40</sup>Buchari Zainun, Manajemen dan Motivasi, (Jakarta; Balai Aksara, 1994),h.52

<sup>41</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung: PT. Refika Aditama,2009),h.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.

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>42</sup>

Tiffin dan MC Cormick dalam Srimulyo berpendapat bahwa ada dua variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

- a. Variabel individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- b. Variabel situasional:
  - 1) Faktor fisik dan pekerja, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyiaran, temperatur, dan ventilasi).
  - 2) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.<sup>43</sup>

Gibson, et al dalam Srimulyo, secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu:

- a. Variabel individu, yang meliputi: kemampuan atau keterampilan (fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman) dan demografi (umur, asal-usul dan jenis kelamin).
- b. Variabel organisasi, meliputi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.<sup>44</sup>

<sup>42</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), h.67.

<sup>43</sup>Koko Srimulyo, Analisis Pengaruh Faktor-faktor terhadap kinerja perpustakaan di kotomadya Surabaya, 9 Surabaya: Tesis PROGRAM Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga, 1999, h.40

<sup>44</sup>Ibid., h.39



## 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.

## 6. Karyawan

### a. Pengertian karyawan

Menurut Kamus Ilmiah Populer, “karyawan adalah pekerja, buruh, pegawai (dalam perusahaan), pekerja laki-laki”.<sup>45</sup> Sedangkan menurut “Kamus Besar Bahasa Indonesia” karyawan ialah “orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji”. Dan kata lain karyawan bisa juga disebut dengan pegawai atau pekerja. Dan karyawan sendiri dibagi menjadi beberapa jenis :

- 1) Karyawan Kontrak ialah karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu ).
- 2) Manajerial ialah orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
- 3) Karyawan Operasional ialah karyawan yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
- 4) Karyawan Tetap ialah karyawan yang bekerja di suatu badan perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan.<sup>46</sup>

### b. Karakteristik Karyawan

Para pimpinan perusahaan dan mandor sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja karyawan di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada mesin-mesin yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Suatu pekerjaan mungkin akan dikerjakan dengan sangat baik oleh karyawan X tetapi dilakukan dengan kurang baik oleh karyawan Y. Demikian pula pekerjaan mungkin akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan X, tetapi merupakan sumber ketidakpuasan bagi karyawan lainnya. Perbedaan di dalam prestasi kerja ini disebabkan oleh adanya perbedaan di dalam karakteristik karyawan. Perbedaan ini meliputi :

<sup>45</sup>M. Dahalan Al-BARRY, Kamus Ilmiah Populer, ( Surabaya : ARKOLA.1994).h.311.

<sup>46</sup>Ibid



#### 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.

bakat, intelegensi, bentuk badan, pendidikan, interest, motivasi, kepribadian, pengetahuan mengenai pekerjaan dan lain-lain.

Industri-industri modern sadar akan pentingnya untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan orangnya, yang tidak hanya baik dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan orangnya, tetapi juga dapat menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya. Bila suatu pekerjaan terlalu sukar, latihan yang diberikan tidak memadai hal ini dapat mengecewakan karyawan dan akibatnya menurunkan produksi. Bila pekerjaan memerlukan kapasitas yang tidak dimiliki, karyawan akan merasa gagal, sedang bila pekerjaannya hanya membutuhkan sebagian kecil kemampuannya, dia akan mencari jalan lain penambah pengalamannya atau pengisi waktu, mungkin berupa lamunan, sikap kritis atau gangguan mental.

Faktor yang merupakan sumber perbedaan individu di dalam bekerja meliputi faktor fisik dan faktor psikis.<sup>47</sup> Secara garis besar faktor yang menimbulkan perbedaan individu dalam segi fisiknya ialah:

#### 1) Bentuk tubuh dan komposisinya

Bentuk tubuh meliputi besar kecilnya tubuh, bagian-bagiannya, warna kulit dan kelengkapan anggota badan. Sedangkan komposisinya meliputi bagaimana letak dan kesesuaiannya dengan bagian-bagian tubuh lainnya. Penting dan tidaknya pengaruh kedua hal tersebut dalam pekerjaan tergantung jenis pekerjaannya. Untuk pekerjaan sebagai sekretaris, pramugari atau penjual dicari wanita-wanita yang cantik, terampil dengan bentuk tubuh dan komposisinya yang indah. Hal ini disebabkan karena rupa juga ikut menentukan prestasi kerja mereka, di samping kepribadian yang menarik.

<sup>47</sup>As'ad, Psikologi Industri, h.2





#### 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) Taraf kesehatan fisik pada umumnya

Taraf kesehatan individu pada umumnya berbeda. Perbedaan ini bisa dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya ada orang yang mudah sekali diserang penyakit dan ada pula orang yang daya tahannya terhadap penyakit cukup kuat. Taraf kesehatan ini sangat menentukan produktivitas kerja, oleh karena di dalam bekerja terdapat aktivitas fisik dan kesehatan di dalam produktivitas kerja.

