



**PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN DI MASA PANDEMI
COVID-19 DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN CABANG PANAM KOTA PEKANBARU**



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

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

OLEH

VIRA YUNITA

11840221221

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022

© 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.



PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

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

Nama : **Vira Yunita**
 NIM : **11840221221**
 Judul : **Pengembangan Karir Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru**

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada
 Hari : **Selasa**
 Tanggal : **05 Juli 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, 15 Juli 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

Penguji III

Rahmad, M.Pd
 NIP. 19781212 201101 1 006

Sekretaris/Penguji II

Artis, M. I. Kom
 NIP. 19680607 200701 1 047

Penguji IV

Listiawati Susanti, S.Ag, M.A
 NIP. 19720712 200003 2 003

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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. Diarangi 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

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

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

Nama : VIRA YUNITA
 Nim : 11840221221
 Judul Skripsi : PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG PANAM KOTA PEKANBARU

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

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

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

Mengetahui
 Ketua Program Studi
 Bimbingan Konseling Islam

Pembimbing,

Zulamri, S.Ag., M.A

NIP.197407022008011009

Dra. Silawati, M.Pd

NIP. 19690902 199503 2



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

Bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut

Nama : VIRA YUNITA
 NIM : 11840221221
 Judul : PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG PANAM KOTA PEKANBARU

Telah diseminarkan Pada:

Hari : Rabu
 Tanggal : 18 Agustus 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, 18 Agustus 2021

PENGUJI SEMINAR PROPOSAL

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Suhaimi, M.Ag

Rosmita, M.Ag

NIP. 19620403 199703 1 002

NIP. 19741113 200501 2 005

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.

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

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 **VIRA YUNITA, NIM 11840221221** dengan judul "**PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG PANAM KOTA PEKANBARU**" 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.

PEKANBARU, 23 JUNI 2022

Dosen Pembimbing

Dra. Silawati, M.Pd
 NIP. 19690902 199503 2



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

: Vira Yunita
 : 11840221221
 : Bangko Sempurna, 12 Februari 2000
 : Dakwah dan Komunikasi
 : Bimbingan Konseling Islam
 : Pengembangan Karir Pada Karyawan di Masa Pandemi Covid-19
 DI Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan
 cabang Panam Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa :

Penulis Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Setiap kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.

Jika dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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, 23 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Vira Yunita

11840221221

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin, memperbanyak, atau menyebarkan seluruh atau sebagian dari isi skripsi ini tanpa izin dari penulis.
 a. Pengutipan harus dilakukan dengan cara yang benar, dengan mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 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.

ABSTRAK

Vira Yunita (2022) : Pengembangan Karir Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid- 19 Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya karyawan yang tidak ikut serta dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan diperusahaan, tidak mengembangkan diri, banyak karyawan yang tidak meluangkan waktu menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, adanya dari beberapa karyawan yang tidak memahami dengan baik dari peluang promosi pada tahapan awal karir. Adapun key informan dalam penelitian ini adalah 1 orang pimpinan dan 2 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir pada karyawan di masa pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru sudah terlaksana dengan baik, pada tahapan pertama *Person Oriented* dalam pengembangan karir yaitu keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti menerima saran dan pendapat. Tahap yang kedua, tak terampil dalam pengembangan karir, pada tahap ini merupakan suatu pekerjaan yang bersifat refetitif (pengulangan), maka oleh sebab itu perlu dilakukan seperti mengembangkan potensi diri. Tahap yang ketiga terampil, yaitu membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya, penerapan kualitas diri dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul. Tahap yang terakhir, yaitu profesional dalam bisnis, merupakan berfokus pada kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Pandemi Covid-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.

ABSTRACT

Vira Yunita (2022) : Career Development for Employees During the Covid-19 Pandemic at the Social Security Administering Agency (BPJS) of the Panam Branch of Pekanbaru City

This research is motivated by the presence of employees who do not participate in the trainings held in the company, do not develop themselves, many employees do not take the time to increase their knowledge and skills at work, there are some employees who do not understand well the promotion opportunities at this stage. first career. The key informants in this study were 1 leader and 2 employees. Data collection techniques are observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that career development for employees during the Covid-19 pandemic at the Social Security Administering Agency (BPJS) Employment Panam Branch Pekanbaru City has been carried out well, in the first Person Oriented stage in career development, namely the expertise possessed by an employee in developing career, such as receiving advice and opinions. The second stage, unskilled in career development, at this stage is a job that is repetitive (repetition), therefore it needs to be done such as developing self-potential. The third stage is skilled, namely forming new ideas and being able to develop them, applying self-quality and creating superior self-skills. The last stage, which is professional in business, focuses on the abilities possessed by an employee in developing his career.

Keywords: Career Development, Covid-19 Pandemic.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL	v
KATA PENGANTAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Terdahulu.....	10
B. Landasan Teori	12
1. Pengembangan Karir.....	12
2. Pandemi Covid-19	28
C. Kerangka Berpikir	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Sumber Data.....	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Validasi Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	42
A. Sejarah Umum BPJS Ketenagakerjaan.....	42
B. Visi Dan Misi	44
C. Struktur Organisasi	44
D. <i>Job Description</i> BPJS Ketenagakerjaan	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	63
BAB VI PENUTUP	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan.....	45



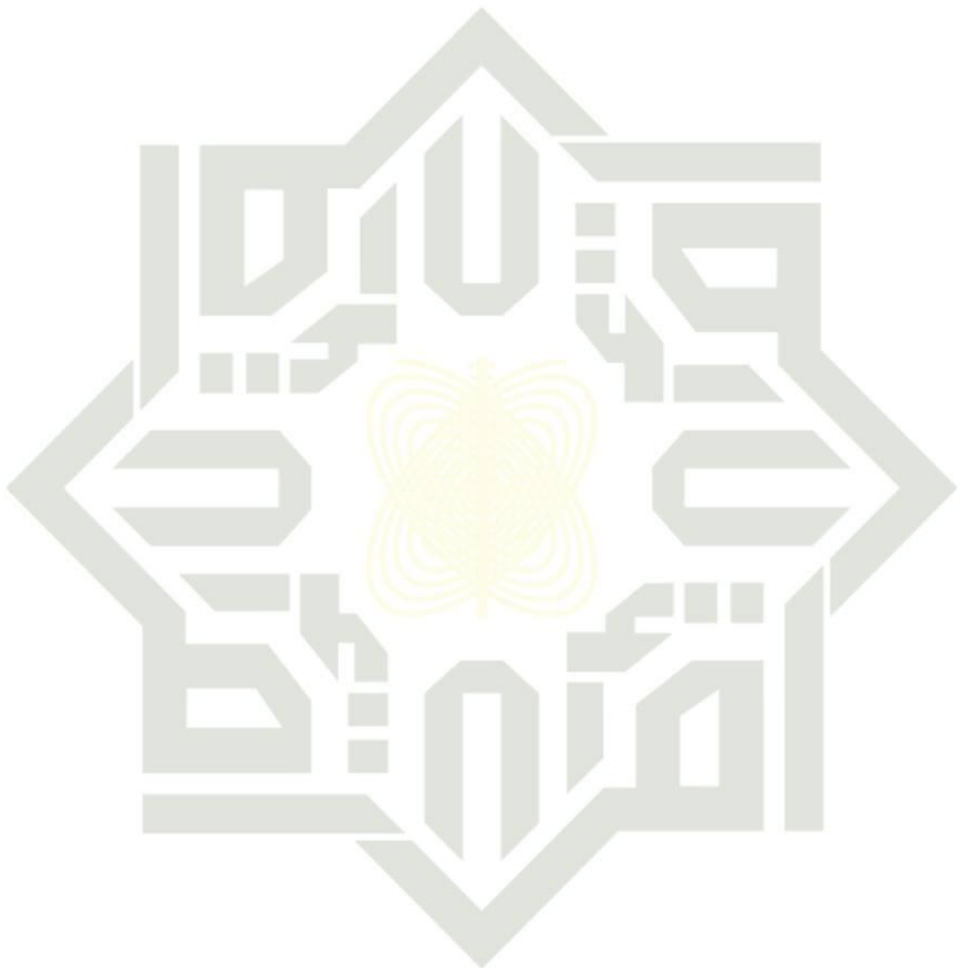
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	36
------------------------------------	----



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 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. Puji 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: **“PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 DI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG PANAM KOTA PEKANBARU”**.

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 Sosial (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 terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan karunia-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. Kepada orang tua penulis Ayahanda Jono dan Ibunda Hariani serta abang dan kakakku Pandi Kurniawan, Nelly Febrina Perangin-angin, yang selalu memberikan arahan, mendukung memotivasi, dan mendoakan penulis hingga saat ini dan semoga keluarga kita diberi kesehatan oleh Allah. Aamiin...



