

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PELAKSANAAN BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DIPUSKESMAS  
PULAU KIJANG KECAMATAN RETEH, INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)  
Bimbingan Konseling Islam (S.Sos)



UIN SUSKA RIAU

**Oleh:**

**MUHIBATUL MA'RUFU**

**(11840222578)**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU PEKANBARU  
2023 M/1444**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 للدراسة والدعوة والنصا ل  
 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 : Muhibatul Ma'rufi  
 NIM : 11840222578  
 Judul : Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Inhil.

Telah dimunaqasyahkan pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :  
 Hari : Selasa  
 Tanggal : 26 Januari 2023

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, 01 Februari 2023

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



**Dr. H. Arwan Rosidi, S.Pd., MA**  
 NIP. 19811118 200901 1 006

**Tim Penguji**

Ketua/ Penguji I

**Drs. H. Arwan, M.Ag**  
 NIP. 19660225 199303 1 002

Sekretaris/Penguji II

**Reizki Maharani, M.Pd**  
 NIP. 19930522 202012 2 020

Penguji III

**Zulamri, MA**  
 NIP. 19740702 200801 1 009

Penguji IV

**Rosmita, M.Ag**  
 NIP. 19741113 200501 2 005



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Nomor : Nota Dinas  
 Lampiran : 4 (eksemplar)  
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Muhibatul Ma'rufi**

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

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudari **Muhibatul Ma'rufi (11840222578)** dengan judul **"Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Indragiri Hilir"** 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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhibatul Ma'rufi  
 NIM : 11840222578  
 Tempat/ Tgl. Lahir : Pulau Kijang, 16 Maret 2023  
 Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi  
 Prodi : Bimbingan Konseling Islam  
 Judul Skripsi : "PELAKSANAAN BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS PULAU KIJANG, KECAMATAN RETEH, INHIL".

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 11 Mei 2023  
 Yang membuat pernyataan



Muhibatul Ma'rufi  
 NIM : 11840222578

- pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Nama : Muhibatul Ma'rufi  
NIM : 11840222578

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **“Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Indragiri Hilir”** 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, 20 Januari 2023  
Yang Membuat Pernyataan,



**Muhibatul Ma'rufi**  
NIM. 11840222578



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

## ABSTRAK

**Nama : Muhibatul Ma'rufi**  
**Jurusan : Bimbingan Konseling Islam**  
**Judul : Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Indragiri Hilir.**

Bimbingan karir merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Karena bagaimanapun majunya alat atau teknologi yang ada, tidak akan dapat berjalan sesuai tujuan jika tidak didukung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia. Misalnya Puskesmas. Dengan adanya bimbingan karir SDM Kesehatan dapat menambah pengetahuan, wawasan yang luas, link atau pertemanan yang dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan bidang atau program yang dipegang. Selain itu, bimbingan karir juga dapat meningkatkan jenjang karir SDM Kesehatan sehingga ia merasa dihargai. Tak terkecuali SDM Kesehatan yang ada di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Inhil.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan di puskesmas pulau kijang, kecamatan reteh, Indragiri hilir. Metode penelitian yang digunakan ialah *deskriptif kualitatif*. Teknik pengumpulan data didapat dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini ialah, kepala puskesmas pulau kijang, kecamatan reteh, Indragiri hilir, kemudian penanggung jawab pelatihan dinas kesehatan kabupaten Indragiri hilir, yang terakhir penanggung jawab sistem informasi puskesmas pulau kijang, kecamatan reteh, Indragiri hilir, sekaligus peserta yang pernah mengikuti pelatihan.

Dari hasil penelitian penulis menyimpulkan bahwa bimbingan karir yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja SDM Kesehatan di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Indragiri Hilir memiliki pengaruh yang cukup besar dilihat dari kualitas SDM Kesehatan, dan Kuantitaas Puskesmas. Adapun pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan ialah dengan adanya pelatihan dan workshop.