#### 3) Kemampuan panca inderanya

Kemampuan fisik yang berwujud kemampuan panca indera diperlakukan di dalam bekerja. Misalnya untuk bekerja di bagian perusahaan rokok diperlukan kemampuan penciuman yang baik. Untuk menjadi musikus orang harus memiliki pendengaran yang baik. Usaha untuk mengukur kemampuan alat-alat indera ini banyak sekali dilakukan di dalam penerimaan calon-calon angkatan bersenjata. Di samping itu banyak sekali riset-riset yang diadakan menunjukkan pengaruh gangguan sensoris terhadap kuantitas dan kualitas produksi.<sup>48</sup>

Adapun perbedaan individu berdasarkan faktor psikis ialah :

- 1) intelegensi adalah sejauh mana kemampuan seorang di dalam mengatasi masalah tergantung pada taraf kesulitan masalah dan tingkat intelegensi diberi batasan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan sebaik-baiknya terhadap lingkungan. Oleh karena itu tingkat intelegensi seseorang sangat menentukan kesuksesannya bekerja. Orang-orang yang intelegensinya tinggi sanggup memecahkan kesulitan yang dihadapinyadalam bekerja dan sebaliknya.
- 2) Bakat ialah kemampuan dasar yang menentukan sejauh mana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu itu diberi latihan-latihan

<sup>48</sup>Ibid.,h.2-3.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tertentu. Jadi apabila seseorang mempunyai bakat mekanik, bila dia diberi latihan-latihan tentang mekanik dia akan mudah untuk menguasai masalah mekanik dan sebaliknya. Di dalam bekerja baik di pabrik, di kantor atau dimanapun, bakat-bakat yang sesuai dengan pekerjaannya sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan untuk masing-masing pekerjaan seringkali menuntut bakat yang berbeda-beda pula. Dengan adanya kesesuaian antara bakat dan pekerjaan maka hasil kerjanya menjadi lebih sukses.

- 3) Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan obyek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu factor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Tingkat prestasi kerja seseorang ditentukan oleh perpaduan antar bakat dan minat.

#### c. Kebutuhan Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa partisipasi dari karyawan yang menjalankan perusahaan tersebut. Oleh karena besarnya peran karyawan dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak utama dari sumber daya lain, perusahaan harus memberi perhatian khusus pada karyawan. Menjaga agar karyawan puas dan nyaman dengan karir mereka harus menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan.

Adapun kebutuhan manusia menurut McClelland dalam Rivai, bahwa kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan. McClelland memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (need for achievement); Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan untuk keberhasilan karyawan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (need for power);Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (need for affiliation);Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.<sup>49</sup>

Selanjutnya Abraham H. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia itu dalam tingkatan kebutuhan, yang selanjutnya disebut hirarki kebutuhan seperti berikut :

- 1) Kebutuhan akan aktualisasi diri; untuk mewujudkan (mengaktualisasikan) potensi seseorang secara penuh, untuk menjadi lebih dari sesuatu. Menurut Maslow, untuk menjadi apa saja tergantung kemampuan yang dimiliki orang tersebut. Tidak seperti kebutuhan lainnya, aktualisasi diri dimanifestasikan secara berbeda pada tiap-tiap individu yang berbeda. Ini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu pada tingkatan ini seseorang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.
- 2) Kebutuhan akan penghargaan atas diri (self esteem) ; tingkatan kebutuhan dari yang tertinggi menuju ketingkatan yang terendah adalah : untuk merasa kuat, pencapaian, yakin, independent, dan bebas juga untuk mengandung perhatian, penghargaan , kepentingan dan apresiasi dari orang lain. Situasi yang ideal ialah apabila prestise itu timbul akan prestasi. Akan tetapi tidak selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai symbol statusnya itu.

<sup>49</sup>Veitza Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, (Jakarta Rajawali Press,2009),h.841

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 3) Kebutuhan akan cinta (love) ; untuk berhubungan dengan orang lain dan untuk mendapatkan pengalaman rasa memiliki dan dimiliki. Keduanya memberi dan menerimanya. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja;
- 4) Kebutuhan akan rasa aman (safety) ; untuk merasa bebas dari bahaya disamping rasa aman. Ini melibatkan penghindaran atas kecemasan. Kalau ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
- 5) Kebutuhan fisiologi ; untuk kepuasan terhadap kebutuhan dasar tubuh seperti makanan, air, tidur, seks, dan aktivitas fisik. Dalam kehidupan ini mewujudkan dalam misalnya : sandang, pangan dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan inividu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan in telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini.<sup>50</sup>

Teori-teori diatas dapat dijadikan perangkat analisa yang digunakan selain pengamatan dan penelitian juga untuk memperkuat dan melegitimasi secara akademis ilmiah hasil tinjauan. Mencakup variabel-variabel secara menyeluruh teori-teori dapat membandingkan perspektif seseorang atau hasil wawancara dan temuan lapangan /observasi yang berkaitan dengan masalah yang diajukan . hal ini yang akan mempermudah peneliti menganalisis berbagai masalah dan persoalan yang dihadapi PT. Mekaar cabang bangko pusako.