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. Bapak Prof. DR. KH Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Imron Rosidi, S.Pd, M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi beserta staff Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
5. Bapak Zul Amri, MA, selaku Kepala Jurusan Bimbingan Konseling Islam dan Ibu Rosmita, 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.
6. Dr. Miftahudin, M.Ag selaku Penasehat Akademik, yang dari awal membimbing penulis dalam perkuliahan.
7. Ibu Silawati, M.Pd 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.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh civitas akademik di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Kepada Seluruh Staff dan Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang juga telah membantu memudahkan dalam pengurusan surat menyurat kami dan membantu memberikan kemudahan untuk semua urusan pada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

10. Kepala Cabang serta seluruh pihak karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru yang telah bersedia meluangkan waktunya menjadi narasumber penelitian pada skripsi ini.
11. Buat teman-teman karir industri Angkatan 2018 Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, yang telah memberi dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.
12. Kepada semua teman-teman dan sahabat yang selalu mendampingi penulis, berjuang bersama-sama hingga akhir skripsi ini dan juga teman-teman yang selalu menghibur penulis, yang selalu mendengar keluh kesah, yang selalu memberikan dukungan yaitu Reni Ayu Arisna, Ari Saefanny, Nurani, Melia Agustina, Cici Indriani, Azura Audia serta teman-teman yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih telah membantu dan memberikan semangat berupa pengalaman maupun teladan kepada penulis. Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kalian semua dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak, Aamiin.
13. 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, Konsentarsi Karir Industri, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
14. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for never quitting, for just being me at all times.*

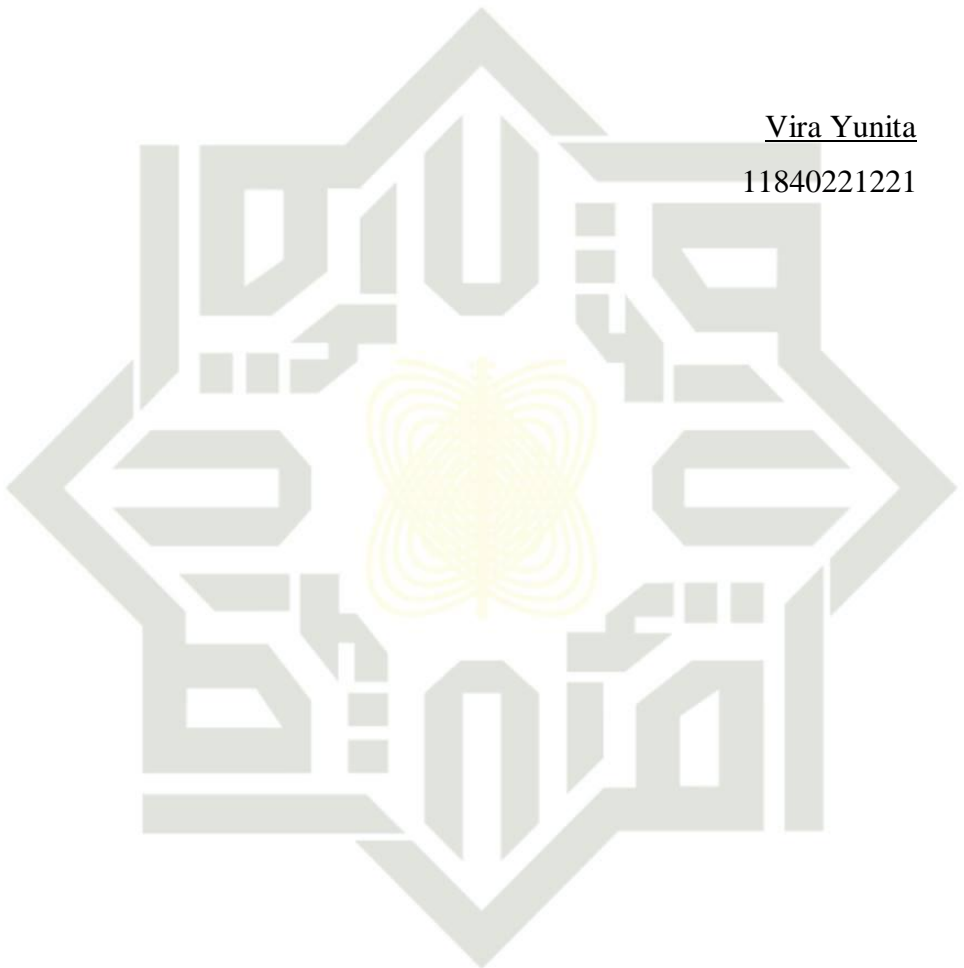
Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati menerima masukan berupa kritik dan saran dari berbagai

pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai rujukan untuk berkarya lebih baik di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat oleh setiap pihak yang membacanya.

Pekanbaru, 2022

Vira Yunita

11840221221



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 Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.¹

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui pengembangan karir karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus di implementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.²

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan

¹ Ardana, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal. 40

² *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.

organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang baik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi tersebut. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen karir yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung instansi/ perusahaan untuk mencapai tujuannya.³

Karir menurut *Robert Nathan* merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia baik untuk pemenuhan kebutuhan diri sendiri maupun interaksinya terhadap orang lain dilingkungan masyarakat.⁴ Permasalahan karir menjadi salah satu utama yang perlu diperhatikan dalam merancang masa depannya nanti. Maka dari itu karyawan harus mempunyai perhatian yang penuh terhadap karirnya. Mengapa? Karena hal tersebut akan menjadi kunci sukses untuk mengetahui dan mengembangkan masa depan karirnya yang akan dihadapi. Dengan karir yang matang karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang ditekuni.

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dalam surah At-taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ^٥

³ Hartono, *Bimbingan Karir*. (Jakarta : Kencana), hlm. 52

⁴ Robert Nathan, *Konseling Karir*. (Yogyakarta : Pustaka Bintang), hlm. 16



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.* (QS At-Taubah:105) ⁵

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁶ Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan selayaknya dapat memberikan jalur pengembangan yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan karyawan, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hal-hal yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya.

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Handoko, tujuan dari pengembangan karir adalah :

- a. Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan
- b. Untuk mengungkapkan potensi karyawan

⁵ Kementerian Agama, Al-Qur'an Surah At-taubah. (105)

⁶ A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000) hal. 77



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. Untuk mendorong pertumbuhan
- d. Untuk mengurangi penimbunan
- e. Untuk memuaskan kebutuhan karyawan
- f. Untuk meningkatkan karir⁷

Tanggal 2 Maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan dua kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia. Namun, Pakar Epidemiologi Universitas Indonesia (UI) Pandu Riono menyebutkan virus corona jenis SARS-CoV-2 sebagai penyebab Covid-19 itu sudah masuk ke Indonesia sejak awal Januari. "Sejak awal Januari kemungkinan besar virus (SARS- CoV-2) itu sudah masuk ke Indonesia," kata Pandu dalam diskusi daring bertajuk "Mobilitas Penduduk dan Covid-19: Implikasi Sosial, Ekonomi dan Politik. Hanya saja, identifikasi kasus pertama pada awal Maret itu sudah merupakan transmisi lokal dan bukan penularan kasus impor. Masuknya virus tersebut sangat mungkin terjadi melalui pintu-pintu gerbang di beberapa wilayah Indonesia.

Seperti yang kita ketahui angka penularan covid-19 semakin meningkat. Saat ini sudah mulai banyak instansi pemerintah maupun swasta yang menerapkan sistem Work From Office (WHO) dan Work From Home (WFH) atau kerja dari rumah. Pandemi Covid- 19 membuat sebagian besar aktivitas jadi dibatasi. Hal ini tentu menyusul berbagai, hingga diberlakukannya bekerja dari rumah bagi sebagian perusahaan. bekerja dari rumah dilakukan untuk mengurangi penyebaran virus corona. meskipun dianggap lebih aman dibanding bekerja di kantor selama pandemi tetapi bukan berarti WFH bebas dari berbagai masalah.⁸

⁷ Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2000)

hal. 88

⁸ <https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>



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.

WFH ditemukan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja masing-masing responden. Ada yang mengalami peningkatan produktivitas, namun ada juga yang justru jadi kurang produktif. Permasalahan komunikasi, karyawan yang justru lebih rendah produktivitasnya ketika bekerja di rumah dengan berbagai alasan misalnya tidak ada sarana bekerja yang memadai seperti di kantor, tidak ada internet, tidak ada mesin, tidak ada alat yang bisa digunakan untuk bekerja lebih cepat seperti di pabrik atau di kantor.⁹

Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Cabang Pekanbaru Panam, BPJS sendiri merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab dalam untuk memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat, terutama bagi kepentingan tenaga kerja di Indonesia. Menyadari akan tanggung jawab sebesar itu BPJS Ketenagakerjaan harus adanya kerja ekstra dari seluruh lini perusahaan agar mampu memberikan pelayanan terbaik dan bermanfaat yang tidak hanya bagi tenaga kerja di Indonesia saja, tapi bermanfaat bagi pertumbuhan ekonomi serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia.¹⁰

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan pada masa pandemi Covid-19 yaitu pada karyawan yang *Work From Home*, Karena karyawan yang dipekerjakan dirumah selain untuk menjalani protokol kesehatan yang sudah diperintahkan oleh pemerintah, ada beberapa permasalahan yang terjadi terhadap karyawan yang *Work From Home* tersebut dalam pengembangan karirnya.

⁹ <https://www.gadjian.comblog/2020/05/05/tantangan-work-from-home/>

¹⁰ Bagus Kuncoro Adi, dkk, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Komunikasi* (studi kasus pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta), *Jurnal Ilmiah ekonomi dan bisnis*, vol.14 no.1 (2021), hal 2.



