



**METODE BIMBINGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR BUPATI KAMPAR BAGIAN
PENGADAAN BARANG DAN JASA**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH:
NUR ARSY
NIM. 11840224071

**PROGRAM BIMBINGAN KONELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF**

**KASIM RIAU
1444H/2022M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

ate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



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

لثةرة الدعوة والصلال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

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 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 : Nur Arsy
NIM : 11840224071
Judul : Metode Bimbingan Karier dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Bupati Kampar Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

pada :
Hari : Jumat
Tanggal : 14 Oktober 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, Oktober 2022
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



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

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Dr. H. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 19750511200312 1 003

Penguji III

Rahmad, M.Pd
NIP. 19781212201101 1 006

Sekretaris/Penguji II

Muhammad Soim, S.Sos.I.,MA
NIK.130 417084

Penguji IV

Nurjanis, S.Ag., MA
NIP.19690927200901 2 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber pada :
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
4. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
5. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
6. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
7. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
8. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
9. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
10. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian dan/atau karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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 : Nur Arsy
Nim : 11840224071
Judul Skripsi : Metode Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Bupati Kampar Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa

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

Zulaini, S.Ag., M.A

NIP. 197407022008011009

Pekanbaru, 19 September 2022
 Pembimbing,

Nama Dr. Azni, M.Ag

NIP. 197010102007011051

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.



PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

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

Nama : NUR ARSY
 NIM : 11840224071
 Judul : **METODE BIMBINGAN KARIER DALAM
 MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
 SEKRETARIAT DAERAH KAB.KAMPAR BAGIAN
 PENGADAAN BARANG DAN JASA**

Telah Diseminarkan Pada:

Hari : KAMIS
 Tanggal : 23 DESEMBER 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, 31 mei 2022

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Rahmad, S.pd., M.pd

NIP. 19781212 201101 1 006

Penguji II,

Dr. Yasril Yazid, MIS

NIP. 19720429 200501 1 004

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

undang-Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 an hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

ptam milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara (**Nur Arsy**) NIM. **(11840224071)** dengan judul "**(Metode Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Bupati Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa)**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

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

Pembimbing

(Dr. Azni, M.Ag)
NIP. 197010102007011051

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 dan Milik UIN Suska Riau
 UIN SUSKA RIAU
 Strate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama: Nur Arsy
NIM : 11840224071

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **(Metode Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Bupati Kampar Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa)** adalah benar karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

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

Pekanbaru, 19 September 2022
 Yang Membuat Pernyataan,



Nur Arsy
NIM. 11840224071

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

UIN SUSKA RIAU



ABSTRAK

Nama : Nur Arsy
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Judul : Metode Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Bupati Kampar Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa

Penelitian ini berawal dari sebuah latar belakang bahwa bimbingan karir bagi karyawan merupakan sesuatu yang penting, karna dengan adanya bimbingan karir, karyawan dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja. Metode Bimbingan karir adalah cara dan upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki. Pentingnya bimbingan karir bagi karyawan adalah memberikan informasi kepada karyawan dapat memupuk seluruh potensi yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat berkembang secara wajar serta memberikan usaha agar di dalam diri karyawan timbul suatu perubahan. Dimana perubahan itu terbentuk kebaikan terhadap suatu yang kurang baik menjadi lebih baik. Kemudian yang menjadi pokok permasalahan yaitu “ bagaimana pelaksanaa Metode Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa”. Adapun tujuan Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja di sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa. Penelitian ini adalah penelitian Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan data-data penelitian dapat penulis simpulkan Berdasarkan analisa maka dapat diketahui bahwa pembimbing di PBJ menggunakan metode kelompok maka dapat menambah kemampuan atau keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan yang ditekuninya. Bimbingan karir yang diberikan mampu meningkatkan kepercayaan diri para karyawan menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil suatu keputusan dan bimbingan karir di PBJ bisa dikatakan berhasil.

Kata kunci : Metode bimbingan karir, pengadaan barang dan jasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

Name : Nur Arsy
Department : Islamic Counseling Guidance
Title : Career Guidance Methods In Improving Employee Performance At The Kampar Regent's Office For The Procurement Of Goods And Services

This research is motivated by the importance of career guidance for employees because, through this guidance, they may improve their performance. The career guidance method is a method and effort to assist in preparing oneself for the world of work or certain professional positions, as well as equipping oneself to be ready to take on the positions that have been entered. The importance of career guidance for employees is that providing information to employees can cultivate all their potential so that employees can develop properly and provide effort so that changes occur within employees. Where the change is formed by goodness towards something that is not good for the better. Then the main issue is "how to implement the Career Guidance Method in Improving Employee Performance at the regional secretariat of Kampar Regency, the procurement of goods and services section". The purpose is to find out the description of the implementation of career guidance services in improving work performance at the regional secretariat of Kampar Regency in the procurement of goods and services. So, the number of samples in this study was 3 people. Based on the research data, the authors conclude. Based on the analysis, it can be seen that the supervisor at PBJ uses the group method, so it can increase the abilities or skills of employees so that employees can maximize the work they do. The career guidance provided can increase the confidence of employees to be more active, become independent individuals, and be able to make decisions and career guidance at PBJ can be said to be successful.

Keywords: *Career guidance methods*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

Bismillahirrahmanirrohim,

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Dengan segala kerendahan hati sebagai hamba Allah SWT yang harus mengabdikan sekaligus bertafakur di hadapan-Nya. Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kemudahan karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam juga tidak lupa penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia ke jalan yang diridhoi Allah SWT.

Skripsi yang berjudul ‘**Metode Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kantor Bupati Kampar Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa**’ Penulisan skripsi ini dilakukan dengan rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada prodi Bimbingan konseling islam fakultas dakwah dan ilmu komunikasi UIN Suska Riau. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini oleh karna itu, penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Dr. Khairunnas, M.ag
2. Bapak Dr. Imron Rosidi, S.Pd., MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
3. Bapak Dr. Masduki, M. Ag, Dr. Toni Hartono, M.Si dan Dr.H. Arwan, M.Ag selaku wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ketua jurusan prodi bimbingan konseling islam bapak Zulamri, S.Ag., M.A
5. Ibu Rosmita, S.Ag., M.Ag selaku sekretaris program studi bimbingan konseling islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi
6. Bapak Dr. Azni, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepad penulis dalam menyelesaikan studi 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.

8. Pihak sekretariat daerah bagian pengadaan barang dan jasa, terima kasih kepada bapak arief, bapak musdar dan buk prima yang telah bersedia saya wawancarai dan bapak eko yang telah membantu dalam memberikan data yang saya perlukan.
9. Dan yang paling terkhusus dan teristimewa kedua orang tua ayahanda M. Yani dan ibunda Erda Wati yang tercinta, karna jerih payah dan pengorbanannya serta kesabarannya, doa-doanya dan yang telah berkorban tenaga serta waktu luang demi keberhasilan penulis dan seluruh keluarga demi keberhasilan penulis dan seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
10. Serta kakak yang selalu menyemangati Nursuci dayana dan Nopriyanti, S.Pd dan sahabat Suci Hapizah S.Pd yang selalu mengingatkan dan menemani dalam penyusunan skripsi , serta teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.
11. Dan almamaterku tercinta fakultas dakwah dan ilmu komunikasi UIN Suska Riau mudah mudahan selalu eksis dalam mencetak ilmuwan-ilmuwan yang islami.
12. KKN Desa Tanjung Berulak terimakasih atas pengalaman berharganya dalam mengabdikan kepada masyarakat dan dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung telah membantu menyelesaikan skripsi ini terimakasih semoga kita semua sukses dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

Akhir kata, saya berharap semoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembang ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, 07 juli 2022
Penulis,

NUR ARSY
NIM. 11840224071



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Penegasan Istilah	5
C. Rumushan Masalah	5
D. Tujuan penelitian.....	6
E. Kegunaan Penelitian.....	6
F. Alasan Memilih judul.....	6
G. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Metode	8
1. pengertian metode	8
2. Pengertian bimbingan karir	9
3. Tujuan dan fungsi bimbingan karir	11
4. Pentingnya bimbingan karir bagi karyawan	12
B. Prestasi kerja	14
1. Pengertian prestasi kerja	14
2. Penilaian prestasi kerja	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja	18
4. Etos kerja dalam islam	18
C. Karyawan	20
1. Pengertian karyawan	20
2. Karakteristik karyawan	20
3. Kebutuhan karyawan	23
4. Kajian terdahulu	25
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Metode penelitian	26
B. Lokasi dan waktu penelitian	26
C. Sumber data	27
D. Informan penelitian	27
E. Teknik pengumpulan data	28
F. Validasi data	29
BAB IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah singkat kantor bupati	30
B. Tugas pokok dan fungsi	31
C. Sumber daya manusia	35
D. Visi misi	37
E. Stuktur organisasi	38
F. Logo	38

BAB V. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan	50

BAB VI. PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

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 4.1 Status Kepegawaian	39
Tabel 4.2 Usia Karyawan	40
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Karyawan	40
Tabel 4.4 Diklat Jabatan.....	41



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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Logo	42
Gambar 6.1 Wawancara Bersama Kepala Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa	56
Gambar 6.2 Wawancara Bersama Ketua Pogja	56
Gambar 6.3 Wawancara Bersama Bendahara Pengadaan Barang Dan Jasa	57
Gambar 6.4 Wawancara Bersama Karyawan/Staf	57



- 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

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dalam bidang bisnis perusahaan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat, tidak hanya dalam bidang produksi dan pemasaran yang penting untuk perusahaan, tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan mereka yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil mendominasi pasar sasaran. Jadi Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus dapat mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu individu yang mau belajar dan bekerja keras dengan semangat, sehingga potensinya semakin berkembang.

Oleh karena itu, SDM yang dibutuhkan saat ini adalah SDM yang berkualitas mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi ini integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Untuk membangun kualitas sumber daya manusia yang bermoral dan berbudaya, serta berdaya saing tinggi dan berwawasan iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi), maka tenaga kerja perlu memperoleh bimbingan dan penyuluhan (konseling), sehingga dalam menjalankan tugasnya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, dengan demikian peran program bimbingan karir bagi karyawan sangat penting sekali dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program bimbingan merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan reaksi terhadap stress.

Setiap individu dilahirkan dengan sejumlah kebutuhan, tujuan, keinginan, dan dorongan dasar. Dan untuk memenuhi itu semua, maka setiap individu harus bekerja, sesuai dengan firman Allah dalam surat Ar-Ra'd ayat 11

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 : “*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*” (QS Ar-Ra’d: 11).

Abdul Hamid menyebutkan bahwa “pekerjaan manusia meliputi aspek rasio (akal) dan fisik. Jika manusia tidak bekerja maka berarti ia hidup tanpa memenuhi tugasnya. Rasio manusia harus digunakan untuk berpikir, inilah yang membedakannya dari hewan dan tumbuhan.

Salah satu kemampuan berpikir adalah kapabilitas menalar dan meneliti, menyimpulkan secara deduktif dan induktif”.¹ Dari sini dapat dipahami bahwa kemampuan berpikir itulah yang menyebabkan manusia dibebani tugas beribadah serta bertanggungjawab menentukan pilihan dan kehendak. Karena rasio pula Allah berkenan mengangkat manusia sebagai khalifah-Nya di muka bumi.

Pekerjaan juga merupakan sarana untuk memperoleh rezeki dan sumber penghidupan yang layak sesuai dengan surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan*”. (Q.s. An-Nahl: 97).