### C. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono mengemukakan bahwa kerangka fikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian kerangka berpikir adalah pemahaman yang

<sup>50</sup>Moh. As'ad, Psikologi Industri, (yogyakarta:lembaga Manajemen Amp,1980),h.83





mendasari pemahaman yang lain, pemahaman yang fundamental dan menjadi landasan dari setiap pemikiran atau bentuk proses dari kesesluruhan penelitian yang akan dilakukan. Agar tidak terjadi kesalahpahaman, penulis terlebih dahulu menentukan kerangka kerja untuk mengetahui proses pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi karyawan;

**John L. Holland** merumuskan tipe-tipe kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat. Dalam teori Tipologi Karir mengenai Perilaku Vokasional berpendapat bahwa penting membangun keterkaitan atau kecocokan antara tipe kepribadian individu dan pemilihan karir tertentu. Intinya pemilihan dan penyesuaian karir merupakan gambaran dari kepribadian seseorang. Beberapa hal yang mempengaruhi teori Holland antara lain usia, gender, kelas sosial, intelegensi dan pendidikan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

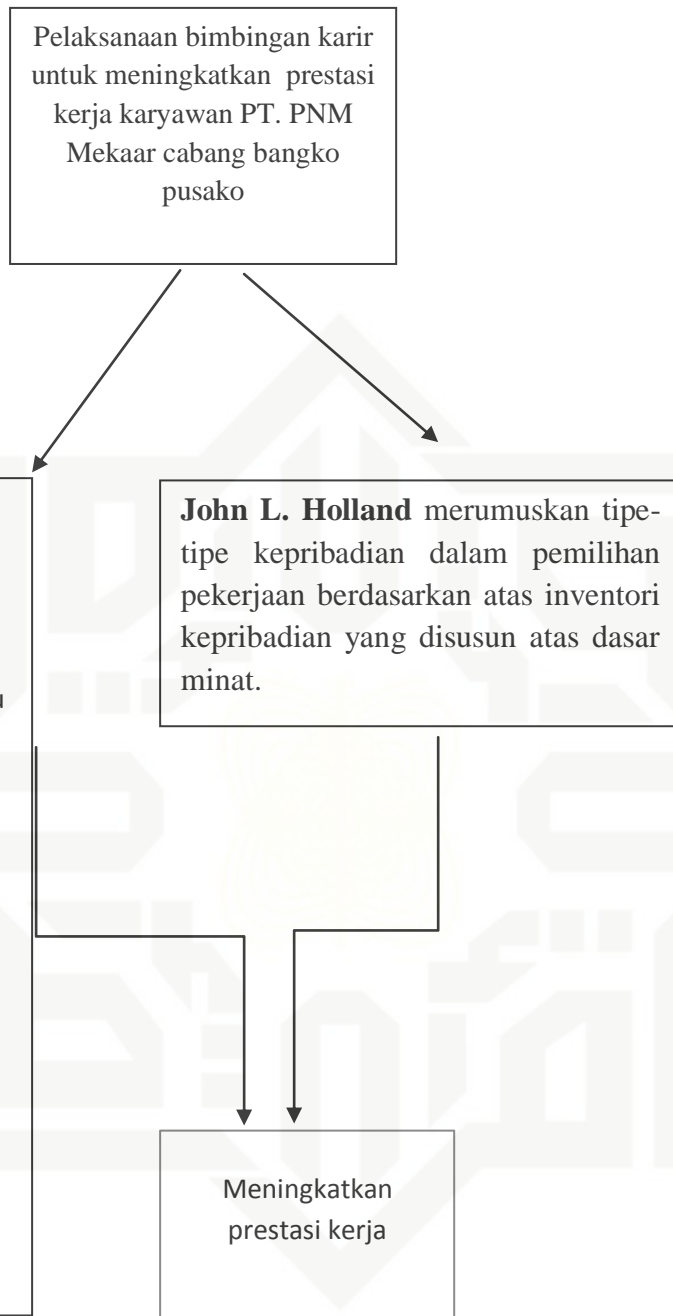
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



UIN SUSKA RIAU

## BAB III METODELOGI PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, di mana dalam proses penelitian yang digunakan berdasarkan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti untuk menemukan solusi dalam permasalahan tersebut Alasan memilih pendekatan kualitatif karena hal ini berkaitan dengan konsep judul dan rumusan masalah yang bermaksud untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan karir yang diadakan oleh perusahaan untuk karyawan, dalam proses pelaksanaan bimbingan karir apakah karyawan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Selain memberi gambaran tentang pelaksanaan dalam bimbingan karir tersebut, penelitian ini juga akan menjelaskan secara rinci faktor-faktor penentu dari bimbingan karir.

### B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini berlokasi di PT. Mekar yang berada di bangko pusako. Adapun yang dijadikan alasan dan pertimbangan pemilihan lokasi ini pertama, belum ada peneliti yang melaksanakan tentang pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja kerja karyawan. Kedua, pihak perusahaan bersedia untuk diadakan penelitian dan memberikan data dan informasi sesuai dengan permasalahan.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. pnm mekaar cabang bangko pusakodan objek penelitian ini adalah PT.pnm mekaar cabang bangko pusako.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian inidilaksanakanselama 2 bulan terhitung mulai januari-februari 2022.

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. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan dengan cara sebagai berikut:

### a. Observasi atau Pengamatan

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara luas. Observasi atau pengamatan berarti setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran. Akan tetapi, observasi atau pengamatan disini diartika lebih sempit, yaitu pengamatan dengan menggunakan penglihatan yang berarti mengajukan pertanyaan.

Pemanfaatan teknologi bisa dimanfaatkan berupa perekam suara, dan buku sehingga dapat membantu perjalanan observasi dengan baik dan observasi bagian penting dalam penelitian.

### b. Wawancara

Wawancara merupakan alat pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (peneliti) kepada responden, jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam. Wawancara ini dilakukan dengan cara berdialog secara lisan dimana penelitian akan bertanya kepada responden dan informan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam yang bersifat terbuka dengan tanya jawab untuk memperoleh data tentang maksud dan tujuan bagaimana gambaran dunia mereka dan menjelaskan tentang kejadian-kejadian penting.