Pertama, pengembangan karir pada karyawan yang *Work From Home* yaitu ketidakikutsertaan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau training yang diadakan diperusahaan dikarenakan karyawan WFH tersebut tidak memiliki alat penunjang komunikasi yang disediakan seperti di kantor. Maka oleh sebab itu, tidak semua karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sehingga sering terjadi ketimpangan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Kedua, tidak mengembangkan diri. Banyak karyawan yang tidak meluangkan waktu untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Seperti dengan membaca-baca buku atau mengajukan training kepada atasan. Berikut disebabkan karena banyak karyawan tersebut yang tidak mempunyai bahan-bahan seperti Tools sebagai penunjang karir mereka. Naiknya karir kita karena ada kemampuan dan kesempatan. Jangan sampai ketika ada tawaran promosi, kita belum siap atau belum mempunyai kemampuan yang cukup.

Ketiga, Adanya kecenderungan dari beberapa karyawan WFH tidak memahami dengan baik konsekuensi dari kenaikan peluang promosi pada tahapan awal karirnya, sehingga muncul biaya yang hilang akibat tidak dikembangkannya keahlian yang bersifat teknis maupun sosial diawal karir.

Terakhir, adanya kesehatan yang buruk, sering sakit-sakitan atau mempunyai penyakit berat bisa menghambat karir. Pada masa pandemi Covid-19 ini kita tidak bisa memperkirakan bahwa karyawan sudah terpapar Covid-19 atau tidak. Karena sakit membuat kita kurang produktif dan *performancenya* turun. Maka perusahaan pun tidak bisa menawari promosi kepada kita, karena konsekuensi dari promosi adalah bertambahnya tanggung jawab dan ini membutuhkan banyak hal, satunya adalah kesehatan yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengembangan Karir Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Pekanbaru”**.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran judul, maka perlu sekali adanya penegasan istilah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian. Adapun penegasan istilah tersebut sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.¹¹

2. Covid-19

Covid-19 adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan. Pada banyak kasus, virus ini hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan, seperti flu. Namun, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti infeksi paru-paru (*pneumonia*).¹²

¹¹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000) hal. 77

¹² <https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>

**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

Untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti, maka rumusan masalah ini adalah “Bagaimana Pengembangan Karir Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 di BPJS Ketengakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**a. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengembangan Karir Pada Karyawan Di BPJS Ketengakerjaan Cabang Pekanbaru Panam.

b. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi keilmuan Bimbingan Konseling Islam khususnya pengembangan karir pada karyawan di masa pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketengakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru.
2. Secara Praktis, Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi karyawan agar dapat mengembangkan karirnya di masa pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketengakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru.
3. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S1) pada program S1 Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka peneliti perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga mampu menunjukkan hasil yang baik dan mudah untuk dipahami.

Adapun sistematika penulisan dari hasil penelitian ini adalah :



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

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berkaitan dengan pembahasan masalah yang diteliti. Termasuk di dalamnya kajian teori, kajian terdahulu dan kerangka berpikir.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas, dan teknik analisis data.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat berdirinya perusahaan, visi dan misi, stuktur organisasi, di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan uraian secara umum tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang membangun bagi objek penelitian agar bisa lebih baik lagi untuk kedepannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah suatu tindakan peneliti untuk menghindari kesamaan dalam mengarang karya ilmiah dan mencari perbedaan satu dengan yang lainnya. Dari kajian terdahulu tersebut penulis mengambil empat skripsi terdahulu, antara lain:

1. Helmi Marlina tahun 2013, Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul “Analisis pengembangan karir pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar”. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dari indikator pertanyaan yang diajukan kebanyakan responden yang menjawab Netral sebesar 40,78% dalam artian bahwa mengenai pengembangan karir pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh “Pengembangan Karir Pegawai, Pendidikan dan Latihan, Promosi dan Mutasi”. Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini pengembangan karir pegawai, pendidikan dan latihan, promosi dan mutasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan wawasan, pengetahuan, dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan PNS masih kurang “Kurang Baik”.¹³

2. Iin Sri Andriani tahun 2019, Mahasiswi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, dengan judul “Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa”. Dalam skripsinya ini berfokus pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

¹³ Helmi Marlina, “Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar”, (Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau 2013), hal 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa yang menunjukkan pengembangan karir pegawai. Hal ini menunjukkan pengembangan karir berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 40% dan kinerja pegawai berada pada kategori sedang 66%. hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,71 > t_{tabel} = 0,273$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa.¹⁴

3. Eka Rulianti Putri tahun 2018, Mahasiwi fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana pengembangan karir berpengaruh positif sebesar 0,383 dan nilai sig. $0,000 < 0,10$. Begitu juga motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana motivasi berpengaruh positif sebesar 0,212 dan nilai sig. $0,011 < 0,10$. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,573 atau 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini juga ditunjukkan hasil uji f dengan koefisien variabel pengembangan karir

¹⁴ Sri Indriani, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa”, (Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar 2019) hal. 62



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.

dan motivasi berpengaruh positif sebesar 36,611 dan nilai sig 0,000 < 0,10.¹⁵

Dengan perbandingan ketiga contoh di skripsi tidak sama persis dengan judul skripsi yang saya tulis. Jadi saya berusaha menyelidiki kasus pengembangan karir dengan judul Pengembangan Karir Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. Perbedaan ketiga contoh skripsi diatas dengan yang saya tulis adalah pengembangan karir pada karyawan di perusahaan, kondisi karyawan selama bekerja di masa pandemi Covid-19, kendala dalam pengembangan karir karyawan, dan program pengembangan karir pada karyawan di masa pandemi Covid-19.

Selanjutnya, metode penelitiannya berbeda dengan ketiga contoh skripsi di atas. Skripsi yang saya tulis adalah jenis penelitian kualitatif, terjun langsung ke lapangan dan berupa penjelasan objektif yang berisi data primer dan sekunder. Selain itu pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

B. Landasan Teori

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.¹⁶

Karir adalah keseluruhan jabatan/posisi/pekerjaan yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau

¹⁵ Eka Rulianti Putri, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)" (Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2018), hal.105

¹⁶ Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (GRAHA ILMU: Yogyakarta, 2012) hal. 117



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.

dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang karyawan, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang besar, tanggung jawab yang besar, pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh karyawan. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.¹⁷

Pengembangan karir secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan.¹⁸ Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Secara harfiah pengembangan karir menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan meningkatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Pengembangan karir merujuk pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Sehingga dari pengertian ini pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas

¹⁷ Maribot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2002) hal 21

¹⁸ Daryanto Tasrial, *Pengembangan Karir Profesi Guru*, (Yogyakarta : Gava Media, 2015) hal. 17



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Sedangkan, menurut para ahli ada beberapa pengertian pengembangan karir, yaitu :

- a. Andrew J. Dubrin menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.¹⁹
- b. Mondy dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan.²⁰
- c. Viethzal Rivai menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.²¹
- d. Handoko dalam Edy Sutrisno menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang diinginkan.²²
- e. Menurut Sumitro, pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya.²³

¹⁹ A. A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) hal. 77

²⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2016) hal. 260.

²¹ Viethzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Rajawali Pers, 2009) hal. 274

²² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Grup, 2009) hal. 164.

²³ M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Pers, 2013), hal. 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.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.²⁴ Adapun pendapat penulis tentang pengertian pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan daalm meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan atau dicita-citakannya.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin adalah lijan Psebagai berikut :²⁵

- a. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- b. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan

²⁴Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2014) hal. 274

²⁵Manrihu, M.T. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. (Jakarta : Bumi Aksara, 1992), hal. 50



Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

- c. **Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka**
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. **Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan**
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
- e. **Membuktikan Tanggung Jawab Sosial**
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.
- f. **Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-Program Perusahaan**
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. **Mengurangi Turnover dan Biaya Kepegawaian**
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- h. **Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial**
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- i. **Menggiatkan Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang**
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Manfaat Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan karir dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Manfaat pengembangan karir bagi karyawan yaitu :

1. Menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya
2. Menambah tantangan dalam bekerja
3. Meningkatkan otonomi individu
4. Meningkatkan tanggung jawab
5. Meningkatkan kualitas kerja dan loyalitas

Sedangkan manfaat pengembangan karir bagi perusahaan yaitu :

1. Menjamin ketersediaan bakat yang diperlukan
2. Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas
3. Menjamin agar kelompok minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir
4. Mengurangi frustrasi karyawan
5. Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam perusahaan.
6. Meningkatkan nama baik perusahaan

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, beberapa faktor yang sering kali berpengaruh terhadap pengembangan karir yaitu :

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal di capai. Adakalanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

pegawai sudah bekerja dengan baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi kerja pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka, ketidakharmonisan hubungan antara pegawai dengan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses manajemen karir pegawai. Misalnya, proses perencanaan karir pegawai akan tersendat/terhambat karena pegawai mungkin tidak diajak berpartisipasi didalam perencanaan karir tersebut. Proses pengembangan kariripun akan terhambat sebab organisasi mungkin tidak peduli dengan karir pegawai.

b. Personalia Pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dll). Misalnya, Pegawai yang apatis, akan sulit dibina karena dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitupula dengan pegawai yang terlalu ambisius dan curang. Pegawai ini mungkin akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

c. Faktor Eksternal

Seringkali terjadi, semua aturan dalam manajemen karir disuatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang pegawai yang mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Misalnya, mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang didrop dari luar organisasi.