Dan harapan untuk semua orang adalah sukses Dan di saat melaksanakan setiap kegiatan yang dilakukan belum tentu memuaskan, hal ini dikarenakan keberhasilan atau keberhasilan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama dalam memahami makna karya dan potensinya.

Memahami makna bekerja dan mengejar karir atas dasar keinginan sendiri tidak mungkin muncul dengan sendirinya tanpa bantuan dan dorongan dari seseorang yang profesional, kegiatan ini disebut bimbingan. Penyediaan layanan bimbingan karir yang efektif dan berkesinambungan akan berguna bagi karyawan untuk memperoleh berbagai macam

¹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur’an & Sains*, (Jakarta : Gemma Insani Press, 1999), h. 34.



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.

informasi karir, posisi, pemahaman diri, pengambilan keputusan sendiri, dan pemecahan masalah itu sendiri.

Kemampuan karyawan untuk memahami kemampuan dan potensinya Hal ini merupakan indikasi keberhasilan layanan bimbingan dan konseling karir. Berhasil tidaknya layanan bimbingan karir tergantung pada kemampuan pegawai untuk membuat keputusan tentang karir dan menanggung segala bentuk risiko yang akan dia hadapi di masa depan.

Bimbingan karir tidak hanya sekedar memberikan respon kepada masalah-masalah yang muncul, akan tetapi juga membantu memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Penggunaan istilah karir di dalamnya terkandung makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan dalam mencapai tujuan hidup seseorang.²

Hattari menyebutkan bahwa istilah bimbingan atau konseling karir mengandung konsep yang lebih luas. Bimbingan jabatan menekankan pada keputusan yang menentukan pekerjaan tertentu sedangkan bimbingan karir menitikberatkan pada perencanaan kehidupan seseorang dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dengan lingkungannya agar ia memperoleh pandangan yang lebih luas tentang pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakannya dalam masyarakat.³

Dan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan bimbingan karir. Salah satu hal yang membantu karyawan mengembangkan diri berkenaan dengan sikap dan kebiasaan kerja yang baik menguasai ilmu dan keterampilan adalah bimbingan atau konseling karier. Hanya untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dari seseorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi mereka juga harus memiliki keinginan dan semangat untuk berprestasi tinggi.

Rao mengatakan bahwa prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat di dalamnya.⁴ Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan banyak tergantung pada kerja karyawannya.

² Muh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Lembaga Management Akademi Management Perusahaan YKPN, 1980), h. 42.

³ Hattari, *Ke Arah Pengertian Bimbingan Karier dengan Pendekatan Developmental*, (Jakarta : BP3K, 1983), h. 20.

⁴ Rao, T.V, *Penilaian Prestasi kerja : Teori dan Praktik (terjemahan : Mulyana)*, (Jakarta : Betnaman Pressindo, 1986), h. 56.



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 suatu perusahaan agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi maka tidak hanya sekedar organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja, melainkan melibatkan perlengkapan termasuk mesin-mesin, metode kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdaya guna. Dengan demikian perlu adanya pengaturan, pengarahan, bimbingan dan pendayagunaan. Usaha mengatur dan mengarahkan sumber daya ini, baik manusianya maupun peralatannya yang dikenal dengan istilah manajemen. Ke-efektifan organisasi perusahaan tercapai maupun tidak dapat terlihat apabila manajemen dapat memusatkan perhatiannya baik pada produksi maupun pada manusianya.⁵ terutama manajemen dalam pembinaan karir kepada karyawan. Di mana Bimbingan karir adalah bagian dari manajemen, tanpa bimbingan karir maka tidak dapat berjalan efektif.

Dan pemberian bimbingan karir di hampir semua organisasi ada, meskipun teknik atau metode yang digunakan berbeda. Dan hal ini dilakukan dengan tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka kualitas juga akan meningkat perusahaan atau organisasi sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut dapat terwujud dengan baik.

Begitu juga dalam manajemen perkantoran. Untuk memberikan layanan yang terbaik bagi pasien, perlu adanya bimbingan karir bagi karyawan, baik itu melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemenuhan hak-hak karyawan dan sebagainya. Sehingga atasan dan karyawan dapat memahami arti kerjanya dan pemahaman akan dirinya sehingga prestasi kerjanya meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan, dimana terdapat kurang maksimal kinerja karyawan, dan kurangnya anggota maka dari itu perlunya di adakan bimbingan karir serta penambahan anggota supaya kinerja karyawan membaik.

Dan oleh karna itu prestasi kerja karyawan bergantung sekali dengan bimbingan karir yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Oleh karna itu penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang “ **Metode Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sekretariat Daerah Kab.Kampar Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa**”

⁵ Abdul Rahman Shaleh & Yunita Faela Nisa, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta : UIN Jakarta Press, 2006), h. 4.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah berikut:

1. Metode

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, susunan W.J.S. Poerwadarminta, bahwa “metode adalah cara yang teratur dan berpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud”.⁶ Sedangkan dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer pengertian metode adalah cara kerja yang sistematis untuk mempermudah sesuatu kegiatan dalam mencapai maksudnya.⁷

2. Bimbingan Karir

Pengertian bimbingan karir menurut Winkel (1991), bimbingan karir merupakan bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, pemilihan lapangan pekerjaan atau jabatan (profesi) tertentu serta membekali diri agar siap memangku jabatan tersebut dan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.⁸

3. Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis memfokuskan kajian serta membatasi masalahnya pada “Metode Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa”.

Berdasarkan pembatasan masalah di atas dan untuk lebih memperjelas permasalahan yang akan diteliti, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

⁶ W. J. S Poerwadarminta, Op, Cit., h. 649

⁷ Peter Salim, et-al, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English, 1991, h. 1126.

⁸ Tohiri, Op.Cit., 130



Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan Karir di sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pelaksanaan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja di sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya layanan pembelajaran bidang bimbingan karir dalam Bimbingan dan Konseling.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi pada ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di bidang bimbingan karir.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pemberian layanan bimbingan karir
- b. Bagi Lembaga/Perusahaan, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk memberikan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.
- c. Bagi jurusan, penelitian ini dapat menambah koleksi kajian tentang layanan bimbingan karier.
- d. Bagi Akademik, dapat menambah wawasan, informasi dan pengetahuan tentang bimbingan karir bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan di Jurusan Bimbingan konseling islam.

F. Alasan Memilih Judul

Adapun yang melatar belakangi penulis memilih judul ini adalah sebagai berikut:

1. Karna fenomena saat ini adalah rendahnya tingkat kinerja dan motivasi berprestasi karyawan di indonesia. Berdasarkan survei JobStreet.com ditemukan bahwa kinerja dan motivasi berprestasi karyawan di indonesia tergolong rendah. Selain dari pada itu diperkuat



- 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.

hasil riset internasional yang melakukan survei tentang motivasi kerja karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia. Hasil riset menunjukkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Maka dari itu penulis tertarik mengambil judul ini.

2. Aspek-aspek yang diteliti memiliki relevansi dengan jurusan yang penulis tekuni yakni Bimbingan konseling Islam dan di dukung oleh bahan pustaka yang memadai.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini pembahasan dibagi menjadi enam bab, adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN.

Meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Meliputi metode bimbingan karir, pengertian metode, pengertian bimbingan karir, tujuan dan fungsi bimbingan karir, metode dan prinsip bimbingan karir, pentingnya bimbingan karir bagi karyawan, pengertian karyawan, kajian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan kerangka berpikir.

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah, visi misi, program kerja, data pegawai, struktur organisasi, logo dan dokumentasi.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian.

BAB VI PENUTUP



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Metode

1. Pengertian Metode

Secara etimologi metode berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri dari penggalan kata “meta” yang berarti “melalui” dan “hodos” berarti “jalan”. Bila digabungkan maka metode bisa diartikan “jalan yang harus dilalui”. Dalam pengertian yang lebih luas, metode bisa pula diartikan sebagai “segala sesuatu atau cara yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan”.⁹

Dan menurut “Kamus Besar Bahasa Indonesia” metode ialah “cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki atau cara kerja yang sistematis untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang ditentukan”.¹⁰ Sedangkan menurut Kamus Manajemen metode ialah “cara melaksanakan pekerjaan”.¹¹

Selain kata metode, ada juga kata "teknik" dan "pendekatan", keduanya dipahami sebagai metode ilmiah yang digunakan sebagai instrumen dalam melakukan pekerjaan yang lebih fokus pada subjek atau objek yang menjadi sasaran layanan.

Sesungguhnya antara metode dan teknik secara substansial memiliki arti yang sama. Perbedaannya terletak pada sisi fungsional, yaitu unsur-unsur dan penggunaan metode bersifat teoritis dan lebih luas sebagai bagian dari usaha ilmiah. Sedangkan teknik atau pendekatan lebih bersifat teknis dan sesuatu yang empiris serta spesifik yang terjadi pada penerapan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Teknik bisa pula berupa peralatan fisik, seperti alat peraga, peralatan administrasi, sarana dan prasarana, serta non fisik seperti taktik dan strategi tertentu yang hanya dimiliki seseorang berdasarkan pengalamannya atau improvisasinya pada saat menghadapi atau melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, bisa jadi teknik atau pendekatan yang digunakan karena dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang ditemukan pada saat melakukan pekerjaan.¹²

⁹M. Luthfi, *Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan (Konseling) Islam*, (Jakarta : Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah, 2008), h. 120.

¹⁰Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi ke. 3*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2002), h. 740

¹¹ B.N. Marbun, *Kamus Manajemen*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2005), h. 173.

¹² Luthfi, *Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan (Konseling) Islam*, h. 121.



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.

Secara umum layanan bimbingan dan konseling Istilah metode dan teknik terkadang digunakan secara bergantian tergantung pada objek masalah yang disajikan. Itu perlu diusulkan untuk memberikan wacana yang lebih luas dan lebih fleksibel mengenai berbagai metode dan teknik serta pendekatan yang digunakan dalam pelayanan bimbingan dan konseling.

B. Bimbingan Karir

1. Pengertian Bimbingan Karir

Bimbingan dan konseling merupakan terjemahan dari “guidance” dan “counseling” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah (bahasa) istilah “guidance” dari akar kata “guide” berarti mengarahkan, memandu, mengelola, dan menyetir.¹³ Dalam Kamus Bahasa Indonesia, “bimbingan berarti petunjuk ataupun penjelasan tentang tata cara mengerjakan sesuatu”.¹⁴

Sedangkan secara terminologi, yang telah dikemukakan para ahli, seperti Rochman Natawijaya, “bimbingan adalah suatu proses pemberian bantuan yang diberikan pada individu yang dilakukan secara berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga, masyarakat dan kehidupan pada umumnya”.¹⁵

Pengertian bimbingan karir menurut para ahli:

- a. Sunaryo Kartadinata ia mengartikan “bimbingan sebagai proses membantu individu untuk mencapai perkembangan optimal”.¹⁶
- b. Dr. H. Moh. Karir Surya, menyebutkan bahwa penyuluhan atau bimbingan karir merupakan “teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara penyuluhan (counseling interview)”.¹⁷
- c. Lyne Bezanson & Arthur Monserbraten mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan “konseling atau bimbingan karir adalah wawancara di antara seorang konselor dan seorang klien yang dititik beratkan dalam mengenal dan membahas kemungkinan-kemungkinan pekerjaan, jabatan atau karir klien, menetapkan tujuan

¹³ Luthfi, *Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan (Konseling) Islam*, h. 121.