### c. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi.

Dokumentasi merupakan suatu catatan peristiwa yang sudah berlalu menurut beberapa pandangan pakar peneliti kualitatif, dokumen dapat dipahami sebagai catatan tertulis yang berhubungan pada suatu peristiwa yang telah berlalu, baik itu secara sengaja dibuat atau pun tidak untuk dalam suatu penelitian.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## E. Sumber Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu sebuah pendekatan terhadap suatu perilaku, fenomena, peristiwa, masalah atau keadaan tertentu yang menjadi objek penelitian yang hasilnya berupa uraian-uraian kalimat bermakna dan menjelaskan pemahaman tertentu.

Bila dilihat dari sumbernya, teknik pengumpulan data terbagi dua bagian, yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui observasi atau pengamatan langsung. berperan serta sebagai pengamat dan wawancara langsung lagi mendalam kepada responden, yaitu konselor dan 6 orang karyawan PT. PNM Mkaar cabang bangko pusako.
2. Data sekunder data yang diperoleh dari catatan-catatan atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian baik dari instansi pemerintah-swasta berbagai referensi buku, majalah, surat kabar yang bersangkutan dalam penelitian ini.

## F. Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesohihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dengan adanya pengecekan pembandingan data, peneliti tidak hanya menggunakan satu sumber saja, atau hanya menggunakan pemahaman pribadi peneliti saja, tanpa melakukan kembali pengecekan kembali dengan penelitian lain.

Berdasarkan penelitian perlu dikemukakan uji keabsahan data yang akan dilakukan, yang paling utama adalah uji kreadibilitas data dilakukan dengan Trigugulasi. Trianggulasi berarti untuk mendapatkan ata dari sumber yang berbeda-bedadengan teknikyng sama. Peneliti melakukan Trianggulasi yaitu:

1. Melakukan teknik pengumpulan data seperti menggunakan wawancara kepada 1 orang konselor dan 5 orang karyawan di PT.PNM Mekaar

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.



- Cabang Bangko Pusako yaitu sebagai informan untuk mendapatkan data yang valid dengan suatu teknik. Dan sumber datanya atau informan lebih dari satu atau beberapa orang
2. Melakukan teknik yang berbeda dengan sumber data yang sama untuk mendapatkan data yang valid, seperti wawancara, observasi dan dokumentasi sumber data bersamaan.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Teknik analisa data yang penulis lakukan yaitu pengelolaan data penelitian ini dan hasil wawancara, dokumentasi, dan kepustakaan dengan menggunakan pola deskriptif kualitatif analisis, yakni penulis mencoba memaparkan segala informasi yang diperoleh, kemudian menganalisa data dengan berpedoman dengan sumber-sumber tertulis. Kemudian penjelasan itu disimpulkan secara deduktif adalah menarik kesimpulan dari pertanyaan yang bersifat umum kepada yang bersifat khusus sehingga penelitian ini dengan mudah dimengerti.

#### 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 1V

### GAMABARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat PT PNM Mekaar dan Gambaran Umum Kecamatan Bangko Pusako

##### 1. Sejarah Singkat PT PNM Mekaar

Sejarah berdirinya PT. Permodalan nasional madani (persero) mekaar syariah perjalanan sejarah dalam perkembangan ekonomi di indonesia ntermasuk pada krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro kecil menengah dan koperasi dan prospek potensinya di masa depan. Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan oleh pemerintah dengan mendirikan PT. Permodalan nasional madani (persero) pada 1 juni 1999 sebagai (BUMN) yang memban tugas khusus memberdayakan usaha mikro kecil menengah (UMKM). Tugas pemberdayaan tersebut dilakukan melalui pelanggarn jasa pembiayaan dan jasa manajemen sebagai bagian dari penerapan strategi pemerintah untuk memajukan UMKM, khususnya merupakan kontribusi terhadap sektor riil, guna menunjang pertumbuhan pengusaha-pengusaha baru yang mempunyai prospek usaha

PT. Permodalan nasional madani (persero) mekaar syariah didirikan berdasarkan pada peraturan pemerintah RI no. 38/99 tanggal 29 mei 1999 dan disahkan oleh peraturan menteri kehakiman RI no. C-11.609 HT.01.01.TH.99 tanggal 23 juni 1999. Dalam peraturan ini,PNM mewakili komitmen pemerintah untuk menumbuh kembangkan sektor usaha mikro kecil menengah dan koperasi (UMKMK) .

Melalui upaya ini, kemampuan wirausaha dan segrmen UMKM sehingga dapat menciptakan nilai tambah yang akan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasiona PNM sebagaimana dituangkan dalam SK menteri keuangan ri no.48 KMK 017/199 tanggal 13 oktober 1999, ditunjuk sebagai salah satu BUMN koordinator penyaluran peminjaman program eks KLBI yang sebelumnya dilakukan oleh bank



#### 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.

Indonesia PNM, didirikan dengan modal dasar sebesar RP 1,2 triliun dan dana diterapkan dan disetor penuh sebesar RP 300 miliar.