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. Politik Dalam Organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus politicking seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

e. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan (*system reward*) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas selain gaji dan insentif akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama saja dengan pegawai yang malas. Makanya sangat diperlukan sistem penghargaan agar pegawai dapat meningkatkan karir dan kinerjanya.²⁶

f. Jumlah Pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

²⁶ M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Makassar : Alauddin University Pers, 2013), hal.79-80

**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.

g. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya, semakin besar organisasi, maka semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai lebih banyak juga.

h. Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, obyektif, rasional, demokratis dan feodalistik. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan menghargai senioritas dari pada hal-hal lain. Budaya seperti ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi.

i. Tipe Manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, demokrasi, tidak demokrasi, tertutup, terbuka, dan lain-lain. Jika manajemen cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen



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.

cenderung terbuka, demokrasi, dan partisipatif maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya cenderung besar.²⁷

e. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun begitu umumnya sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai tiga hal tersebut dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan operasional, sedangkan pendidikan seperti workshop dan seminar.

2. Promosi

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi,

²⁷ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus : Nora Media Enterprise, 2011), hal. 84.



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.

perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.²⁸

3. Mutasi

Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan tempat kerja dari seseorang tenaga kerjayang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

Mutasi secara vertikal mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan dipindahkan posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih dari sebelumnya, yang biasanya diikuti dengan perubahan, dari wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan, dan pendapat, baik ke yang lebih tinggi maupun tingkat yang lebih rendah.

Mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi/jabatan/pekerjaan/tempat, tetapi masih dalam tingkat yang sama (yang berubah hanyalah bidang tugas atau areal tempat tugasnya) yang diikuti perubahan tingkat wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan dan pendapatannya.²⁹

f. Indikator Pengembangan Karir

Indikator-indikator pengembangan karir terdiri dari :

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Dimana dengan prestasi kerja yang baik akan menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

²⁸ Nanang Tegar, *Manajemen SDM dan Karyawan*, (Yogyakarta : Quadrant, 2019) hal. 49

²⁹ Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2014) hal. 275.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

b. Kesempatan Untuk Berkembang

Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus/penambahan gelar. Hal ini berguna bagi personalia dalam pengembangan sumber daya manusia atau bagi pencapaian karir karyawan.

c. Exposure

Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

d. Kesetiaan Organisasional

Kesetiaan pada organisasi dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang. Kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.

e. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Sedangkan sponsor merupakan orang yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat mempromosikan karyawan-karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor. Seringkali yang menjadi sponsor karyawan adalah atasan mereka sendiri.³⁰

g. Peran Organisasi Dalam Pengembangan Karir

Peranan organisasi dalam upaya pengembangan karir dapat dibagi dalam tiga bagian, yaitu :

³⁰ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2008), hal. 131



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. Pendidikan dan Pelatihan Karir

Dalam kondisi seperti ini, Departemen sumber daya manusia seharusnya dapat meningkatkan kesadaran para pegawainya dengan menjelaskan rencana pengembangan karir yang dimiliki organisasi dan mempersiapkan mereka melalui berbagai lokarya, workshop, seminar dan pelatihan.

Adapun tujuan pegawai diikutsertakan dalam berbagai program tersebut adalah :

1. Membantu para pegawai untuk memahami bagaimana pengembangan karir akan memberikan manfaat ganda kedepan, yakni untuk pegawai itu sendiri dalam meningkatkan karir, maupun untuk kepentingan organisasi.
 2. Organisasi akan memfasilitasi kebutuhan pegawai dengan pendekatan perencanaan karir pegawai yang telah dipersiapkan pegawai. Perencanaan tersebut akan menjadi sia-sia jika pegawai tidak berupayamengikuti rencana tersebut dan berjuang untuk memperolehnya.
 3. Menyediakan pekerjaan yang realistis dan informasi karir untuk pembuatan rencana karir mereka.
- #### b. Informasi Perencanaan Karir

Departemen sumber daya manusia seyogianya menyediakan informasi karir yang di butuhkan sebagai bagian dari suatu sistem informasi SDM. Apabila dalam bagian yang berbeda dibutuhkan kompetensi yang serupa para pegawai dapat membentuk kelompok untuk membahas kasus kasu yang di hadapi. Peta karir dalam kelompok pekerjaan membuntuhkan tambahan keterampilan yang dapat diperoleh pegawai baik resmi melalui organisasi maupun insiatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pegawai itu sendiri. Untuk itulah, organisasi perlu mensosialisasikan dan memfasilitasinya sehingga peta karir tersebut dapat ditekuni dengan baik. Masalah terjadi dalam kelompok pekerjaan jika menghindari berbagai pekerjaan yang kurang diminati, atau kemungkinan pegawai sudah sudah tidak berminat sama sekali untuk memperbaiki kariernya .Untuk itulah, peran Departemen SDM perlu ditingkatkan untuk menolong dan memotivasi pegawai sehingga melakukan jenjang pekerjaan sesuai dengan peta karier. Contohnya, informasi uraian jabatan, persyaratan jabatan, dan standar kerja.

c. Bimbingan Karir

Departemen SDM mempersiapkan unit bimbingan karir atau dalam atau dalam beberapa organisasi disebut Bimbingan Konseling. Konselor karir adalah seseorang yang mampu dan bersedia mendengarkan masalah karir yang dihadapi pegawai dan memberikan arahan dan berbagai informasi yang dapat membantu pegawai tersebut menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Selain itu, konselor juga dapat menggali dan mengembangkan potensi, serta minat yang dimiliki oleh pegawai melalui berbagai tes sehingga pegawai dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta mempersiapkan pegawai tersebut untuk memenuhi persyaratan karir.³¹

h. Teori Pengembangan Karir Ann Roe

Petunjuk dasar teori ini adalah hubungan dini di dalam keluarga dan pengaruhnya kemudian terhadap arah karir merupakan fokus utama karya Ann Roe. Analisis tentang perbedaan dalam kepribadian,

³¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal.295-296.



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.

aptitude, inteligensi, dan latar belakang yang mungkin terkait dengan pilihan karir merupakan tujuan utama penelitiannya. Dia meneliti sejumlah ilmuwan terkemuka dalam bidang fisika, biologi dan sosial untuk menentukan apakah arah vokasional itu erat hubungannya dengan perkembangan dini kepribadian.³²

Struktur presikan pandangan pribadinya tentang perkembangan karir :³³

- 1) Riwayat kehidupan setiap laki-laki dan banyak perempuan, tentang atau seputar kisah pekerjaannya, dapat memberikan penjelasan tentang esensi orang tersebut secara lebih lengkap daripada menggunakan pendekatan lain.
- 2) Situasi yang relevan dengan riwayat ini dimulai dengan kelahiran individu itu kedalam sebuah keluarga tertentu pada tempat dan waktu tertentu, dan berlanjut sepanjang hidupnya.
- 3) Faktor yang berbeda mempunyai bobot yang berbeda pula, tetapi pada esensinya proses keputusan dan perilaku vokasionalnya tidak berbeda.
- 4) Sejauh mana keputusan dan perilaku vokasional berada dalam control sadar individu itu bervariasi, tetapi individu dapat mempunyai lebih banyak kontrol daripada yang dapat disadarinya. Pertimbangan yang sengaja tentang faktor-faktor tersebut jarang dilakukan.
- 5) Kehidupan okupasional mempengaruhi semua aspek lain dari pola kehidupan.
- 6) Pekerjaan yang tepat dan memuaskan dapat merupakan pencegah terhadap penyakit neurotik atau merupakan tempat pelarian dari

³²Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2005), hlm. 40

³³Moekjizat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. (Bnadung: Rosa Karya, 1994), hlm. 65



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kondisi tersebut. Pekerjaan yang tidak dapat menimbulkan gangguan kesehatan yang parah.

- 7) Tidak ada satu lowongan pekerjaan tertentu yang hanya cocok bagi satu individu tertentu saja. Demikian pula, ada satu individu yang hanya cocok untuk satu pekerjaan tertentu saja. Dalam setiap pekerjaan terdapat banyak variabel yang menuntut persyaratan-persyaratan bervariasi pula.³⁴

Munandir menjelaskan bahwa teori Roe dinyatakan ke dalam lima proposisi yaitu : Pembawaan genetik, pengalaman, kepribadian, pola tenaga psikis, pemuasan kebutuhan.

- 1) Pembawaan genetik yang bersifat menentukan perkembangan sifat-sifat individu, pengaruhnya berbeda-beda misalnya ciri intelektual dan tempramen lebih khusus dan kuat dari pada minat dan sikap.
- 2) Pengalaman individu dan latar belakang budaya, sosial ekonomi keluarga berpengaruh terhadap perkembangan sifat-sifat bawaan termasuk didalamnya ras dan gender.
- 3) Kepribadian seperti minat, sikap, dan yang lain berkembang terutama ditentukan oleh bagaimana pola pemerolehan kepuasan (*satisfaction*) dan kekecewaan (*frustration*), kepuasan yang diperoleh individu berkenaan dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dan cara pemuasannya ditentukan oleh lingkungan.
- 4) Pola tenaga psikis adanya pola tenaga psikis dalam bentuk tertujunya perhatian merupakan penentu utama minat.