¹⁴ Syamsu Yusuf, L.N dan A. Juntika Nurihsan, *Landasan bimbingan dan konseling*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2006), h. 5.

¹⁵ Yusuf dan Nurihsan, *Landasan bimbingan dan konseling*, h. 6.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Dewa Ketut Sukardi, *Tes Dalam Konseling Karir*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1994),



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.

pekerjaan, jabatan atau karir klien secara realistis, mengenal cara pemecahan masalah dan tindakan-tindakan korektif yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan ini dan mengimplementasikan suatu rencana pengintegrasian arah kegiatan klien ke dalam pasaran kerja”¹⁸

- d. Arthur J.Jones, bimbingan sebagai pertolongan yang diberikan oleh Seseorang kepada orang lain dan pemecahan problem-problem.¹⁹
- e. Vernon G. Zunker mendefinisikan bahwa “konseling atau bimbingan karir merupakan seluruh aktivitas konseling yang dihubungkan dengan pemilihan karir individu sepanjang hidup”.²⁰
- f. Super Donald dalam bukunya “Psikologi Karir” (The Psychology of Careers) bahwa “bimbingan karir adalah suatu proses perbantuan terhadap individu untuk menumbuhkan dan menerima gambaran tentang dirinya secara keseluruhan dan cocok baginya dalam lapangan pekerjaan, disamping menolongnya untuk mengalami gambaran tersebut dalam alam nyata dan mengubahnya kepada fakta nyata sedemikian rupa sehingga menjamin baginya kebahagiaan dan manfaat bagi masyarakat”.²¹

Sedangkan istilah karir berasal dari bahasa Inggris “career” yang berarti riwayat kerja. Istilah ini kemudian digunakan di Indonesia dengan karir/karier dengan pengertian yang sama. Dan menurut “Kamus Besar Bahasa Indonesia” karir ialah “perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan pekerjaan”.²²

Dan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Bimbingan Karir adalah proses bantuan dari konselor kepada klien dalam membantu klien mendapatkan gambaran tentang potensinya, menetapkan jabatan, mengembangkan prestasi kerja atau memecahkan masalah yang dialami karyawan dengan metode wawancara atau psikologi.

¹⁸ Sukardi, *Tes Dalam Konseling Karir*, h. 8.

¹⁹ Musnamar dan Thohari, *dasar-dasar konseptual bimbingan dan konseling islam*, (Yogyakarta : UII Press, 1992), 4.

²⁰ Hana, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan I*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1978), h. 7.

²¹ Hana, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan I*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1978), h. 7.

²² Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 508.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Tujuan Bimbingan Karir

Secara rinci tujuan dari bimbingan karir tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki pemahaman diri yang terkait dengan pekerjaan.
- b. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja.
- c. Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja tanpa merasa rendah diri, asalkan bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama.
- d. Memiliki kemamouan merencanakan kemampuan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- e. Mengenal ketrampilan, minat, dan bakat karena keberhasilan karir dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki.
- f. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan karir.
- g. Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Sedangkan di dalam buku “Psikologi Industri” disebutkan bahwa tujuan dari bimbingan karir dapat dibedakan menjadi dua ialah tujuan umum dan khusus. Untuk sasaran (tujuan) yang bersifat umum menurut Sikula yang dikutip Oleh Munandar sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Produktivitas
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Meningkatkan ketepatan dalam human resources planning
- d. Meningkatkan moral kerja;
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dan;
- f. Menunjang pertumbuhan pribadi.²³

3. Bentuk- bentuk layanan bimbingan karir

Bentuk layanan bimbingan karir dengan pendekatan kelompok baik yang diselenggarakan sebagai suatu program tersendiri maupun program yang diselenggarakan dengan kurikulum, dapat ditempuh melalui beberapa cara yaitu:

- a. Ceramah dari Narasumber

Ceramah ini diselenggarakan dapat bersumber dari pembimbing konselor, guru, maupun dari narasumber, untuk mendapatkan informasi yang cukup akurat, tepat dan benar mengenai karir tertentu

²³ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Lembaga Manajemen AMP, 1980), h.



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.

maka bisa diselenggarakan suatu ceramah dengan mengundang narasumber tertentu.

b. Diskusi Kelompok

Diskusi kelompok ialah suatu bentuk pendekatan yang kegiatannya bercirikan pada suatu pokok masalah atau pertanyaan, dimana anggota atau peserta diskusi itu sejajar jujur berusaha untuk memperoleh kesimpulan setelah mendengar dan mempelajari, serta mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan dalam diskusi.

c. Karyawisata

Kegiatan karyawisata harus mengandung unsur berkarya, belajar dan wisata. Karyawisata dapat diartikan berkarya, atau bekerja dan bekerja dan belajar sambil berwisata, atau berwisata sambil berkarya.

d. Pengajaran Unit

Pengajaran unit dapat dipergunakan sebagai teknik dalam membuat siswa untuk memperoleh pemahaman suatu pekerjaan tersebut. Dalam pengajaran unit harus ada perencanaan secara bersama, berpusat pada suatu masalah yang cukup luas serta berpusat pada siswa.²⁴

e. Sosiodrama

Menurut pendapat Soegarda Poerbakawatja dan H.A.H harapan sosiodrama adalah suatu metode pendidikan yang mempergunakan unsure “memainkan peran tertentu” dimana individu ikut serta dalam peran orang lain dengan maksud lebih banyak belajar dan mengerti lebih baik berbagai ketrampilan dan sikap dalam hubungan antara manusia.

f. Hari Karir

Hari karir adalah hari-hari tertentu yang dipilih untuk melaksanakan berbagai bentuk kegiatan yang bersangkutan-paut dengan pengembangan karir.²⁵

4. Metode Bimbingan Karir

Terdapat lima macam bimbingan karir diantaranya yaitu:

a. Metode Psiko Dinamik

Teori ini membahas tentang hubungan antara pengalaman dengan sikap kemampuan minat dan faktor kepribadian lainnya yang ada pengaruhnya terhadap pemilihan terhadap pemilihan pekerjaan atau jabatan seseorang, metode ini terbagi menjadi lima bagian yaitu:

²⁴ Sukardi dewa ketut, *bimbingan karir di sekolah-sekolah*, (Jakarta: Balai pustaka, 1987), 489.

²⁵ Sukardi dewa ketut, *bimbingan karir di sekolah-sekolah*, 490.



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) Hipotesis tentang hubungan pengalaman yang lalu dengan pemilihan jabatan, hipotesis ini berkenaan dengan variable kepribadian yang nampak dalam bentuk perilaku.
 - 2) Hubungan pola pengalaman pada masa bayi dan kanak-kanak dengan sikap orang tua dan anak yang diterima.
 - 3) Hubungan orang tua dengan kebutuhan rasa puas pada diri anak, seperti terlalu melindungi, terlalu menuntut, menolak, tidak memperhatikan dan menerima.
 - 4) Cara mengasuh dan perilaku orang tua terhadap anaknya, perilaku tersebut berpengaruh dan mempengaruhi pola.
 - 5) Pantulan pengalaman yang lalu dalam pemilihan kerja karena akan mengembangkan sikap dasar, minat dan kapasitas yang akan terlihat pada pola kehidupan anak pada masa dewasa nantinya dalam hubungan dengan pribadi, reaksi emosinya, aktivitasnya dan pilihan di lapangan pekerjaan.²⁶
- b. Metode behaviorial
- Seorang memilih dan memasuki suatu pekerjaan tertentu, berbeda dengan satu dengan yang lainnya, dipengaruhi oleh faktor penunjang dan penghambat yang ada bersama dengan proses itu sendiri. Pengalaman sosial, interaksi dengan orang lain, bakat, minat, aspirasi orang baru, hal yang mempengaruhi keputusan dalam pemilihan pekerjaan.
- c. Metode kognitif dari *Ginzberg* dan *Super* yang dikembangkan oleh *Holland*.
- Teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan jabatan adalah hasil dari interaksi antara hereditas dengan segala pengaruh kebudayaan serta kondisi intelektual, pelayanan dan pengabdian.
- d. Metode *Transcedental*
- Konsep *super* dalam perkembangan jabatan yaitu sehubungan dengan kematangan bekerja dan pentingnya konsep diri, pola kemauan pekerjaan, pola identifikasi dan peran metode yang didapat, kontinuitas penyesuaian tingkatan kehidupan, kemauan bekerja, perbedaan individu, status peranan kepuasan terhadap pekerjaan dan tugas.
- e. Metode *Developmental Career Counseling*
- Memilih pekerjaan dan karir harus dipandang dari bagian perkembangan, pekerjaan dan proses pengambilan keputusan terhadap

²⁶ Hartono, *bimbingan karir*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 132-133.



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.

dua periode yakni periode antisipasi dan periode implementasi atau penyesuaian keputusan yang saling tergantung satu sama lain dan perkembangan pekerjaan identik dengan perkembangan diri yang ditinjau menurut artinya pilihan, pemasukan, dan kemajuan yang dicapai didalam proses pendidikan dan pekerjaan yang ditempuh.²⁷

5. Pentingnya bimbingan karir bagi karyawan

Bimbingan baik berupa pendidikan maupun pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka bimbingan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya bimbingan karir bagi karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi/ instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi/ institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja bagi seseorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan bimbingan karir baik berupa pendidikan maupun latihan tambahan.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi karyawannya agar

²⁷ Hartono, *bimbingan karir*, (Jakarta: prenadamedia Group, 2016). 132-133



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.

diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.²⁸

Pentingnya bimbingan karir seperti diuraikan di atas bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan maka akan meningkat pula produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

6. Teori-teori bimbingan karir

Di dalam bimbingan karir terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli:

a. Teori Donald Super

Teori ini mengartikan bimbingan karir sebagai suatu proses membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja. Menurut bahasan ini, ada dua hal yang penting yaitu proses membantu individu untuk memahami dan menerima diri sendiri dan memahami serta menyesuaikan diri dalam dunia kerja.²⁹

Teori ini juga memandang perkembangan karir yang berlingkup sangat luas, karena perkembangan jabatan dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak factor. Factor tersebut sebagian terdapat dalam lingkungan hidupnya yang semuanya berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karir seseorang. Tahap – tahap perkembangan karir Donald Super yaitu :

- 1) Tahap pertumbuhan 0 – 15 tahun dimana anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap minat dan kepentingan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.
- 2) Tahap eksplorasi 15 – 24 tahun tahap ini memikirkan berbagai alternative jawaban, tetapi belum mengambil keputusan yang meningkat.
- 3) Tahap pembentukan 25 – 44 tahun bercirikan usaha tekun pembentukan diri melalui selukbeluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.

²⁸ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 27-28.

²⁹ Anas Salahuddin, (2010), *Bimbingan dan Konseling*, (Bandung: Pustaka Setia), hal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 4) Tahap pemeliharaan 45 – 64 tahun dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- 5) Tahap kemunduran 64 tahun keatas bila orang memasuki masa pension dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jawabannya. Unsur yang mendasar pada teori ini adalah konsep atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang, yang merupakan sebagian dari keseluruhan gambaran tentang diri sendiri yang memungkinkan untuk mencapai sukses dan merasa puas.

b. Teori Trait dan factors

Parson mencetuskan teori ‘ ‘ *Trait dan factors*’ ’ yang kemudian dikembangkan lagi oleh beberapa penerusnya, yaitu E.G Williamson. *Teori Trait dan factors* adalah pandangan yang mengatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dilukiskan dengan mengidentifikasikan sejumlah ciri, sejauh tampak dari hasil testing psikologis yang mengukur masing-masing dimensi kepribadian itu.