Pada umumnya pembiayaan membina keluarga sejahtera atau mekaar syariah merupakan pembiayaan dari PT permodalan nasional madani (persero) telah merintis usaha pinjaman (peminjaman) modal kepada pelaku usaha kecil dengan mengemasnya dalam produk yaitu membina ekonomi keluarga sejahtera (mekaar syariah) yaitu pembiayaan mekaar untuk para ibu-ibu atau keluarga prasejahtera yang berada dibawah angka kemiskinan atau tidak mampu untuk membuka usaha karna tidak memilih modal mekaar syariah ini merupakan layanan pemberdayaan berbasis kelompok sesuai ketentuan hukum islam yang berdasarkan fatwa dan pernyataan dan kesesuaian syariah dari dewan syariah nasional majelis ulama indonesia yang ditujukan bagi perempuan pra-su pernyataan usaha pelaku usaha ultra mikro. Peningkatan pengelolaan keuangan untuk mewujudkan cita-cita dan kesejahteraan keluarga.pembiayaan modal usaha tanpa anggunan.

- a. Pembiasaan budaya menabung .
- b. Peningkatan kompetensi kewirausahaan dan pengembangan bisnis

Mekaar syariah menasar para pelaku usaha kecil dengan cara melakukan sosialisasi langsung kepada masyarakat di berbagai daerah. Para calon nasabah tidak perlu harus memiliki niat untuk membuka usaha. Langkah ini diambil untuk mendorong partisipasi masyarakat dalam sektor wirausaha

Peminjaman permodalan diberikan secara bertahap. tim PNM (AO) diterjunkan langsung untuk melakukan pendampingan usaha pada tiap nasabah. selain itu, PNM juga melakukan penanaman nilai bagi setiap nasabah untuk jujur dalam melakukan usahanya serta disiplin dalam mengangsur pinjaman.

PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako sudah berdiri sejak tahun 2018 hingga sekarang. Sekarang PNM Mekar Cabang Bangko Pusako sudah memiliki sebanyak 2.555 nasabah yang terbagi menjadi 161





kelompok dan kemungkinan besar jumlahnya akan bertambah besar lagi nasabahnya.

PNM Mekar hadir di landasi pemikiran bahwa bantu sosial tidak membangun kemandirian dalam meningkatkan kesejahteraan. Bantuan sosial tidak mendidik penerima untuk lebih berusaha meningkatkan taraf hidupnya. PNM Mekaar percaya bahwa perempuan memiliki waktu dan memiliki dampak besar terhadap kesejahteraan keluarganya.

Setelah sebelas tahun beroperasi, seiring dengan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan dunia usaha kepada perusahaan, hingga kini, perusahaan tetap fokus menyalurkan pembiayaan UMKMK kepada masyarakat yang hasilnya dinikmati oleh lebih dari satu juta kepala keluarga 1.500 lembaga keuangan mikro di seluruh penjuru tanah air. PNM memiliki dua program yaitu PNM Ulamm dan PNM Mekaar. Untuk unit layanan modal Mikro (Ulamm) merupakan layanan pinjaman modal untuk usaha mikro dan kecil. UlaMM merupakan bentuk terobosan bagi perseroan karena penyaluran pembiayaannya dilakukan secara langsung, baik kepada perorangan maupun bidang usaha.

Mekaar (Membina Ekonomi Kelurga Sejahtera) adalah layanan pemberdayaan berbasis kelompok bagi perempuan pelaku Usaha Mikro, melalui: peningkatan pengelolaan keuangan untuk mewujudkan cita-cita dan kesejahteraan keluarga. Pembiayaan modal kerja tanpa agunan, pembiasaan budaya menabung, kompetensi kewirausahaan dan pengembangan bisnis, layanan mekaar difokuskan kepada perempuan pelaku usaha mikro, kondisi keluarga, indeks pendapatan per kapita. Pembiayaan mekaar tidak mensyaratkan agunan fisik melainkan bersifat tanggung renteng kelompok: dengan syarat kedisiplinan mengikuti proses persiapan dan pertemuan kelompok mingguan (PKM), satu kelompok minimal terdiri dari 2 sub- kelompok, maksimal 6 sub-kelompok minimal terdiri dari 5 nasabah, maksimal 30 nasabah. Pada tahun 2015 PT. PNM meluncurkan produk PNM Mekaar yang memberikan layanan khusus bagi perempuan prasejahteraan pelaku usaha. PNM menggunakan model

#### 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.

pengembangan lembaga keuangan alternatif maka pendekatan pembiayaan yang dilakukan PNM Mekaar tidak seperti pendekatan perbankan. Penengutana manajemen juga diberikan oleh PNM Mekarr sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan penguatan permodalan.

## 2. Gambaran umum Kecamatan Bangko Pusako

Gambar umum Kecamtan Bangko Pusako Berada di kecamatan bangko pusako. Kecamatan Bangko Pusako. Saat pemebentukan Bangko Pusako memeiliki penduduk sebanyak 46.950 jiwa tersebar di 9 wilayah pemerintahan Kepenghuluan yaitu;

- a. Kepenghuluan Bangko Kanan
- b. Kepenghuluan Bangko Jaya
- c. Kepenghuluan Bangko Sempurna
- d. Kepenghuluan Bangko Bakti
- e. Kepenghuluan Bangko pusaka
- f. Kepenghuluan Sungai Manasib
- g. Kepenghuluan Teluk bano
- h. Kepenghuluan Persiapan Bangko Makmur.