³⁴ *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.

i. Tingkatan Karir Menurut Roe

Menurut Roe dalam Munandir mengemukakan bahwa terdapat empat tingkatan karir yang dilalui individu, yaitu :

1. *Person Oriented* adalah pekerjaan yang melibatkan saran dan pendapat, misalnya orang-orang yang suka bekerja bersama dengan orang lain, dianggap cenderung karena mereka menghayati kebutuhan yang kuat untuk diterima baik oleh orang lain.
2. Tak terampil adalah pekerjaan bersifat repetitif dan pekerjaan hanya dituntut untuk mampu mengikuti pedoman atau pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Terampil adalah semisalnya membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya. Dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul.
4. Professional berbasis bisnis adalah otonomi tanggung jawab lebih luas pada tingkat professional. Dan pendidikan tinggi tingkat sarjana sampai magister.

2. Pandemi Covid-19

a. Pengertian Pandemi

Pandemi adalah suatu wabah penyakit global. Menurut *World Health Organization* (WHO), pandemi dinyatakan ketika penyakit baru menyebar di seluruh dunia melampaui batas.

Istilah pandemi menurut KBBI dimaknai sebagai wabah yang berjangkit serempak di mana-mana meliputi daerah geografi yang luas. Dalam pengertian yang paling klasik, ketika sebuah epidemi menyebar ke beberapa negara atau wilayah dunia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pengertian Covid-19

Covid-19 adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian. Kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan. Pada banyak kasus, virus ini hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan, seperti flu. Namun, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti infeksi paru-paru (*pneumonia*).³⁵ Gejala awal infeksi virus corona atau Covid-19 bisa menyerupai gejala flu, yaitu demam, pilek, batuk kering, sakit tenggorokan, dan sakit kepala. Setelah itu, gejala dapat hilang dan sembuh atau malah memberat. Penderita dengan gejala yang berat bisa mengalami demam tinggi, batuk berdahak bahkan berdarah, sesak napas, dan nyeri dada.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19

Bekerja dari rumah ini telah memunculkan perilaku yang berbeda atau penyikapan yang berbeda dari karyawan terkait WFH tadi. Minimal ada 3 perilaku karyawan dalam menyikapi situasi tersebut.

Pertama adalah mereka akan bekerja lebih produktif daripada ada kerja di kantor, misalnya biasanya tidak bisa menulis sekarang bisa menghasilkan satu atau dua tulisan dalam sehari, yang ketika bekerja di kantor sulit dicapai. Disamping itu, mereka bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan lain yang tidak bisa dilakukan di kantor

³⁵ <https://stopnpneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>



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.

sebelumnya. Mereka bisa menghasilkan output yang lebih tinggi ketika bekerja di rumah.³⁶

Kedua adalah karyawan yang tidak ada bedanya bekerja di kantor dan di rumah. Ketika di kantor tidak produktif, di rumah pun juga tidak produktif atau sebaliknya pekerjaannya tetap selesai meski bekerja di rumah.

Ketiga, ada karyawan yang justru lebih rendah produktivitasnya ketika bekerja di rumah dengan berbagai alasan misalnya tidak ada sarana bekerja yang memadai seperti di kantor, tidak ada internet, tidak ada mesin, tidak ada alat yang bisa digunakan untuk bekerja lebih cepat seperti di pabrik atau di kantor. Perilaku yang berbeda tersebut disebabkan oleh beberapa aspek seperti satu faktor individu, faktor organisasi dan faktor keluarga atau lingkungan dimana mereka bekerja dari rumah.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan faktor-faktor yang berbeda, sehingga masalah lebih terarah dan awalnya tidak terjadi kesalahpahaman dalam materi penelitian. Penulis menentukan kerangka pikir dalam penelitian ini untuk mengetahui tentang bagaimana pengembangan karir pada karyawan di masa pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru.

Roe menekankan bahwa pengalaman pada awal masa kanak-kanak memainkan peranan penting dalam pencapaian kepuasan dalam bidang yang

³⁶<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>



dipilih seseorang. Penelitiannya menginvestigasi bagaimana pola asuh orang tua (*parental styles*) mempengaruhi *hierarki* kebutuhan anak, dan bagaimana hubungan antara kebutuhan ini dengan gaya hidup masa dewasanya. Dalam mengembangkan teorinya, dia menggunakan teori Maslow tentang *Hierarchy of Needs* sebagai dasar. Struktur kebutuhan seorang individu menurut Roe, sangat dipengaruhi oleh frustrasi dan kepuasan pada awal masa kanak-kanak. Misalnya, individu yang menginginkan pekerjaan yang menuntut kontak dengan orang (*person oriented*) adalah mereka yang didorong oleh kebutuhan yang kuat untuk memperoleh kasih sayang dan mendapatkan pengakuan sebagai anggota kelompok. Mereka yang memilih jenis pekerjaan *non-person oriented* akan memenuhi kebutuhan akan rasa aman pada tingkat yang lebih rendah. Roe berhipotesis bahwa individu yang senang bekerja dengan orang adalah mereka yang dibesarkan oleh orang tua yang penuh kehangatan dan penerimaan, dan mereka yang menghindari kontak dengan orang adalah yang dibesarkan oleh orang tua yang dingin atau menolak kehadiran anaknya.

Menurut Roe dalam Munandir mengemukakan bahwa terdapat empat tingkatan karir yang dilalui individu, yaitu³⁷ :

- 1) *Person Oriented* adalah jabatan yang berorientasi pada kontak dengan orang lain. Pada tahap ini juga berfokus pada keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti menerima saran dan pendapat yang diberi oleh seorang atasan dan memiliki dedikasi yang tinggi atau loyalitas terhadap perusahaan.
- 2) Tak terampil adalah pekerjaan pada tingkat ini tidak membutuhkan keahlian atau pendidikan khusus atau bisa disebut pekerjaan yang bersifat repetitif dan pekerjaan hanya dituntut untuk mampu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan. Pada tahap ini berfokus pada keahlian

³⁷ Munandir, *Pengantar Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dikjen Dikti, 1996) hal 104.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti mengasah keahlian, mengembangkan potensi diri sehingga suatu pekerjaan tersebut tidak bersifat repetitif dan karyawan bisa dalam mengembangkan karirnya.

- 3) Terampil adalah semisalnya membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya. Dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul.
- 4) Professional berbasis bisnis adalah otonomi tanggung jawab lebih luas pada tingkat professional. Dan pendidikan tinggi tingkat sarjana sampai magister. Contohnya seperti harus memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dalam tingkatan karir atau menaikkan suatu posisi jabatan, karena dari segi pendidikan itu sangat penting untuk tingkatan karir kedepannya. Dan untuk menaikkan suatu posisi jabatan diperusahaan ini sangat mudah dan syaratnya harus gigih dalam bekerja, mau mengikuti pembukaan jabatan baru, dan prestasi kerjanya harus semakin hari semakin meningkat, maka dari situlah karyawan bisa meningkatkan karirnya untuk menaikkan suatu posisi jabatan yang lebih tinggi.

Karakteristik teori Roe adalah menganggap penting kebutuhan dan jenis-jenis kepribadian. Dalam hal kebutuhan, orang akan memilih pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. teori ini dipengaruhi oleh pandangan teori penyaluran tenaga kejiwaan, pengaruh masa kecil, teori kebutuhan, dan faktor keturunan.

Dari teori diatas, maka kerangka pemikiran dalam pengembangan karir pada karyawan di masa pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Paanm Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