Dalam pemecahan masalah karir, parson menjelaskan tiga faktor kunci dalam membuat pilihan karir yaitu pengetahuan diri, pengetahuan pekerjaan, dan kemampuan untuk menarik hubungan antara keduanya.

7. Etos kerja dalam islam

Etika berasal dari bahasa Yunani Kuno. “Eehos” yang dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti, yaitu tempat tinggal yang biasa; padang rumput; kandang; kebiasaan; adat; akhlak; watak; perasaan; sikap; dan cara berfikir. Etika dapat dijelaskan dengan membedakan tiga arti, yaitu

- a. ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak);
- b. kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak dan
- c. nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Dan yang dimaksud di sini ialah pengertian pada nomer tiga. Kerja adalah kata dasar dari bekerja, yang berarti melakukan sesuatu, bekerja dapat dilihat dari tiga segi pandang. Pertama dari segi perorangan, bekerja adalah gerak dari pada badan dan fikiran orang untuk melangsungkan hidup badaniah maupun rohaniah. Kedua, dari segi kemasyarakatan, bekerja merupakan melakukan sesuatu untuk memuaskan kebutuhan masyarakat. Ketiga, dari segi spiritual



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

bekerja merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memuliakan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.³⁰

Jadi dapat disimpulkan bahwa etika kerja islam ialah nilai-nilai yang dianggap benar atau salah yang menjadi pemberi motivasi, dorongan dan sekaligus pandangan hidup segala tindak pikir serta gerak dalam bekerja yang bersumber dari ajaran Agama Islam. Islam menjadikan amal sebagai hak asasi dan kewajiban individu. Rasulullah saw menganjurkan umatnya untuk bekerja, mendorongnya, dan berpesan agar pekerjaan dilakukan secara professional, sebagaimana juga berpesan untuk berbuat adil dan tepat waktu dalam menggaji pekerja.

Dan Allah SWT menganugerahkan sumber-sumber kekayaan alam dan potensi kerja pada manusia, serta menurunkan Islam untuk membuka mata manusia agar mendayagunakan alam semesta. Seperti dalam surat Fathir ayat 27-28 :

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجْنَا بِهِ ثَمَرَاتٍ مُخْتَلِفًا أَلْوَانُهَا وَمِنَ الْجِبَالِ جُدَدٌ بَيْضٌ وَحُمْرٌ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهَا وَعَرَايِبٌ سَوْدٌ (۱) وَمِنَ النَّاسِ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ

Artinya: Tidakkah kamu melihat bahwasanya Allah menurunkan hujan dari langit lalu Kami hasilkan dengan hujan itu buah-buahan yang beraneka macam jenisnya. Dan di antara gunung-gunung itu ada garis-garis putih dan merah yang beraneka macam warnanya dan ada (pula) yang hitam pekat.

Dan demikian (pula) di antara manusia, binatang-binatang melata dan binatang-binatang ternak ada yang bermacam-macam warnanya (dan jenisnya). Sesungguhnya yang takut kepada Allah di antara hamba-hambanya, hanyalah ulama. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.

Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan berusaha di seluruh penjuru bumi guna mencari anugerah Allah sehingga islam benar-benar menjadikan pekerjaan sebagai per-imbangan hidup. Maka, dalam perspektif islam, tidak ada nilai bagi hidup seseorang tanpa pekerjaan. Islam menetapkan bahwa bekerja adalah ibadah dan salah satu kewajiban.³¹

³⁰ Ibid.

³¹ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, (Jakarta : Gemma Insani Press, 1997), h. 39.



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.

C. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu :

- a. Sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan.
- b. Adalah prosesnya, yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai .

Seseorang atau kelompok dalam melaksanakan Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Pengertian kinerja menurut para ahli:

- a. Menurut Viethzal (2004 : 309) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.
- b. Menurut Sudarmayanti (2003 : 147) kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.
- c. menurut Ruky (2004 : 33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta



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.

mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

- d. Menurut Mangkunegara (1998 : 106) kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort), dan dukungan organisasi tugasnya adalah aspek konstektual, yaitu penilaian kerja yang dilihat dari kemampuannya. (dalam Arsyad, 2004 : 20)

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Payaman Simanjuntak (2005 : 10) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, dikelompokkan menjadi 3 (tiga) faktor yaitu :

- a. Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang mana kemampuan dan keterampilan seseorang dipengaruhi oleh kebugaran fisik, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerja.
- b. Dukungan Organisasi, yaitu setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi dan pengamanan lingkungan kerja termasuk kondisi dan syarat kerja.

Dukungan manajemen, yaitu kinerja suatu organisasi atau individu sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerjaan dan memberikan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan agar bekerja secara optimal.

D. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Menurut Kamus Ilmiah Populer, “karyawan adalah pekerja, buruh, pegawai (dalam perusahaan), pekerja laki-laki”.³² Sedangkan menurut “Kamus Besar Bahasa Indonesia” karyawan ialah “orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji”.³³ Dan kata lain

³² M. Dahalan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya : ARKOLA. 1994), h. 311

³³ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 511.



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.

karyawan bisa juga disebut dengan pegawai atau pekerja. Dan karyawan sendiri dibagi menjadi beberapa jenis :

- a. Karyawan Kontrak ialah karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu).
- b. Manajerial ialah orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
- c. Karyawan Operasional ialah karyawan yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
- d. Karyawan Tetap ialah karyawan yang bekerja di suatu badan perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan.³⁴

2. Karakteristik karyawan

Para pemimpin dan mandor perusahaan sangat menyadari hal ini perbedaan prestasi kerja pegawai yang berada di bawah pengawasannya. Meskipun karyawan bekerja pada mesin yang sama tetapi produktivitas mereka tidak sama. Sebuah pekerjaan dapat dilakukan dengan sangat baik baik oleh karyawan X tetapi tidak dilakukan dengan baik oleh karyawan Y. Demikian juga, pekerjaan dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan X, tetapi merupakan sumber ketidakpuasan bagi karyawan lain. Perbedaan prestasi kerja ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik karyawan. Perbedaan tersebut antara lain: bakat, kecerdasan, bentuk tubuh, pendidikan, minat, motivasi, kepribadian, pengetahuan tentang pekerjaan.

Faktor yang merupakan s meliputi faktor fisik dan faktor psikis.³⁵ sumber perbedaan individu di dalam bekerja Secara garis besar faktor yang menimbulkan perbedaan individu dalam segi fisiknya ialah :

- a. Bentuk tubuh dan komposisinya

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

³⁴ *Ibid.*

³⁵ As'ad, *psikologi industri*, h. 2.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

rupa juga ikut menentukan prestasi kerja mereka, di samping kepribadian yang menarik.

b. Taraf kesehatan fisik pada umumnya

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

c. Kemampuan panca inderanya

Kemampuan fisik yang berwujud kemampuan panca indera diperlakukan di dalam bekerja. Misalnya untuk bekerja di bagian perusahaan rokok diperlukan kemampuan penciuman yang baik. Untuk menjadi musikus orang harus memiliki pendengaran yang baik. Usaha untuk mengukur kemampuan alat-alat indera ini banyak sekali dilakukan di dalam penerimaan calon-calon angkatan bersenjata. Di samping itu banyak sekali riset-riset yang diadakan menunjukkan pengaruh gangguan sensoris terhadap kuantitas dan kualitas produksi.³⁶

Adapun perbedaan individu berdasarkan faktor psikis ialah:

a. Intelegensi

Sejauh mana kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah tergantung tingkat kesulitan soal dan tingkat kecerdasan yang dimilikinya, kecerdasan di definisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan terbaik untuk lingkungan, oleh karna itu tingkat kecerdasan seseorang menentukan keberhasilan dalam bekerja, orang cerdas mampu memecahkan kesulitan yang mereka hadapi di tempat kerja maupun sebaliknya.

b. Bakat

Bakat merupakan kemampuan dasar yang menentukan sejauh mana kesuksesan individu untuk mendapatkan keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu itu diberi latihan-latihan tertentu. Jadi apabila seseorang mempunyai bakat mekanik, bila dia diberikan latihan-latihan tentang mekanik dia akan mudah untuk menguasai masalah mekanik begitupun sebaliknya. Di dalam bekerja baik di pabrik, di kantor atau dimanapun, bakat-bakat yang sesuai dengan pekerjaannya sangat diperlukan. Hal ini disebabkan

³⁶ *Ibid.*, h. 2-3.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk masing-masing pekerjaan seringkali menuntut bakat yang berbeda-beda pula. Dengan adanya kesesuaian antara bakat dan pekerjaan maka hasil kerjanya menjadi lebih sukses.

c. Minat

Minat adalah suatu sikap yang membuat orang senang terhadap obyek situasi atau situasi ide-ide tertentu. Ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disukai. Pola minat seseorang salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Kepentingan orang terhadap berbagai jenis pekerjaan. Tingkat prestasi kerja seseorang ditentukan oleh kombinasi bakat dan minat.

d. Kepribadian

Dalam pekerjaan tertentu, sifat kepribadian seseorang sangat berhubungan dengan kesuksesan dalam bekerja. Menurut Super dan Crites pengukuran kepribadian di dalam bimbingan karir pada karyawan berguna bagi maksud-maksud sebagai berikut :

- 1) Bagi mereka yang penyesuaian kepribadiannya tidak baik, mungkin akan mengalami kesukaran penyesuaian diri di dalam training ataupun dalam situasi kerja.
- 2) Bagi mereka yang mempunyai sifat-sifat kepribadian tertentu yang mengganggu penyesuaian diri dengan posisi kerja bisa dilakukan usaha-usaha yaitu penempatan yang sesuai dengan kepribadiannya, diberi psikoterapi untuk penyesuaiannya.³⁷

e. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatuapa yang dia lakukan. Situasi yang menggerakkan orang untuk bertindak menurut Maier terdiri dari dua aspek, yaitu aspek subjektif dan aspek objektif. Aspek subjektifnya adalah kondisi yang ada dalam diri individu berupa kebutuhan. Sedangkan aspek Tujuan adalah aspek yang ada di luar diri seseorang yang berupa insentif atau tujuan. Untuk memahami prinsip-prinsip motivasi kita harus memperhatikan dua aspek motivasi yang disebut need dan incentive. Sehubungan dengan adanya perbedaan motivasi di dalam karyawan bekerja, Tiffin berpendapat bahwa “karyawan perlu diperlakukan berbeda sesuai dengan motif yang mendorongnya bekerja”³⁸

³⁷ *Ibid.*, h. 4.

³⁸ *Ibid.*, h. 5.



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.

f. Edukasi

Yang dimaksud dengan edukasi di sini ialah pendidikan formal di sekolah-sekolah atau kursus-kursus. Di dalam bekerja seringkali faktor edukasi merupakan syarat paling pokok untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Untuk pekerjaan tertentu, pendidikan akademis sudah mencukupi, tetapi untuk pekerjaan lainnya menuntut tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Untuk tercapainya kesuksesannya di dalam bekerja dituntut pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan dipegangnya.³⁹

3. Kebutuhan karyawan

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, yang secara naluriah Manusia ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain munculnya organisasi atau lembaga sosial atau publik. Dalam organisasi, setiap anggota (individu) dapat memenuhi Beberapa kebutuhan mereka termasuk menunjukkan harga diri dan status sosialnya.