Seiring dengan pertumbuhan penduduk dan didukung dengan perangkat hukum yang ada maka kecamatan bangko pusako pada saat ini di akhir 2015 kecamatan bangko pusako terdiri dari 16 kepenghuluan yang anantara lain:

- a. Kepenghuluan Pematang ibul
- b. Kepenghuluan Bangko Permata
- c. Kepenghuluan Pematang Damar
- d. Kepenghuluan Bangko Lestari
- e. Kepenghuluan Bangko Balam
- f. Kepenghuluan Bangko Mas Raya <sup>51</sup>

<sup>51</sup>Sumber Data: Kantor Kecamatan Bangko Pusako



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Visi misi dan tujuan PT. Permodalan Nasional Madani (persero) Mekaar Syariah

#### a. Visi

Menjadi lembaga pembiayaan terkemuka dalam meningkatkan nilai tambah secara berkelanjutan bagi usaha mikro kecil menengah dan koperasi (umkmk) yang berlandaskan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GOG) atau menjadi perusahaan yang baik.

#### b. Misi

- 1) Menjalankan berbagai upaya yang terkait dengan operasional perusahaan untuk meningkatkan kelayakan usaha dan kemampuan wirausaha para pelaku bisnis super mikro.
- 2) Membangun pelaku super mikro untuk mendapatkan dan kemudian meningkatkan akses pembiayaan super mikro kepada lembaga keuangan baik bank maupun non bank yang pada akhirnya akan meningkatkan kontribusi dalam perluasan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Meningkatkan kreatifitas dan produktifitas karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dalam usaha pengembangan sektor super mikro.

#### c. Tujuan

- 1) Untuk meningkatkan pembiayaan produktif kepada pengusaha ultra mikro khususnya yang dijalankan oleh para ibu, sehingga diharapkan dapat mengembangkan usaha dari meningkatkan kesejahteraan keluarganya sebagai bagian dari upaya mendorong perkembangan usaha sektor UMKM, untuk mendukung menyerap tenaga kerja sehingga pengangguran bisa berkurang dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 2) Mengembangkan produk pembiayaan kepada pelaku usaha super mikro khususnya yang dijalankan oleh kaum perempuan melalui fasilitas pembiayaan peminjaman dengan persyaratan produk pembiayaan yang sudah dijalankan oleh PT. permodalan yang

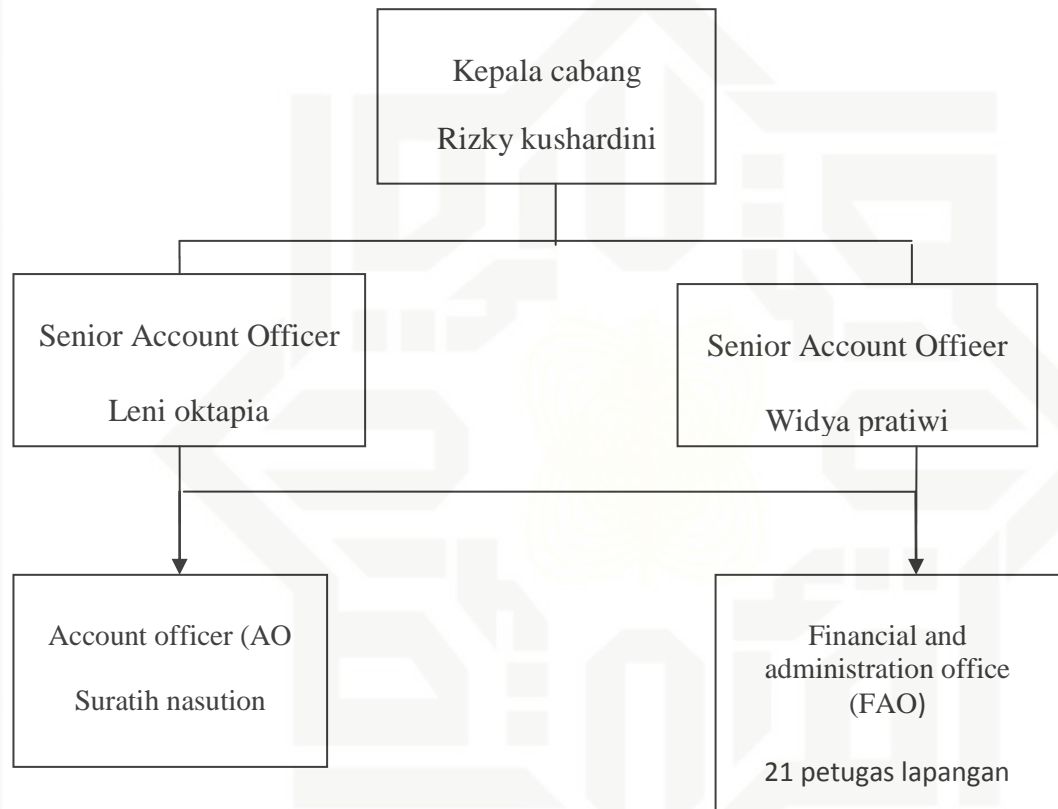
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

mudah dipenuhi oleh pelaku usaha super mikro, sebagai pengembangan lebih lanjut diversifikasi atas produk pembiayaan yang sudah dijalankan oleh PT. Permodalan nasional madani (persero)