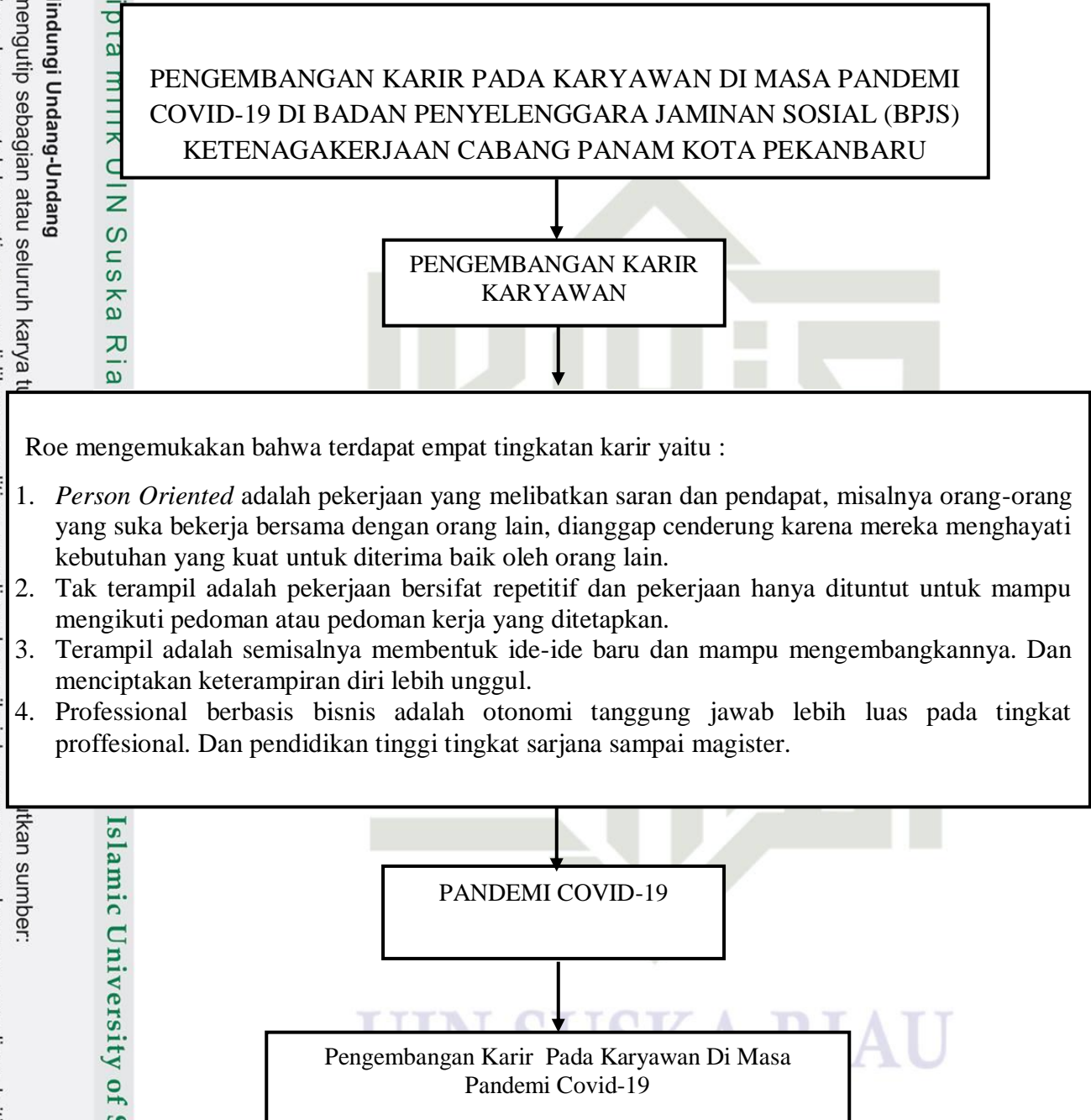
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

KERANGKA PIKIR



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara yang dipergunakan dalam sebuah penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian atau sering disebut juga metodologi penelitian adalah sebuah desain atau rancangan penelitian. Rancangan ini berisi rumusan tentang objek atau subjek yang akan diteliti, teknik - teknik pengumpulan data, prosedur pengumpulan dan analisis data berkenaan dengan fokus masalah tertentu.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan situasi dan kondisi atau fenomena sosial yang terjadi di masyarakat. Dikarenakan peneliti langsung turun ke lapangan maka pendekatan deskriptif kualitatif sekiranya lebih tepat untuk digunakan. Penelitian kualitatif menurut Sugiono merupakan penelitian yang mana digunakan/diperuntukan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti menjadi instrument kuncinya.³⁸

Alasan memilih metodel penelitian deskriptif kualitatif adalah karena ingin memastikan hasil penelitian berdasarkan keadaan sesungguhnya yang ada dilapangan. Dengan metode deskriptif kualitatif juga lebih tepat digunakan pada fokus yang ingin saya teliti karena memberikan hasil yang deskriptif yang membuat hasil penelitian lebih lengkap, mendalam dan bermakna berdasarkan pengamatan langsung dan narasumber yang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru di Jl. HR.

³⁸ H. Salim dan Haidir, *Penelitian Pendidikan Metode, Pendekatan, dan Jenis*, (Jakarta : Kencana,2019) hal.28



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.

Soebrantas Simpang Baru Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293.
Penelitian ini dilaksanakan pada april sampai dengan selesai.

C. Sumber Data

Ada dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder :³⁹

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh /langsung diterima dari sumber data (responden/sampel/informan), tidak melalui pihak ketiga.⁴⁰ Dalam penelitian ini, sumber data primer yang digunakan adalah dengan wawancara secara langsung pada karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

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

Data Sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya. Data sekunder adalah data yang sudah ada pada lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti, dokumentasi, wawancara, laporan-laporan, visi misi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru.

³⁹ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), hal.43

⁴⁰ Eri Barlian, *Metodologi Penelitian Kualitatif &Kuantitatif*, (Padang : Sukabina Press, 2016) hal.42



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. Informan Penelitian

Informan merupakan orang yang memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menentukan kriteria informan dalam penelitian ini yaitu: pihak yang benar-benar mengetahui dan paham akan pengembangan karir serta pihak yang terlibat langsung dalam pengembangan karir. Berdasarkan kriteria tersebut maka peneliti menentukan jumlah informan yang akan dimintai keterangan terkait penelitian yang akan dilakukan adalah berjumlah 3 orang informan. Berikut adalah informan yang peneliti pilih untuk dimintai keterangan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Nama	Keterangan
1.	Anwar Hidayat	Kepala Cabang
2.	Adil Pratama	Direktorat SDM & Umum
3.	Raja Yoga	Direktorat SDM & Umum

E. Teknik Pengumpulan Data

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara kepada beberapa informan yang berada di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Informan pertama yang diwawancara merupakan karyawan yang berperan dalam mengembangkan karirnya pada masa pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Selain itu untuk mendapatkan data dari pengembangan karir, wawancara juga dilakukan kepada konselor yang bertugas dalam pengembangan karir karyawan tersebut.

Teknik wawancara dengan wawancara mendalam (*Depth Interview*) dilakukan pada informan-informan. Dengan wawancara secara intensif atau wawancara mendalam dan kebanyakan tidak terstruktur tujuannya untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam. Wawancara ini di gunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari informan secara lebih mendalam karena jumlah informan yang sedikit.

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu cara pengumpulan data yang objektif dengan cara terjun langsung ke lapangan atau ke tempat yang diteliti dalam mengamati perilaku yang substantif dalam penelitian. Peneliti tidak hanya melihat, tetapi juga mendatangi objek dengan suatu konsep target, definisi dan kriteria untuk menggambarkan kejadian dan instrumennya. Dalam penelitian ini observasi yang penulis lakukan ialah observasi non partisipan. Observasi non partisipan adalah pengamatan yang dilakukan oleh observer tanpa terjun langsung ke dalam anggota



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kelompok yang akan diobservasi sehingga observer hanya sebagai pengamat. Dengan begitu, penulis dapat mengorek info dengan lebih leluasa karena tidak teringat dengan sumber data.⁴¹

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan penting yang sangat erat hubungannya dengan obyek penelitian. Dapat juga dikatakan karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan mencatat, menyalin, menggandakan data atau dokumen yang berkaitan dengan pengupahan.

Dokumentasi ini dilakukan dengan melihat dan menganalisis dari dokumen-dokumen yang berasal dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

F. Validasi Data

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

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam

⁴¹Ida Bagus Mantra, *Filsafat Penelitian Dan Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004), hlm. 83



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.

mendapatkan tingkat kepercayaan atau kebenaran hasil penelitian, ada berbagai cara yang dapat dilakukan salah satunya triangulasi, triangulasi bertujuan untuk mengecek data kebenaran data tertentu dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain, antara hasil dua peneliti atau serta dengan membandingkan dengan menggunakan teknik yang berbeda misalnya observasi dan wawancara.

Menurut Maleong, triangulasi adalah sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa peneliti dapat melakukan *check* dan *recheck* temunya dengan cara membandingkan.⁴²

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

1. Sumber

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

2. Metode

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

3. Penyidik

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

⁴²Lexy j. Meleong, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.23



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

4. Teori

Teori menurut Lincoln dan Guba berdasarkan anggapan bahwa fakta tidak dapat diperiksa derajat kepercayaannya dengan satu atau lebih teori. Dipihak lain, Patton berpendapat lain yaitu bahwa hal itu dapat dilaksanakan dan hal itu dinamakannya penjelasan banding.⁴³

G. Teknik Analisis Data

Bodgan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴⁴

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif ini digunakan peneliti karena dalam menganalisa data yang dikumpulkan berupa informasi dan uraian dalam bentuk prosa yang kemudian dikaitkandengan data lainnya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran, data berupa penjelasan-penjelasan bukan berdasarkan angka. Setelah data terkumpul kemudian dilakG.sanakan pengolahan data dengan metode kualitatif, setelah itu dianalisis secara kualitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Lexy J Meleong sebagai berikut :⁴⁵

⁴³ibid

⁴⁴Sugiyono, *.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2016) hal. 369

⁴⁵ibid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Reduksi data, yaitu memeriksa kelengkapan data untuk mencari kembali data yang masih kurang dan mengesampingkan data yang kurang relevan.
2. Penyajian data, yaitu menguraikan data secara sistematis sesuai dengan topik pembahasan terkait.
3. Menarik kesimpulan, yaitu merangkum uraian-uraian penjelasan ke dalam susunan yang singkat dan padat berdasarkan hasil penelitian sesuai indikator kerangka pikir.