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

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

³⁹ *Ibid.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Kebutuhan akan cinta (love) ; untuk berhubungan dengan orang lain dan untuk mendapatkan pengalaman rasa memiliki dan dimiliki. Keduanya memberi dan menerimanya. Manusia pada hakikatnya adalah sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut :
 - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja;
 - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting;
 - 3) Kebutuhan untuk bisa berprestasi dan;
 - 4) Kebutuhan untuk ikut serta (sense of participation).
- d. Kebutuhan akan rasa aman (safety) ; untuk merasa bebas dari bahaya disamping rasa aman. Ini melibatkan penghindaran atas kecemasan. Kalau ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan.
- e. Kebutuhan fisiologis ; untuk kepuasan terhadap kebutuhan dasar tubuh seperti makanan, air, tidur, seks, dan aktivitas fisik. Dalam kehidupan ini mewujudkan dalam misalnya : sandang, pangan dan tempat berlindung, sex dan kesejahteraan inividu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan in telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini.⁴⁰

Yang kedua ini ialah tingkatan hirarki yang independen mengandung hanya dua tipe kebutuhan :

- a. Kebutuhan untuk saling pengertian dan menjelaskan (understanding and explanation) ; untuk mensistemisasikan, mengorganisasikan, dan mencari hubungan kerja serta arti dari kehidupan.
- b. Kebutuhan akan pengetahuan (knowledge) ; untuk bersiap-siap terhadap kenyataan, mengandung fakta serta kepuasan dan rasa ingin tahu.⁴¹

E. Kajian Terdahulu

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

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*, h. 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.

1. Peneliti oleh khairunnisa (2010) mahasiswa universitas uin syarif hidayatullah jakarta dengan judul “ metode bimbingan karier dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di rumah sakit ketergantungan obat (RSKO) Jakarta”. Subjek penelitian ini adalah para pegawai atau karyawabn dirumah sakit ketergantungan obat (RSKO) Jakarta. Teknik analisis datanya *deskriptif kualitatif*. Teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang proses pelaksanaan bimbingan karir terhadap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan metode-metode yang digunakan pada pelaksanaan bimbingan karir terhadap karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dimana bimbingan merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan supaya individu dapat memahami dirinya dan pekerjaannya, sehingga ia sanggup mengarahkan dirinya sesuai dengan kemampuan, skill, dan latar belakang akademiknya. Dalam hal ini informan terdiri dari 3 pimpinan dan 2 staf RSKO. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Adapun pengumpulan data penelitiannya dilakukan dengan wawancara dan observasi yang diperoleh langsung dari sasaran penelitian berupa catatan, rekaman, dan data-data dari sumber yang terkait dengan penelitian. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan bimbingan karir yang diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya; yaitu dengan bimbingan rutin yang sudah terjadwal, bimbingan berkala yang sudah direncanakan di dalam rencana kegiatan RSKO, dan bimbingan secara insidental. Dan bimbingan karir ini melalui beberapa tahapan mulai dari penerimaan pegawai sampai pematangan profesi. Dan metode yang digunakan ialah metode individual dan kelompok yang dilakukan pada bimbingan rutin. Sedangkan bimbingan berkala menggunakan metode diskusi dan bimbingan kelompok. Dan untuk bimbingan insidental menggunakan metode individual dengan teknik direktif dan non direktif dan juga metode kelompok. Hal ini tergantung pada besar atau tidaknya permasalahan yang terjadi. Dan dari kegiatan bimbingan karir yang diberikan kepada karyawan nampaknya berdampak positif kepada para pasien di sana. Dan hal ini berarti dapat dikatakan pelaksanaan bimbingan karir cukup baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan RSKO karena tidak lain bimbingan karir ini memang untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien dan perlu ditingkatkan kembali..⁴²

⁴² Fiqoh handayani. *Pelaksanaan konseling individual dalam meningkatkan penyesuaian siswa*, SMA Babusalam pekanbaru (2015)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Penelitian oleh Khanifatur Rohma (2015) mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Kalijaga Yogyakarta. Yang berjudul “Layanan Bimbingan Karir dalam meningkatkan motivasi melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi pada siswa SMA Negeri 1 Depok Sleman Yogyakarta. Hasil penelitiannya penulis menyimpulkan bahwa layanan bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi menunjukkan adanya perubahan pada siswa dan siswi yang ingin melanjutkan ke perguruan tinggi. Berdasarkan laporan data siswa yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di SMA Negeri 1 Depok, Sleman, DI Yogyakarta bahwa lulusan SMA Negeri 1 Depok, Sleman, DI Yogyakarta 99% melanjutkan pendidikan ke Perguruan tinggi. Akan tetapi pada kenyataan sekarang ini banyak lulusan SMA dari sekolah lain yang memutuskan untuk tidak melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi, ada yang memilih untuk bekerja atau bahkan menganggur. Banyak faktor yang menjadi penyebab memutuskan untuk tidak melanjutkan dan melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan mengambil alih SMA Negeri 1 Depok sebagai tempat penelitian, Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data dilakukan terhadap bentuk layanan Bimbingan Karir di SMA negeri 1 Depok, DI Yogyakarta untuk meningkatkan motivasi siswa untuk melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi. Skripsi ini untuk menjawab rumusan masalah bagaimana bentuk bimbingan karir dan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan layanan bimbingan karir di SMA Negeri 1 Depok. Hasil penelitian ini yaitu bahwa bentuk layanan bimbingan karir untuk meningkatkan motivasi melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di SMA negeri 1 Depok, Sleman, DI Yogyakarta yaitu meliputi pemantapan pilihan jurusan, bimbingan kelanjutan studi, bimbingan khusus menghadapi UAN-UMmasuk Perguruan Tinggi, pendampingan siswa untuk mendapatkan Perguruan Tinggi Negeri/Perguruan Tinggi Swasta, Career Day, Tes Masuk Perguruan Tinggi Swasta Terakreditasi, dan pengentasan problem-problem karir siswa. Adapun faktor pendukungnya adalah fasilitas yang diberikan oleh sekolah untuk pelaksanaan layanan bimbingan karir, kesadaran siswa untuk mengkonsultasikan ke BK tanpa memberikan surat panggilan, pihak BK melayani dan menangani siswa dengan baik bagi siswa yang membutuhkan informasi, dukungan dari guru mata pelajaran, wali kelas.⁴³

⁴³ Khanifatur Rohma. *Layanan bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi*, SMA N. 1 Depok sleman Yogyakarta



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. Penelitian oleh Rina badriyah (2018) mahasiswa universitas islam negri Raden intan lampung. Yang berjudul “ Bimbingan karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja diunit pelaksanaan teknik dinas (UPTD) Balai pelatihan kerja bandar lampung. tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Bagaimana pelaksanaan Bimbingan Karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja para alumni di UPTD BLK Bandar Lampung”. Penelitian ini adalah penelitian lapangan, dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik dan sebagian instruktur UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung, yang mengoperasikan 221 orang, termasuk 13 instruktur, dan 208 siswa/peserta didik. Dalam hal ini Penulis menggunakan teknik purposive sampling dalam memilih subyeksubyek sampelnya, maka sampel dalam penelitian ini adalah 3 instruktur dan 7 peserta peserta lulusan UPTD BLK angkatan ke dua tahun ajaran 2016/2017. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian adalah 10 orang. Berdasarkan data-data penelitian dapat penulis simpulkan bahwa dalam profesionalisme kerja, seseorang harus memiliki komitmen yang tinggi, memiliki sikap tanggung jawab, berfikir sistematis dan logistik, menguasai materi atau tugas yang diberikan, dan menjadi orang-orang yang profesional dalam pekerjaan. Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kerja peserta didik, mampu meningkatkan kepercayaan diri para peserta didik menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil keputusan dan menjadi bagian orang-orang yang profesional di dalam pekerjaan. Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kerja peserta didik, mampu meningkatkan kepercayaan diri para peserta didik menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil keputusan dan menjadi bagian orang-orang yang profesional di dalam pekerjaan. Bimbingan Karir yang diterapkan di UPTD Balai Latihan Kerja Bandar Lampung mampu meningkatkan profesionalisme kerja peserta didik, mampu meningkatkan kepercayaan diri para peserta didik menjadi lebih aktif, menjadi pribadi yang mandiri, dan mampu mengambil keputusan⁴⁴

⁴⁴ Rina badriyah. *Bimbingan karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja diunit pelaksanaan teknik dinas (UPTD) Balai pelatihan kerja bandar lampung.*(2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Penelitian oleh Cindy eka rahmawati (2021) mahasiswa universitas Widya dharma Klaten. Yang berjudul “ Pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Dong yuong tress indonesia.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh langsung bimbingan terhadap karir etos kerja adalah positif dan signifikan (2) pengaruh etos kerja terhadap motivasi berprestasi adalah positif dan signifikan (3) pengaruh langsung bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi adalah positif dan tidak signifikan (4) pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi memediasi oleh etos kerja. Pengaruh variabel bimbingan dengan etos kerja sebesar 31,7%, sedangkan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain serta motivasi mempengaruhi motivasi karir dan etos kerja sebesar 15,9%, sedangkan sisanya 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Kata Kunci: Bimbingan Karir, Motivasi Berprestasi, dan Etos Kerja. (1) Pengaruh langsung bimbingan karir terhadap etos kerja adalah positif dan signifikan (2) pengaruh etos kerja terhadap motivasi berprestasi adalah positif dan signifikan (3) pengaruh langsung bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi adalah positif dan tidak signifikan (4) pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi mampu memediasi oleh etos kerja. Pengaruh variabel bimbingan dengan etos kerja sebesar 31,7%, sedangkan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh variabel lain serta motivasi mempengaruhi motivasi karir dan etos kerja sebesar 15,9%, sedangkan sisanya 84,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.⁴⁵

5. Penelitian oleh Rusmiyatun (2017) mahasiswa universitas negeri Semarang. Yang berjudul “Pengaruh bimbingan karir, motivasi memasuki dunia kerja, fasilitas belajar, dan minat belajar pada kesiapan kerja siswa kelas XI Administrasi perkantoran SMK negeri 1 demak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh bimbingan karir, motivasi memasuki dunia kerja, fasilitas belajar, dan minat belajar kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Demak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XI SMK Negeri 1 Demak, ada 110 siswa. Jumlah sampel penelitian adalah 110 siswa. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menganalisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda persentase menggunakan SPSS untuk Windows versi

⁴⁵ Cindy eka rahmawati. *Pengaruh bimbingan karir terhadap motivasi berprestasi melalui etos kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Dong yuong tress indonesia.* (2021)

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.