**4. Struktur organisasi**

STRUKTUR ORGANISASI PT.PERMODALAN NASIONAL MADANI (persero) MEKAAR KANTOR CABANG BANGKO PUSAKO<sup>52</sup>



<sup>52</sup>Profil PT. pnm mekaar cabang bangko pusako





## 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. Tugas dan fungsi dari masing-masing struktur organisasi yaitu :

No	Jabatan	Tugas
1	Kepala cabang	<p>Kepala cabang merupakan orang yang memimpin cabang mekaar syariah adapun tugas kepala cabang yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) mengawasi operasional kredit dan pemasaran dalam menjalankan tugas sehari-hari.</li> <li>b) mengambil keputusan atas masalah-masalah kantor cabang sesuai dengan pedoman dan wewenang kantor.</li> <li>c) mengatur program kerja dan anggaran kantor cabang</li> <li>d) bertanggungjawab dan kreatif atas penyusunan program kerja dan anggaran kantor cabang</li> <li>e) menyetujui calon nasabah yang sudah disuwei oleh accoun officer(AO)</li> <li>f) mengecek dokumen-dokumen administratif, memvalidasi berkas-berkas atau dokumen yang ada dikantor untuk bisa diproses di kantor pusat.</li> <li>g) melakukan pencairan, melakukan surveivisit yang ada di lapangan</li> <li>h) mengecek dokumen-dokumen adminisytrative</li> <li>i) memvalidasi berkas atau dokumen yang ada di kantor untuk bisa melakukan proses kepada kantor pusat dan mengambil inisiatif langkah-langkah meningkatkan rentabilitas sekaligus menekan biaya dan melakukan sosialisasi di tingkat pemerintah daerah.</li> </ol>
2	Senior Account Officer	<p>Senior Account Officer menjalankan tugas dan kewajiban mendampingi Kepala Cabang untuk membangun dan mempertahankan minimum 3.000 nasabah, mendampingi dan membimbing pekerjaan tugas AO yakni :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. mendampingi kepala cabang dalam seluruh kegiatan pelaksanaan serta pengelolaan kantor cabang</li> <li>2. memastikan AO memahami tujuan PT.permodalan syariah nasional</li> </ol>

## 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.

		<p>madani (persero) mekaar syariah melaksanakan seluruh peraturan dan prosedur PT. Permodalan nasional madani (persero) mekaar syariah</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. memahami tugas-tugas,AO seperti sosialisasi dan uji kelayakan calon nasabah</li> <li>4. membantu mendampingi dalam proses pembiayaan hari pertama dan hari selanjutnya, pencairan dan angsuran dalam pertemuan kelompok mingguan.</li> <li>5. Sosialisasi dan uji kelayakan calon nasabah,administrasi keuangan dalam lembar penagihan mingguan.</li> <li>6. Mewakili Kepala Cabang Sesuai dengan penugasan dari Kepala Cabang dan sesuai kewenangan SAO.</li> </ol>
3	<i>Financial andAdministration Officer</i>	<p><i>Financial andAdministration Officer</i>melakukan pencatatan dan pelaporan transaksi operasonal kantor cabang diantaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. melakukan penarikan dana pencairan melalui penarikan dana yang sudah ditransfer oleh kantor pusat ke rekening cabang bank bri</li> <li>b. melakukan kegiatan administrasi dan pencatatan keuangan pembiayaan dan operasional kantor cabang mekaar syariah saat terjadi transaksi</li> <li>c. FAO melakukan pencatan pada <i>Receipt Voucher</i> saat terjadi transaksi penerimaan kas operasional dan pada saat terjadi trasaksi pengeluaran kas operasional.</li> <li>d. Melakukan pencairan dn pencairan melalui penarikan dana yang sudah ditransfer oleh kantor pusat ke rekening kerekening cabang ke BRI</li> <li>e. Melakukan pencairan mewakili kepala cabang mempunyai jadwal lapangan yang <i>full</i></li> </ol>
4	Account officer	d. Account officer merupakan karyawan mekaar yang melakukan kegiatan pemasaran, mengetahui detail dan jenis

## 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.

	<p>bidang usaha calon nasabah, melakukan pertemuan kelompok mingguan, dan melakukan penilaian uji kelayakan (UK) mempersiapkan pencairan dan melakukan pengelolaan nasabah sampai dengan lunas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>e. Melakukan survey nasabah</li> <li>f. Melakukan proses pembiayaan</li> <li>g. Mengetahui detail jenis bidang usaha calon nasabah</li> <li>h. Mengetahui tujuan permohonan kredit dan pengajuan pinjaman yang diajukan oleh nasabah.</li> <li>i. Melakukan proses pencairan dengan mengumpulkan nasabah dalam kelompok selama 5 hari untuk menjelaskan aturan yang ada diperusahaan.</li> <li>j. Melakukan pencairan yang didampingi oleh kepala cabang,</li> <li>k. Melakukan pertemuan kelompok mingguan</li> <li>l. Menyetorkan uang pembiayaan seperti angsuran, titipan sukarela, pertanggungjawaban, pelunasan dini, kepada FAO</li> <li>m. Menyetorkan uang pembiayaan seperti angsura, titipan sukarela, pelunasan dini, kepada FAO</li> <li>n. Mampu menciptakan dan mempertahankan disiplin pembiayaan.</li> <li>o. Melakkan pengarsipan dana nasabah yang dimiliki</li> </ol>
--	--