Berdasarkan langkah-langkah di atas maka analisis data dengan menggunakan kalimat-kalimat, dan selanjutnya analisa data ini akan disesuaikan dengan teori-teori yang mendukung rumusan masalah, artinya menggambarkan peristiwa, perilaku atau objek tertentu lainnya. Setelah data terkumpul baik wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian data tersebut di klarifikasikan ke dalam kategori-kategori tertentu. Setelah diklarifikasikan barulah penulis melakukan pemaknaan terhadap data untuk memperoleh kesimpulan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.⁴⁶

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit

⁴⁶ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>



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.

pula PP No.34/197 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan



program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

B. Visi Dan Misi

Adapun visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru antara lain sebagai berikut :

1. Visi

Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

2. Misi

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk :

1. Melindungi dan melayani dan menyejahterahkan pekerja dan keluarga.
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja.
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

C. Struktur Organisasi

Sebagaimana layaknya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya agar berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan suatu struktur organisasi beserta tugas dan tanggung jawabnya.

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.

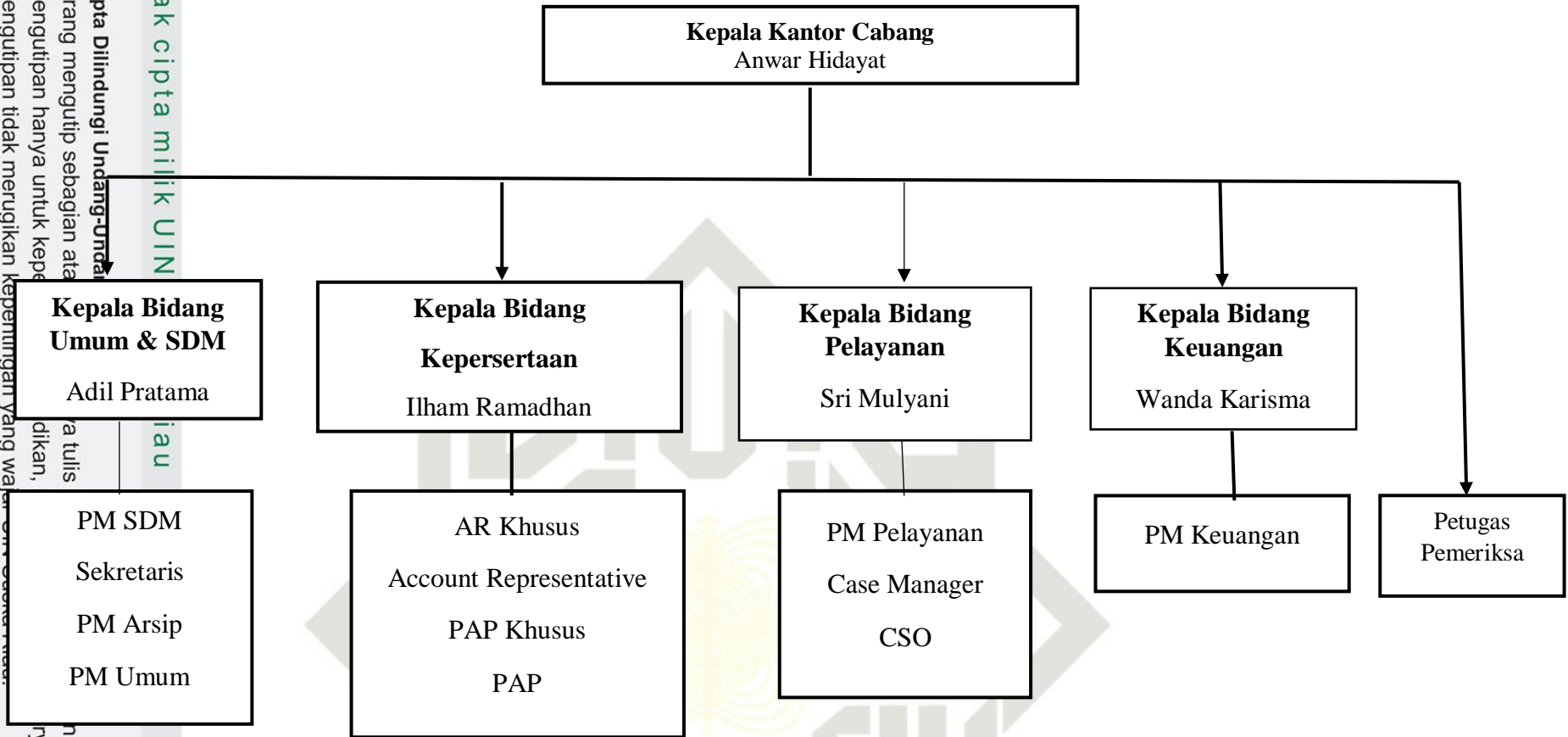
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan 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 seluruhnya tanpa izin
- a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan buku, dan sebagainya
- b. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin



Gambar 4.1 Struktur Organisasi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan⁴⁷

⁴⁷<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>



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. *Job Description* Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru

Berikut uraian tugas dan tanggungjawab (*jobdescription*) Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru

1. Tugas Kepala Kantor Cabang

- a. Menyusun dan memantau implementasi rencana kerja dan anggaran tahunan Cabang kelas 1, guna menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya
- b. Mengendalikan kegiatan pengembangan kepesertaan formal dan informal selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan tercapainya target pemasaran
- c. Memantau kegiatan pengelolaan peserta melalui program CRM di Cabang kelas 1, guna memastikan tercapainya target peningkatan iuran
- d. Mengarahkan pengelolaan program PKP selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan program PKP mendukung efektivitas kegiatan pemasaran
- e. Mengarahkan dan memantau penyelenggaraan program manfaat dan kegiatan pelayanan, guna tercapainya kepuasan pelanggan.

2. Tugas Kepala Pemasaran Informal Cabang

- a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya.
- b. Menyusun program pemasaran (dalam rangka pengembangan kepesertaan) dan pengelolaan kepesertaan di kantor cabang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, sebagai acuan kegiatan operasional.
- c. Mengkoordinasikan implementasi program pemasaran di bidang jasa konstruksi dan sektor informal serta memantau tingkat pencapaian, untuk memastikan target kepesertaan tercapai dengan efektif dan efisien.

**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. Tugas Kepala Pelayanan Cabang
 - a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang Pelayanan, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidang Pelayanannya.
 - b. Mengkoordinasikan proses Penetapan Jaminan, guna memperoleh besaran jaminan yang akurat
 - c. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan bagi peserta, agar sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.
4. Tugas Kepala Umum dan SDM Cabang
 - a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang SDM & Umum, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya.
 - b. Mengelola pemenuhan kebutuhan SDM, guna memastikan efektivitas penempatan di Cabang sesuai dengan spesifikasi jabatan.
 - c. Mengelola kegiatan pengembangan kompetensi pegawai, untuk mendukung tercapainya standar kompetensi yang dipersyaratkan.
5. Tugas Kepala Keuangan dan TI
 - a. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang Keuangan & TI Cabang kelas 1 Keuangan & TI, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidang Keuangan & TI Cabang Kelas 1 nya.
 - b. Mengkomplikasikan rencana anggaran tiap Unit kerja, untuk memperoleh acuan dalam pengelolaan dana.
 - c. Mengkoordinasikan pengelolaan keuangan, agar kegiatan operasional cabang dapat berjalan lancar, efektif dan efisien.



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

6. Tugas Pemasaran Informal

Melaksanakan kegiatan pemasaran (untuk mengembangkan kepesertaan) dan pembinaan kepada peserta di sektor informal dan jasa konstruksi, memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran informal yang telah dibebankan dan untuk menjaga kepuasan peserta.

7. Pelayanan Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian

Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT & JK, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan tepat jumlah dan tepat waktu.

8. Teknologi Informasi (TI)

Melaksanakan pengaturan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan hardware, software dan jejaring, serta mengelola database dan aplikasi, guna mengoptimalkan pengoperasian perangkat system informasi untuk memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta dan untuk efektivitas kegiatan operasional.

9. Bagian Umum

Mengkoordinasikan pemberian layanan umum dan penyediaan barang/jasa sesuai kebutuhan, serta melaksanakan program komunikasi sesuai arahan, guna memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.

10. Administrasi Informal

Khusus menghimpun data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan informal khusus, menyiapkan sarana prasarana penunjang kegiatan pemasaran serta melakukan pelayanan dokumen

administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran informal khusus.