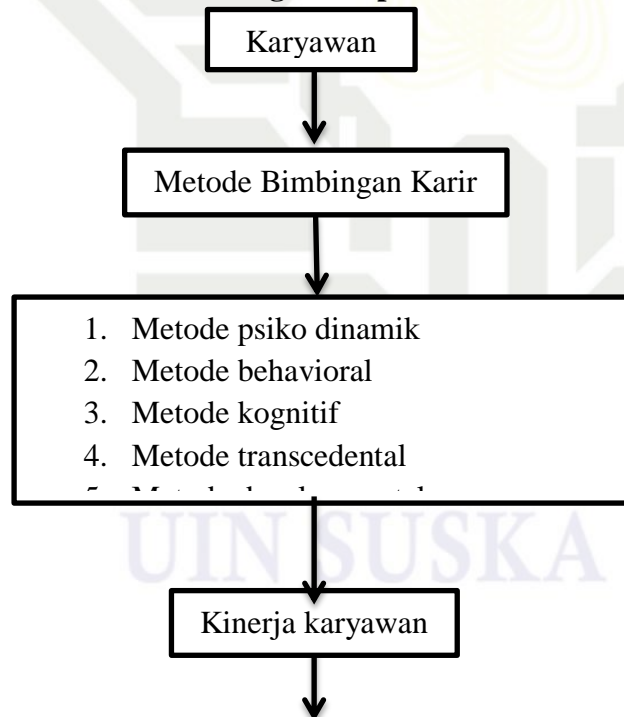
21. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa $0,003 > 0,05$, terdapat pengaruh motivasi memasuki dunia kerja $0,001 < 0,05$, ada pengaruh belajar fasilitas terhadap kesiapan kerja siswa $0,001 < 0,05$, ada pengaruh minat belajar terhadap kesiapan kerja siswa $0,000 < 0,05$, jadi H_{a1} , H_{a2} , H_{a3} dan H_4 diterima.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa bimbingan karir parsial dan positif signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa, motivasi memasuki dunia kerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, fasilitas belajar, minat belajar dan berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja siswa..⁴⁶

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu cara atau model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Selanjutnya peneliti akan menyajikan kerangka berpikir sebagaimana pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir
Kerangka Berpikir



⁴⁶ Rusmiyatun. *Pengaruh bimbingan karir, motivasi memasuki dunia kerja, fasilitas belajar, dan minat belajar pada kesiapan kerja siswa kelas XI Administrasi perkantoran SMK negeri 1 demak.* (2017)

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 kerangka berpikir di atas maka dapat diketahui bahwa karyawan menjadi subyek utama dalam penelitian ini. Dimana penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana peran bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mengalami peningkatan. Adapun hasil yang diperoleh setelah karyawan diberikan bimbingan karir dengan sebelum diberikan bimbingan karir adalah mengalami perubahan atau peningkatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dengan suatu keadaan atau status fenomena dan melukiskan keadaan subjek/objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Melalui metode tersebut penulis mengumpulkan data selengkap mungkin tentang masalah yang diteliti.

Dan kegiatan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data yang erat hubungannya dengan metode bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan berupa data apa adanya ketika penelitian dilakukan.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilaksanakan di Sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa, waktu penelitian pada tanggal 26 juni 2022.

C. Sumber data

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui observasi atau wawancara di lapangan, sumber data primer adalah para informan Sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa.

2. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan berkas-berkas dan dokumentasi yang berkaitan erat dengan penelitian ini. Data sekunder yang digunakan antara lain studi kepustakaan dengan mengumpulkan data dan mempelajari dengan mengutip teori dan konsep dari sejumlah literatur buku, jurnal, dan karya tulis lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Informan Penelitian

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kab.Kampar Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, yaitu:

1. Arief Dwi Kurniawan, ST (Sebagai kepala bagian pengadaan barang dan jasa).
2. Musdar, ST (sebagai ketua jabatan fungsional bagian pengadaan barang dan jasa).
3. Prima Lady Vita, S.Sos (sebagai bendahara bagian pengadaan barang dan jasa).
4. Nopriyanti, S.pd (staf karyawan di bagian pengadaan barang dan jasa).

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung antara pewawancara dengan narasumber. Wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara dan terwawancara dengan maksud menghimpun informasi dari *interviewee*, *interviewee* pada penelitian kualitatif adalah informan yang dari padanya pengetahuan dan pemahaman diperoleh.⁴⁷

Wawancara ini terutama dilakukan dengan berbagai pihak yang telah dipilih sebagai informan dan sebagai sumber data yang ingin diungkap. Jenis wawancara ini tidak dilakukan dengan struktur yang mengikat, tetapi dengan pertanyaan yang lebih terarah sehingga data yang terkumpul cukup mendalam. fleksibilitas cara memberikan informasi sebenarnya.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. karna itu observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra di bantu pancaindra lainnya.⁴⁸

⁴⁷ Djam'an satori dan Aan komariah, *metedologi penelitian kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 129

⁴⁸ Burhan Bungin, *pelitian kualitatid*, (jakarta: PT.kencana prenada media Group, 2010), hlm. 108



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. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan mengambil data dari catatan, dokumentasi, administrasi sesuai dengan masalah yang diteliti. dalam hal ini dokumentasi diperoleh melalui dokumen atau arsip dari lembaga yang diteliti yaitu mencari data tentang hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, dan sebagainya. Dan menurut para ahli, dokumentasi adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis mulai dari pengumpulan hingga pengolahan data yang menghasilkan kumpulan dokumen.

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, karena penelitian dilakukan melalui dokumen atau catatan tertulis yang ada, baik berupa dokumen primer maupun dokumen sekunder. Maka dengan itu penulis dapat memperoleh data dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang dimiliki oleh sekretariat daerah bagian pengadaan barang dan jasa.

F. Validasi Data

Dalam mengecek keabsahan atau validitas data menggunakan teknik triangulasi. triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data itu.⁴⁹ S. Nasution mengungkapkan bahwa data atau informasi dari satu pihak harus di cek kebenarannya dengan cara memperoleh data itu dari sumber lain, misalnya dari pihak kedua, ketiga dan seterusnya dengan menggunakan metode yang berbeda-beda. sedangkan menurut Lexy J. moleong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan suatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.

Dari beberapa data diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang mencolok dalam mendefinisikan triangulasi sebagai teknik pengecekan data dalam suatu penelitian, dimana penelitian tidak hanya menggunakan suatu sumber data, suatu metode pengumpulan data atau hanya menggunakan pemahaman pribadi peneliti saja tanpa melakukan pengecekan kembali dengan peneliti lain.⁵⁰

⁴⁹Lexy J. Moleong, *metedologi penelitian kualitatif*, PT RemajaRosdakarya, Bandung, 1993, hal: 178

⁵⁰Sugiyono, *memahamipenelitian kualitatif*, (bandung:Alfabeta 2012), hal: 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.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan analisis kualitatif, yaitu setelah data terkumpul dan langkah selanjutnya adalah memberikan analisis terhadap data yang ada. Setelah memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian kualitatif, langkah selanjutnya adalah menyajikan dan menganalisis data tersebut. pengolahan data merupakan langkah kritis dalam penelitian, dalam arti analisis data akan menentukan kesimpulan dari suatu penelitian. apakah kesimpulan itu benar atau tidak tergantung pada analisis data.

Menurut bogdan dan taylor mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menentukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada ta dan hipotesis itu. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain reduksi dat, penyajian data atau dispay dan kesimpulan atau Verifikasi. Untuk lebih jelasnya, penulis aan menjelaskan satu per satu mengenai proses tahapan dalam analisis data, sebagai berikut.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tahap dari teknik analisis data kualitatif. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang bersifat pokok, yaitu menfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polyanadan membuang yang dianggap tidak perlu data sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat menghasilkan sebuah informasi yang bermaknadan memudahkan kita dalam penarikan kesimpulan. Proses reduksi data ini penulis lakukan secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan yang bersifat inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalian data.

2. Display Data

Penyajian atau display data merupakan sebuah sekumpulan suatu informasi yang tersusun dengan baik, sehingga bisa ditarik untuk dijadikan sebuah kesimpulan didalam pengambilan tindakan. Proses penyajian data ini untuk mengungkapkan keseluruhan dari sekelompok data yang diperoleh agar mudah untuk dibaca dan mudah untuk dipahami, yang biasa digunakan dalam penyajian data didalam penelitian yang bersifat kualitatif ialah apabila ada teks atau kata-kata yang bersifat naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan data yang kita peroleh selama kita melakukan penggalian data di lapangan.

3. Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan atau disebut dengan verifikasi ialah data yang sudah kita atur dengan sedemikian rupa yaitu yang bersifat secara sistematis, kemudian makna data tersebut dapat kita temukan dengan mudah. Namun dari kesimpulan tersebut hanya dikatakan bersifat sementara dan bersifat umum. Untuk memperoleh sebuah kesimpulan yang bersifat fakta atau akurat maka kita perlu mencari data yang lain untuk dilakukan pengujian sebuah kesimpulan terhadap pengelolaan kegiatan pelaksanaan bimbingan karir tersebut.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Kantor Bupati Kampar

Terbentuknya Kabupaten Kampar telah melalui proses yang cukup panjang. Diawali dengan terbitnya surat Keputusan Gubernur Militer Sumatera Tengah Nomor : 10/GM/STE/49, Tanggal 9 November 1949. Dimana Kabupaten Kampar merupakan salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Riau yang terdiri dari kewedanaan Pelalawan, Pasir Pengaraian, Bangkinang dan Pekanbaru Luar Kota dengan ibu kota Pekanbaru.

Pada Tanggal 1 Januari 1950 yang ditunjuklah Datuk Wan Abdul Rahman sebagai Bupati Kampar pertama dengan tujuan untuk mengunjungi pemerintah, karena adanya kehadiran Bunda Pemerintah Republik Indonesia hasil Konferensi Mejar.

Kemudian tanggal 6 Februari 1950 adalah saat terpenuhinya seluruh persyaratan untuk penetapan hari kelahiran Kabupaten Kampar. Hal ini sesuai ketetapan Gubernur Sumatera Tengah No. : 3/dc/stg/50 tentang penetapan Kabupaten Kampar, yang berhak mengatur dan mengurus rumah sendiri. Sejak tanggal 6 Februari 1950 Kabupaten Kampar telah resmi memiliki nama, batas-batas wilayah, dan pemerintahan yang sah dan kemudian dikukuhkan dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang pembentukan otonomi daerah Kabupaten Kampar dan Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Tengah.

Selanjutnya, tanggal 6 Februari 1950, ditetapkan sebagai hari jadi Kabupaten Kampar yang setiap tahun diperingati. Penetapan hari jadi ini berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tingkat II Kampar No :02 Tahun 1999 tentang hari jadi daerah tingkat II Kampar dan disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor : kpts.06/11/1999 Tanggal 4 Februari 1999 sertakan diundangkan dalam lembaran Daerah Kabupaten Tingkat II Kabupaten Kampar Tahun 1999 Nomor : 01 Tanggal 5 Februari 1999. Kemudian berdasarkan Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 1956 ibukota Kabupaten Kampar dipindahkan dari Pekanbaru ke Bangkinang. Adapun faktor-faktor yang mendukung pemindahan ibukota Kabupaten Kampar dari Pekanbaru ke Bangkinang, antara lain :

1. Pekanbaru saat itu sudah menjadi ibukota Provinsi R Pekanbaru selain sudah menjadi ibukota Provinsi juga sudah menjadi Kotamadya. Untuk masa depan tidak mungkin lagi Kabupaten Kampar beribukota di Pekanbaru karena akan membantu dalam pembinaan dan peningkatan pelayanan masyarakat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Bangkinang dinilai strategis sebagai ibukota karena terletak di tengah-tengah wilayah Kabupaten Kampar, sehingga mudah untuk mencapai dan mudah melakukan pembinaan keseluruhan wilayah Kabupaten Kampar. Mengingat luasnya wilayah Kabupaten Kampar, sudah sewajarnya Ibukota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang untuk meningkatkan efisiensi pengurusan pemerintahan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pada tahun 1987 Kabupaten Kampar memiliki 19 kecamatan dengan dua Pembantu Bupati sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor : KPTS. 318/VII/1987 tanggal 17 Juli 1987. Pembantu Bupati Wilayah I berkedudukan di Pasir Pangaraian dan Pembantu Bupati Wilayah II di Pangkalan Kerinci. Pembantu Bupati Wilayah I mengkoordinir wilayah Kecamatan Rambah, Tandun, Rokan IV Koto, Kunto Darussalam, Kepenuhan, dan Tambusai. Pembantu Bupati Wilayah II mengkoordinir wilayah Kecamatan Langgam, Pangkalan Kuras, Bunut, dan Kuala Kampar. Sedangkan kecamatan lainnya yang tidak termasuk wilayah pembantu Bupati wilayah I & II berada langsung di bawah koordinator Kabupaten.

Kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 105 Tahun 1994 dan PP Nomor : 8 Tahun 1995 dan Peraturan Daerah Tingkat I Riau Nomor : 6 tahun 1995, Kabupaten Kampar ditetapkan sebagai salah satu Proyek percontohan Otonomi Daerah. Penggunaan roda pemerintahan maka berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 105 tahun 1994 di Kabupaten Kampar dibentuk 23 Dinas Daerah. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 61 tahun 1958 hanya terdapat 5 Dinas yakni, Dinas Pertanian, Pendidikan dan Kebudayaan, Perindustrian, Kesehatan dan Pekerjaan Umum.

Kemudian dengan bergulirnya era reformasi dengan semangat demokrasi dan pelaksanaan otonomi daerah di tingkat Kabupaten dan Kota maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor: 53 Tahun 1993 Juncto Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 75 Tahun 1999 tanggal 24 Desember 1999, maka terbentuklah daerah-daerah otonom baru di Provinsi Riau termasuk Kabupaten Kampar resmi dimekarkan menjadi 3 Kabupaten, yaitu Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu dan Kabupaten Kampar.

Dengan dimekarkannya Kabupaten Kampar menjadi tiga Kabupaten Kampar, maka Kabupaten Kampar yang awalnya terdiri dari 19 Kecamatan tinggal lagi 8 kecamatan. Seiring perjalanan waktu, pemekaran kecamatan dan Desa/Kelurahan di Kabupaten Kampar terus dilakukan. Hingga Tahun 2016, Kabupaten Kampar memiliki 21 kecamatan dan 242



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.

Desa dan 8 Kelurahan. Sejak terbentuk Kabupaten Kampar tahun 1949 sampai sekarang tahun 2017, sudah 24 kali masa jabatan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Kampar

B. Tugas Pokok Dan Fungsi

Bagian Pengadaan Barang dan Jasa dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Bagian Pengadaan Barang dan Jasa melaksanakan tugas dan fungsi.

1. penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
2. penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
3. penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
4. penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah terkait pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa;
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Asisten Perekonomian dan Pembangunan yang berkaitan dengan tugasnya; dan
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

C. Sub Bagian Pengelolaan Barang Dan Jasa Mempunyai Tugas Pokok Melaksanakan Tugas Dibidang Pengelolaan Barang Dan Jasa

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Sub Bagian Pengelolaan Barang dan Jasa melaksanakan tugas dan fungsi :

1. melaksanakan inventarisasi paket pengadaan barang/jasa;
2. melaksanakan riset dan analisis pasar barang/jasa;
3. menyusun strategi pengadaan barang/jasa;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4. menyiapkan dan mengelola dokumen pemilihan beserta dokumen pendukung lainnya dan informasi yang dibutuhkan; (Al-Barry, 1994) (Handayani, 2015) (satori & Aan komariah, 2011) (Bungin, 2010)
5. melaksanakan pemilihan penyedia barang/jasa;
6. menyusun dan mengelola katalog elektronik lokal/sektoral;
7. membantu perencanaan dan pengelolaan kontrak pengadaan barang/jasa pemerintah;
8. melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah; dan
9. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

D. Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik

Mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik;

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik melaksanakan tugas dan fungsi :

1. melaksanakan pengelolaan seluruh sistem informasi pengadaan barang/jasa (termasuk akun pengguna sistem pengadaan secara elektronik) dan infrastrukturnya;
2. melaksanakan pelayanan pengadaan barang/jasa pemerintah secara elektronik;
3. memfasilitasi pelaksanaan registrasi dan verifikasi pengguna seluruh sistem informasi pengadaan barang/jasa;
4. melaksanakan identifikasi kebutuhan pengembangan sistem informasi;
5. melaksanakan pengembangan sistem informasi yang dibutuhkan oleh UKPBJ;
6. melaksanakan pelayanan informasi pengadaan barang/jasa pemerintah kepada masyarakat luas. mengelola informasi kontrak;
7. mengelola informasi manajemen barang/jasa hasil pengadaan; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

E. Sub Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa

Mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa; Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Sub Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa melaksanakan tugas dan fungsi :

1. melaksanakan pembinaan bagi para pelaku pengadaan barang/jasa pemerintah, terutama para Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dan personel UKPBJ;



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.

2. melaksanakan pengelolaan manajemen pengetahuan pengadaan barang/jasa;
3. membina hubungan dengan para pemangku kepentingan;
4. melaksanakan pengelolaan dan pengukuran tingkat kematangan UKPBJ;
5. melaksanakan analisis beban kerja UKPBJ;
6. mengelola personil UKPBJ;
7. melaksanakan pengembangan sistem insentif personel UKPBJ;
8. memfasilitasi implementasi standarisasi layanan pengadaan secara elektronik;
9. melaksanakan pengelolaan dan pengukuran kinerja pengadaan barang/jasa pemerintah;
10. melaksanakan bimbingan teknis, pendampingan, dan/atau konsultasi proses pengadaan barang/jasa pemerintah di lingkungan pemerintah provinsi, kabupaten/kota, dan desa
11. melaksanakan bimbingan teknis, pendampingan, dan/atau konsultasi penggunaan seluruh sistem informasi pengadaan barang/jasa pemerintah, antara lain SIRUP, SPSE, e-katalog, e-monev, SIKaP;
12. melaksanakan layanan penyelesaian sengketa kontrak melalui mediasi; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

F. Pelaksanaan Bimbingan Karir Di Pengadaan Barang Dan Jasa

Bimbingan karir merupakan suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses, teknik, atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan dalam mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat mengelola perkembangan karirnya.

Bimbingan karir tidak dilaksanakan secara khusus, tetapi dipadukan dengan kegiatan pelatihan. Sehubungan dengan itu, setiap instruktur dapat memberikan bimbingan karir pada saat proses pelatihan yang berhubungan dengan minat atau bakat tertentu. Pada kenyataannya, hal tersebut sulit untuk dilaksanakan mengingat instruktur tidak sepenuhnya bisa memberikan bimbingan karir, selain waktu untuk kegiatan pelatihan yang menjadi tanggung jawabnya akan terganggu.

Proses atau tahapan pada bimbingan karir diperuntukkan agar kegiatan bimbingan karir dapat berjalan secara sistematis dan terstruktur serta dapat mencapai tujuannya, bimbingan karir merupakan salah satu



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.

bidang bimbingan konseling, sehingga dalam hal ini tahapan bimbingan karir mengacu pada tahapan bimbingan konseling.

Adapun tahap-tahap dalam pelaksanaan bimbingan karir, di antaranya:

1. Pemberian motivasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu atau kelompok untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya mencapai tujuan.

Dalam pemberian motivasi tersebut, instruktur berupaya untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2. Pemberian materi

Materi yang diberikan berupa pengetahuan dalam berbagai hal yang sebagian besar melakukan praktek langsung. Hal ini agar para peserta didik dapat terbiasa bekerja dan cepat menyerap materi pelatihan. UKPBJ tidak hanya memberikan pelatihan praktek saja namun lebih dari itu para peserta juga di ajarkan tentang manajemen sehingga kedepannya mereka dapat mengelola usahanya sendiri dalam proses pelatihan ini diharuskan instruktur peka terhadap kemampuan peserta didik karena setiap peserta memiliki bakat dan cara yang berbeda menerima materi.

3. Metode bimbingan karir

- a. Ceramah

Kegiatan ini bersumber dari pembimbing dalam rangka memberikan penerangan tentang informasi yang lebih banyak tentang pekerjaan, jabatan dan karir kepada para karyawan.⁵¹

- b. Diskusi kelompok

Instruktur mengemukakan masalah tentang pekerjaan yang ada dalam dunia kerja, kemudian instruktur memberikan pengarahan tentang pelatihan sebagai paduan cara-cara pemecahannya. Semua karyawan dan kelompoknya masing-masing melakukan diskusi untuk mencari pemecahan permasalahan pada topik yang sedang didiskusikan.

Para peserta berdiskusi di kelompoknya masing-masing, dimana peserta yang lain berusaha untuk kesimpulan setelah mendengarkan, mempelajari, dan mempertimbangkan pendapat

⁵¹ Observasi, UKPBJ latihan kerja, 2021

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.

peserta yang lain jujur sedangkan instruktur berkeliling dari satu kelompok ke kelompok yang lain untuk menjaga serta memberi dorongan dan bantuan sepenuhnya agar setiap anggota kelompok berpartisipasi aktif supaya diskusi berjalan dengan lancar.⁵²

c. Pengajaran unit

Merupakan teknik dalam membantu karyawan untuk memperoleh tentang suatu pekerjaan tertentu, melalui kerjasama antara konselor dan instruktur bidang studi. Namun dengan pola ini sudah barang tentu perlu adanya jam tersendiri yang khusus disediakan untuk keperluan kegiatan bimbingan karir.

G. Sumber Daya Manusia**1. Kepegawaian**

a. Menurut jenis kelamin

Kondisi sumber daya kepegawaian menurut jenis kelamin pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar tahun anggaran 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Status Kepegawaian

No	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian		Jumlah
		PNS	Honorer	
1	Laki-laki	10	17	27
2	Perempuan	7	7	14
	Jumlah	17	24	41

b. Menurut usia

Kondisi sumber daya kepegawaian menurut usia pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar tahun anggaran 2021 adalah sebagai berikut :

⁵² Observasi UKPBJ latihan kerja, 2021

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.

Tabel 4.2 Usia Karyawan

No	U s i a (Tahun)	Jenis Kelamin		Status Kepegawaian		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	PNS	Honorir	
1	50 – 55	2		2		2
2	45 – 49	3	1	4		4
3	40 – 44	4	3	5	2	7
4	35 – 39	5	3	4	4	8
5	30 – 34	10	4	2	12	14
6	25 – 29	2	3		5	5
7	20 – 24	1			1	1
	Jumlah	27	14	17	24	41

c. Menurut Pendidikan

Kondisi sumber daya kepegawaian menurut pendidikan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar tahun anggaran 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Karyawan

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Status Kepegawaian		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	PNS	Honorir	
1	2	3	4	5	6	7
1	Pasca Sarjana	1	1	2		2
2	Sarjana	19	11	13	16	30
3	Sarjana Muda	1	2		3	3
4	SLTA	5	1	2	4	6
	Jumlah	25	15	17	23	41

d. Menurut Latihan Jabatan

Kondisi sumber daya kepegawaian menurut latihan jabatan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar tahun anggaran 2021 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.

Tabel 4.4 Diklat Jabatan

No	Nama	Diklat Jabatan		
		PIM IV	PIM III	PIM II
1	DESRIAL ANAS, SH, M.Si		1	-
2	AMJAS KURNIAWAN, ST	1		-
3	WIRA HERDIAN, S. Kom			-
4	ADE TIRTA ZAMRI, S. ST			
	Jumlah	1	1	-

2. Visi misi

Sesuai dengan tugas pokok Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, maka untuk memberikan arah bagi pencapaian tugas pokok dimaksud agar tetap eksis, antisipatif dan inovatif sesuai dengan Visi Kabupaten Kampar yaitu : “Terwujudnya Kabupaten Kampar sebagai wilayah industry dan pertanian yang maju dengan masyarakat yang religious, beradat, berbudaya dan sejahtera”.