## 6. Sistem kerja PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako

Secara umum ruang lingkup PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako adalah himpunan dan penyulur dana yang terbentuk penyaluran pinjaman terutama dari dan untuk masyarakat yang membutuhkan tetapi hanya untuk kaum perempuan dengan berbasis kelompok. Sistem kerja yang ada di PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako sesuai dengan prosedur dan tugas yang telah ditentukan pada struktur organisasi yang ada. Proses pencairan kredit, menabung, penarikan dana dll., sudah sesuai

dengan sistem yang di tentukan oleh Mekaar. Beberapa jurnal transaksi yang ada dalam *software* :

- a. Pembuatan dan penginputan data nasabah
- b. Anggusan
- c. Pelunasan dini
- d. Laporan keuangan percabang
- e. Data nasabah yang pembayarannya menunggak
- f. Setor dana ke pusat
- g. Pelunasan dini
- h. Biaya operasional
- i. Jumlah nasabah dan outstanding cabang
- j. Laporan keuangan per cabang

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 wawancara dan penelitian mengenai pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako, maka dapat disimpulkan bahwa: Karyawan yang tidak ada prestasi kerja tidak akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan akan menimbulkan stress. Sedangkan, karyawan yang meraih prestasi kerja akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan penuh semangat, lebih baik, lebih aktif dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan karena ia merasa puas terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako

Pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Bangko Pusako, merupakan bimbingan yang telah diberikan oleh seorang yang ahli dalam bimbingan karir kepada karyawannya. Dan bimbingan yang dilaksanakannya menggunakan bimbingan rutin dan bimbingan berkala. Tempat yang digunakan dalam bimbingan karir ini ada 2 tempat yaitu di ruang rapat kerja masing-masing dan diruang pertemuan. Bimbingan karir ini melalui beberapa tahapan yaitu mulai dari penerimaan pegawai baru, orientasi kerja, pelatihan pra-tugas, penetapan pengembangan potensi, penugasan pematapan profesi dan pematangan profesi.

Menurut Ahmad Junika dalam bukunya yang berjudul bimbingan dan konseling dalam berbagai latarkehidupan:”bimbingan karir adalah bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan perkembangan dan penyelesaian masalah-masalah karir, penyesuain pekerjaan dan penyelesaian masalah-masalah karir.



Bimbingan karir adalah suatu proses bantuan yang diberikan kepada individu dalam menggambarkan diri individu, yaitu dengan, dorongan, bakat minat dan lingkungan sekitarnya

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka berikut ini dikemukakan pula beberapa saran;

1. Hendak nya karyawan yang mengalami masalah prestasi kerja di suatu perusahaan segera melakukan bimbingan karir kepada konselor atau psikolog. Agar dapat mengetahui permasalahan apa yang dialami oleh karyawan sehingga prestasi kerja nya bermasalah.
2. Kepada pimpinan agar menambah sumber daya manusia sehingga beban kerja yang dihadapi oleh karyawan tidak terlalu memberatkan.
3. Kepada pimpinan agar dapat lebih diperhatikan lagi dalam karir karyawan dengan meberikan bimbingan karir secara berkala
4. Kepada karyawan hendaklah mengikuti bimbingan karir jika bimbingan karit dilakukan agar mendapatkan hasil yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abullah Taufik, Agama Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi, Jakarta:LP3S,19
- Arifin, H. M., Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama, Jakarta: Balai Pustaka, 1984
- As'ad, Moh, Psikologi Industri, Yogyakarta: Lembaga Management Akademi Management Perusahaan YKPN, 1980. ,
- Devung, Simon, Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Depdikbud, 1989.
- Didin, Hafidhuddin, dan Hendri Tanjung, Manajemen Syariah Dalam Praktik, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi. Hlm 14
- Hallen, A., Bimbingan dan Konseling Dalam Islam, Jakarta: Ciputat Press, 2002, Cet. Ke-1.
- Hattari, Ke Arah Pengertian Bimbingan Karir dengan Pendekatan Developmental, Jakarta: BP3K, 1983.
- Psikologi Industri, Yogyakarta: Liberty, 2001, edisi ke-4. Bungin, Burhan, Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta: Kencana, 2011, cet. Ke-5. Depdiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Sugiyono (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta. Hlm 81
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta. Hlm 199
- Syahrum dan Salim, Metodologi penelitian kuantitatif, Bandung : Citapustaka Media, 2012.

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 A F T A R L A M P I R A N

© 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.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



## BIOGRAFI PENULIS



Nurani lahir di Kabupaten Rokan Hilir, Tepatnya di Desa Bangko Bakti Kecamatan Bangko Pusako pada tanggal 15 Januari 2001. Nurani lahir dari pasangan suami istri Ayahanda M. Abdurrahman dan Ibunda Syafni mayani. Nurani merupakan anak kedua dari empat bersaudara yang mempunyai Abang pertama yaitu Priyono, adik Ketiga yaitu Rizki serta adik Keempat yaitu Rafardhan attalah Rahman. Nurani berasal dari kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Penulis pernah menempuh pendidikan di SDN 006 Bangko Bakti dan selesai pada tahun 2012, kemudian melanjutkan sekolah SMP N2 Bangko Pusako dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan sekolah ke jenjang SMA N3 Bangko Pusako dan selesai pada tahun 2018. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang mana penulis tercatat sebagai mahasiswa program studi Bimbingan Konseling Islam dengan Konsentrasi yaitu Karir dan Industri di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Pada tahun 2018. Penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 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.