11. Administrasi Pemasaran

Menghimpun dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

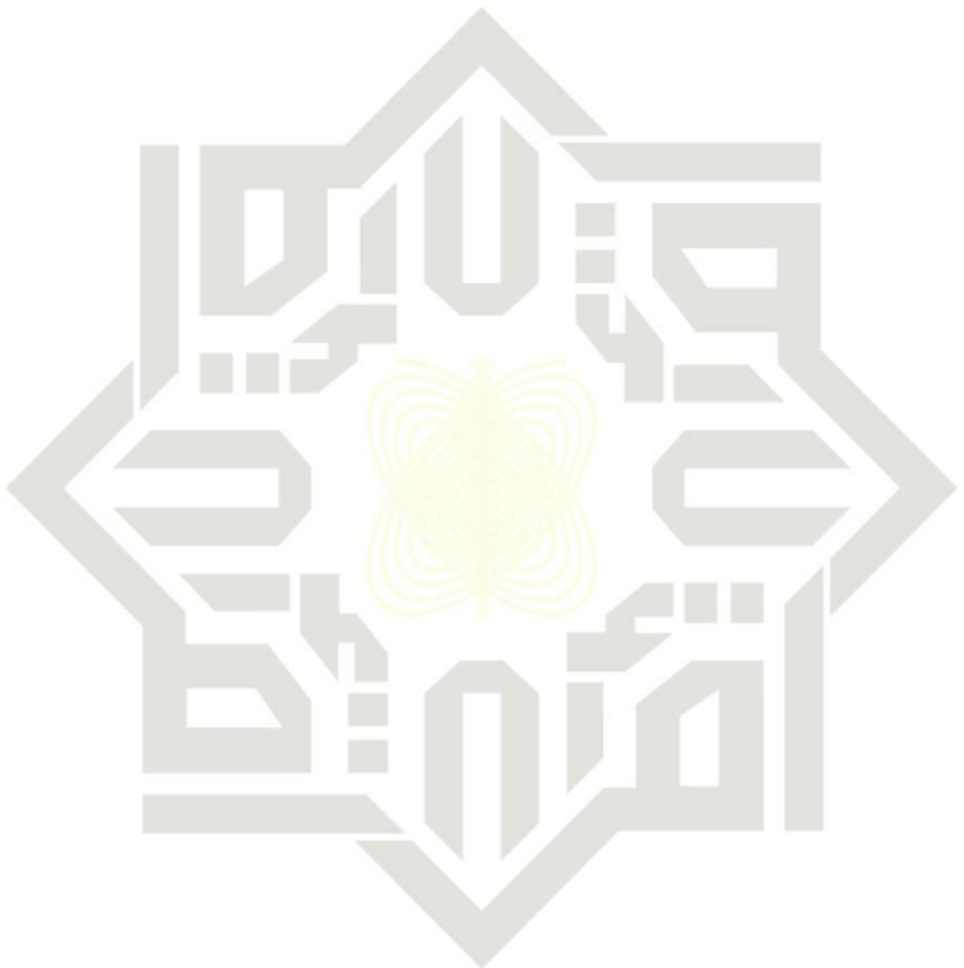
Pengembangan karir pada karyawan di masa pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan atau aturan-aturan yang diberikan oleh perusahaan. Pada tahapan pertama *Person Oriented* dalam pengembangan karir yaitu keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti menerima saran dan pendapat. Tahap yang kedua, tak terampil dalam pengembangan karir, pada tahap ini merupakan suatu pekerjaan yang bersifat refetitif (pengulangan), maka oleh sebab itu perlu dilakukan seperti mengembangkan potensi diri. Tahap yang ketiga terampil, yaitu membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya, penerapan kualitas diri dan menciptakan keterampilan diri lebih unggul. Tahap yang terakhir, yaitu profesional dalam bisnis, merupakan berfokus pada kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengembangkan karirnya, seperti latarbelakang pendidikan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pada proses penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan untuk pihak yang terkait dalam Pengembangan Karir Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru, yaitu :

1. Kepada Kepala Cabang di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru untuk mampu membina dan membantu sebaik-baiknya dan terus dimaksimalkan lagi proses pelaksanaannya.

2. Kepada karyawan bagian SDM agar bisa memantau terus terkaitnya dengan pengembangan karir pada masa pandemi Covid-19 ini.
3. Kepada karyawan bagian Umum agar bisa mengawasi dan menjaga untuk menjalin hubungan yang baik terhadap karyawan-karyawan yang lainnya.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GRAHA ILMU: Yogyakarta.
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Edi Barlian. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Padang : Sukabina Press.
- H. Salim dan Haidir. 2019. *Penelitian Pendidikan Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta : Kencana.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hamzah, Amir. 2019. *Kematangan Karier Teori dan Pengukurannya*, Malang : Literasi Nusantara.
- Hariandja, Maribot Tua Efendi . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hartono. 2016. *Bimbingan Karir*. Jakarta : Kencana
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manrihu, M.T. 1992. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta : Bumi Aksara.

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

Mantra, Ida Bagus. 2004. *Filsafat Penelitian Dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Meleong, Lexy j. 2000. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Moekjizat. 1994. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Rosa Karya.

Nanang Tegar. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*, Yogyakarta : Quadrant.

Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung : Pustaka Setia.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Grafindo Persada.

Robert Nathan. 2012. *Konseling Karir*. Yogyakarta : Pustaka Bintang.

Rokhman, Wahibur. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kudus : Nora Media Enterprise.

Satrianegara, M. Fais. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Pers.

Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Tsrial, Daryanto. 2015. *Pengembangan Karir Profesi Guru*. Yogyakarta : Gava Media.

Website

<https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/https://www.gadjian.comblog/2020/05/05/tantangan-work-from-home/>

**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.

<https://stoppneumonia.id/informasi-tentang-virus-corona-novel-coronavirus/>

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>

Skripsi

Helmi M. 2013. *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.

Indriani, Iin Sri. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Alauddin: Makassar.

Putri, Eka Rulianti. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.

Jurnal

Ati, Bagus Kuncoro, dkk, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Komunikasi* (studi kasus pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta), Jurnal Ilmiah ekonomi dan bisnis, vol.14, no.1 2021



Lampiran 1

DAFTAR WAWANCARA

1. Key Informan

- 1) Bagaimana saran dan pendapat anda jika ada karyawan yang sulit dalam mengembangkan karirnya di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru ? Dan berikan solusinya.
- 2) Bagaimana resolusi anda jika suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar tidak bersifat repetitif, guna untuk pengembangan karir karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru?
- 3) Bagaimana perusahaan memberikan inovasi-inovasi baru terhadap pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Panam Kota Pekanbaru?
- 4) Bagaimana kiat-kiat perusahaan dalam meningkatkan Soft Skill untuk pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid-19 ini?
- 5) Apakah dalam pengembangan karir harus memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi untuk menaikkan suatu posisi jabatan?

2. Informan pendukung

- 1) Apa kiat-kiat anda dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan?
- 2) Bagaimana cara anda dalam mendorong karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik di masa pandemi Covid-19 ini terutama pada karyawan yang Work From Home?
- 3) Bagaimana cara anda untuk meningkatkan kualitas diri dalam mengembangkan karir di masa pandemi Covid-19 ini?
- 4) Apakah anda memiliki kendala/ kesulitan dalam pengembangan karir pada masa pandemi Covid-19 ini? Dan berikan solusinya.
- 5) Apa-apa saja bentuk-bentuk pengembangan karir pada perusahaan ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Lampiran 2

Kisi-kisi Wawancara

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Metode Pengumpulan Data	
			Wawancara	Observasi
UIN Suska Riau Pengembangan Karir menggunakan (teori Ann Roe)	Person oriented	1. Pekerjaan yang melibatkan saran dan pendapat 2. Pendapat yang sering berselisih	Wawancara	Observasi
	Tak terampil	1. Pekerjaan bersifat repetitif 2. Pekerjaan hanya dituntut untuk mampu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan	Wawancara	Observasi
	Terampil	1. Penerapan kualitas diri terhadap kreatifitas 2. Membentuk ide-ide baru dan mampu mengembangkannya 3. Menciptakan keterampilan diri lebih unggul	Wawancara	Observasi
	Professional berbasis bisnis	1. Otonomi tanggung jawab lebih luas pada tingkat professional 2. Pendidikan tinggi tingkat sarjana sampai magister	Wawancara	Observasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3

DOKUMENTASI RISET



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



panggil kami **bpjamsostek**

: B/2903/042022

27 April 2022

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

: Keterangan Pelaksanaan Penelitian

Format,

hubungan dengan adanya kunjungan terkait penelitian pada Kantor Cabang Pekanbaru

panam oleh mahasiswi dengan rincian

Nama : Vira Yunita

NIM : 11840221221

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

urusan : Bimbingan Konseling Islam

Judul Penelitian : Pengembangan Karir Pada Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam

Dari itu dapat kami sampaikan bahwa pelaksanaan penelitian dan wawancara telah dilaksanakan dengan baik dan lancar.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Anwar Hidayat
Kepala

AD/AP/H: 03.00

UIN SUSKA RIAU

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

1. Dilarang menjiplak atau melakukan plagiasi atau seluruh atau sebagian karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



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



Vira Yunita lahir di Kabupaten Rokan Hilir, Tepatnya di Desa Bangko Sempurna Kecamatan Bangko Pusako pada tanggal 12 Februari 2000. Vira Yunita lahir dari pasangan suami istri Ayahanda Jono dan Ibunda Hariani. Vira Yunita merupakan anak kedua dari dua bersaudara yang mempunyai kakak pertama yaitu Pandi Kurniawan.

Vira Yunita berasal dari kecamatan Bangko Pusako, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau. Penulis pernah menempuh pendidikan di SDN 012 Bangko Sempurna dan selesai pada tahun 2012, kemudian melanjutkan sekolah SMP N 2 Bangko Pusako dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan sekolah ke jenjang SMA N 4 Bangko Pusako dan selesai pada tahun 2018.

Pada tahun 2018. Penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi 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. Dan akhirnya penulis dinyatakan lulus pada tanggal 05 Juli 2022.