Untuk mewujudkan Visi yang telah ditetapkan agar dapat terlaksana dan berhasil dengan baik, maka ditetapkan Misi sebagai berikut :

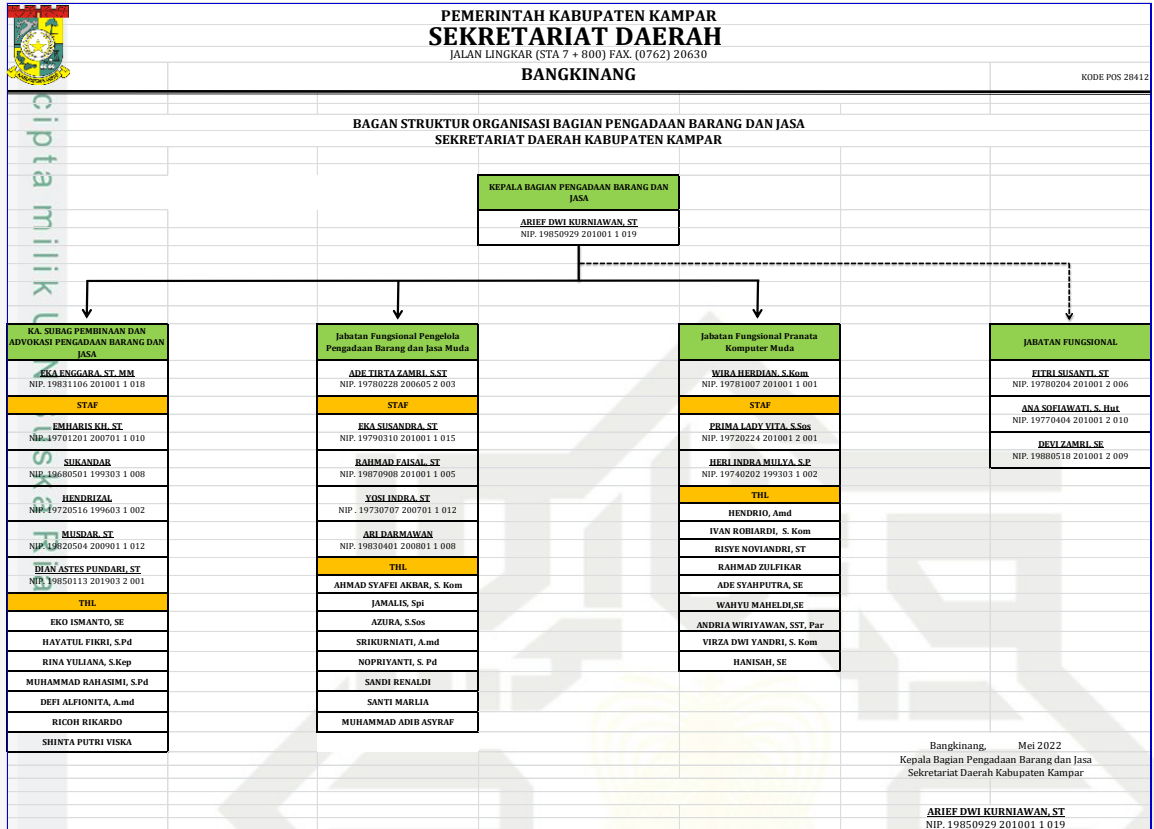
- a. Menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan profesional.
- b. Mengembangkan pertanian yang modern dan meningkatkan kualitas lingkungan hidup.
- c. Membangun insfrastruktur kabupaten Kampar yang berkualitas dan profesional.
- d. Menciptakan iklim usaha yang kondusif.
- e. Mengembangkan kawasan pariwisata dan industri pengolahan yang maju.
- f. Memperkuat citra Kampar sebagai serambi mekkah riau yang religious, beradat, dan berbudaya.

H. Stuktur organisasi

Bagan Struktur Organisasi Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Struktur Organisasi Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.

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.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

I. Logo



Gambar 4.2 Logo



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini maka penulis dapat mengambil kesimpulan:

Proses bimbingan karir yang dilakukan di kantor bupati bagian pengadaan dan jasa ialah seperti mengikuti pelatihan-pelatihan seperti dilaksanakannya rapat pagi secara rutin, pertemuan informal dengan seluruh karyawan, bimtek, pendidikan berjenjang ataupun berupa seminar-seminar. Guna untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan bantuan kepada karyawan untuk memecahkan masalah penyesuaian diri dan pemecahan masalah karir yang dihadapi. Bimbingan karir yang di terapkan UKPBJ, menambah kemampuan atau keterampilan karyawan sehingga karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan yang ditekuninya.

Metode yang digunakan dalam bimbingan karir di kantor bupati bagian pengadaan barang dan jasa ialah dengan menggunakan metode individual dan kelompok yang dapat digunakan dalam bimbingan secara rutin. Adapun bimbingan berkala menggunakan metode ceramah dan diskusi.

Dari hasil penelitian dilapangan tentang pelaksana bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di PBJ, dapat diketahui dapat dikatakan ‘terlaksana dengan baik’ karna sesuai dengan indikator dan bimbingan karir di PBJ bisa dikatakan berhasil.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan tentang pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. pembahasan program bimbingan karir di UKPBJ perlu adanya susunan kegiatan sistematis, yang artinya dalam penerapannya dapat lebih optimal, dan menghasilkan dampak yang lebih maksimal.
2. Para pembimbing hendaknya lebih kreatif serta inovatif untuk mencari solusi dalam memecahkan masalah dan memberikan bimbingan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Karyawan yang mempunyai masalah dalam kerjanya harus lebih aktif dalam mengikuti adanya bimbingan karir yang dilakukan oleh pembimbing
4. PBJ hendaknya harus lebih meningkatkan kinerja karyawannya
5. Dan menambah staf Pogja untuk memaksimalkan kinerja agar lebih lengkap dan tidak membuat staf yang sekarang melakukan pekerjaan ganda.

**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.

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana cara bapak meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana metode bimbingan karir di kantor ini pak?
3. Apakah ada faktor penghambat untuk meningkat kinerja karyawan?
4. Apakah ada perubahan setelah dilakukannya bimbingan karir ini pak?
5. Apakah karyawan bekerjasama dengan sesama rekan kerja?
6. Apakah karyawan saling membantu satu sama lain?
7. Usaha apa saja yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?
8. Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan?
9. Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan pekerjaannya?
10. Bagaimana cara bapak memberikan contoh yang baik pada karyawan?
11. Bagaimana cara bapak memberikan motivasi terhadap karyawan?
12. Apa bentuk penghargaan terhadap hasil pekerjaan karyawan?



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Barry, M. D. (1994). *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: ARKOLA.
- Asad, M. (1980). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lembaga Manajemen Personalia dan sumber daya manusia.
- Bungin, B. (2010). *Penelitian kualitatif*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media group.
- Depdiknas. (2002). *Kamus Manajemen*. Jakarta: Balai pustaka.
- Hana. (1978). *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Handayani, F. (2015). *Pelaksanaan Konseling Individual dalam meningkatkan penyesuaian siswa*. SMA Babussalam pekanbaru.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handokoi, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hattari. (1983). *pengertian Bimbingan Karir dengan Pendekatan Developmental*. Jakarta: BP3K.
- Luthfi. (t.thn.). *Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan (konseling) Islam*.
- Luthfi, M. (2005). *Dasar-dasar Bimbingan dan Penyuluhan (Konseling) Islam*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah.
- Marbun, B. (2005). *Kamus Manajemen*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Moleong, L. J. (1993). *metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mursi, A. H. (1999). *Sdm yang Produktif pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema insani press.
- Notoatmodjo, S. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rao, T. (1986). *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktik*. Jakarta: Betnaman pressindo.
- S.Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia pustaka Utama.
- satori, D., & Aan komariah. (2011). *Metedologi penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Shaleh, A. R., & Nisa, Y. F. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UIN Jakarta press.
- Slameto. (1988). *Bimbingan di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2012). *memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, D. K. (1994). *Tes dalam Konseling Karir*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Syamsul Yusuf, L., & Nurihsan, A. J. (2206). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- 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.

DOKUMENTASI

A. Wawancara Bersama Kepala Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa



Gambar 6.1 Wawancara Bersama Kepala Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa

B. Wawancara Bersama Ketua Pogja



Gambar 6.2 Wawancara Bersama Ketua Pogja

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.

Wawancara Bersama Bendahara Pengadaan Barang Dan Jasa



Gambar 6.3 Wawancara Bersama Bendahara Pengadaan Barang Dan Jasa

D. Wawancara Bersama Karyawan/Staf



Gambar 6.4 wawancara bersama Karyawan/Staf



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
SEKRETARIAT DAERAH
 JALAN LINGKAR (STA. 7 +800) FAX. (0762) 20630
BANGKINANG

Kode Pos 28412

SURAT KETERANGAN

Nomor : 027/PBJ/VIII/2022/404

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatu,

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa

Menyatakan bahwa :

Nama : Nur Arsy
 NIM : 11840224071
 Fakultas : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi
 Instansi : Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar

Yang tersebut diatas benar-benar telah melakukan penelitian guna penyusunan skripsi mulai tanggal 22 juni 2022 s/d 02 agustus 2022 dengan judul **"METODE BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DIKANTOR BUPATI BAGIAN PENGADAAN BARANG DAN JASA"**

Demikianlah surat keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wasalamu'alaikum warahmatullah wabarakatu,

Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
 Setda Kampar


ARIEF DWI KURNIAWAN, ST
 NIP. 19850929 201001 1 019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan lainnya yang dianggap melanggar hak cipta tanpa izin dari pihak penerbit, kecuali untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, 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



RIWAYAT HIDUP

Nur Arsy lahir pada tanggal 23 September 1999 di Desa Tanjung berulak Kecamatan Kampar, Kabupaten kampar. Penulis merupakan anak ke tiga dari tujuh bersaudara dari pasangan terhebat dan terbahagia Ayahanda M. Yani dan Ibunda Erda Wati. Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat dasar di SD Negeri 013 Tanjung Berulak dan lulus pada tahun 2012, selanjutnya penulis meneruskan pendidikan lanjutan di MTS PPMTI Tanjung berulak lulus pada tahun 2015, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di PPMTI Tanjung berulak dengan jurusan Ilmu Ketahuan Sosial (IPS) dan selesai pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis diterima sebagai mahasiswa di jurusan Bimbingan Konseling Islam konsentrasi Karir industri Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur mandiri . Pada tahun 2021 penulis melaksanakan KKN di Desa Tg. Berulak Kecamatan Kampar ,Kabupaten Kampar. Pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan PPL di Kantor Bupati Kampar alhamdulillah pada tanggal 14 September 2022 yang bertepatan tanggal 18 Rabiul awal 1444 H penulis dinyatakan “**LULUS**” dengan IPK 3,49 dan berhak menyandang gelar serjana Pendidikan (S.Sos) dengan pradikat “memuaskan” setelah berhasil menyelesaikan dan mempertahankan skripsi yang berjudul Metode Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Bupati Kampar Bagian Pengadaan Barang dan Jasa.

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