**Kata kunci : Bimbingan Karir, Kinerja SDM Kesehatan**

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

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamini, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat, menyelesaikan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Indragiri Hilir”** Sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Stara (S1) pada jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Konsentrasi Karir Industri pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umat manusia dari alam jahiliah kepada alam yang islamiah bertauhid dan berilmu pengetahuan seperti yang sama-sama kita rasakan saat ini.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, segala upaya telah penulis berikan dan lakukan untuk mendapat hasil yang baik agar kelak dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang setulusnya kepada berbagai pihak yang memberikan bantuan, usaha, bimbingan serta dorongan baik itu moral maupun spritual, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua penulis, Amat Rowi dan Siti Khafiah yang telah melahirkan, membesarkan, merawat dan memberikan pendidikan sehingga penulis berada pada tahap ini, yang selalu memberikan doa dan berjuang untuk anak-anak nya.
2. Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Prof. Dr. Helmiati, M. Ag selaku Wakil Rektor I, Dr. H. Mas'ud Zein, M. Pd selaku Wakil Rektor II, Prof. Edi Erwan, S. Pt., M. Sc. Ph. D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Imron Rosidi, S.Pd., MA Ph.D selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Dr. Masduki, M.Ag Wakil Dekan I, Dr.Toni Hartono M.Si Wakil Dekan II dan Dr.Arwan,M.Ag selaku Wakil Dekan III.
5. Zulamri MA, selaku ketua program studi Bimbingan dan Konseling Islam, dan ibu Rosmita M.Ag selaku sekretaris program studi Bimbingan dan Konseling Islam.
6. Seluruh Dosen Program studi Bimbingan dan Konseling islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis yang semoga ilmu yang diberikan bermanfaat baik di dunia maupun akhirat.
7. Seluruh Admin akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah mempermudah dalam urusan surat menyurat.
8. Edi Firmansyah, Siti Nuryana, Siti Hanifah, dan keluarga besar penulis yang selalu memberikan support kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Pekanbaru, Bapak Hidayat S,H, Bapak Aditya Hermawan S.H, Bapak Swardaniza, dan Bapak Ilham,S.S.,M.P.A yang telah menjadi Informan penelitian ini.
10. Sahabat karib penulis terutama Khoirun Nisa, Lika Widiawati, Mianti Susanti, Lilis Setiawati yang selalu menemani dan memberikan support penulis dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis hanya dapat berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis juga pembaca pada umumnya. Sekali lagi penulis ucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis semoga apa yang telah diberikan menjadi amal sholeh di sisi Allah SWT. Amiin

Pekanbaru, 15 Juni 2022

Penulis





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	3
C. Permasalahan .....	4
D. Rumusan Masalah .....	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
F. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II PEMBAHASAN</b> .....	7
A. Kajian Terdahulu .....	8
B. Landasan Teori .....	8
a. Pelaksanaan .....	8
b. Pra Konseling .....	10
c. Bimbingan Karir .....	14
d. Teori Tentang Bimbingan Karir .....	15
e. Metode Konseling Individu .....	20
f. Metode Konseling Kelompok .....	24
g. Siapa yang melakukan Bimbingan Karir .....	27
h. Bagaimana penyampaian Bimbingan Karir .....	28
C. Kerangka Pikir .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	38
A. Jenis Pendekatan Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	37
C. Sumber Data .....	38
D. Informan Penelitian .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Teknik Analisa Data .....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI</b> .....	
A. Sejarah Puskesmas Pulau Kijang .....	42
B. Tugas dan Fungsi .....	42
C. Sumber Daya Manusia .....	43



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

D. Jenis Pelayanan .....	44
E. Sarana dan Prasarana Puskesmas .....	47
F. Visi dan Misi .....	48
G. Motto Puskesmas .....	49
H. Keadaan Geografis .....	50
I. Struktur Organisasi.....	51

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan.....	61

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	71

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**

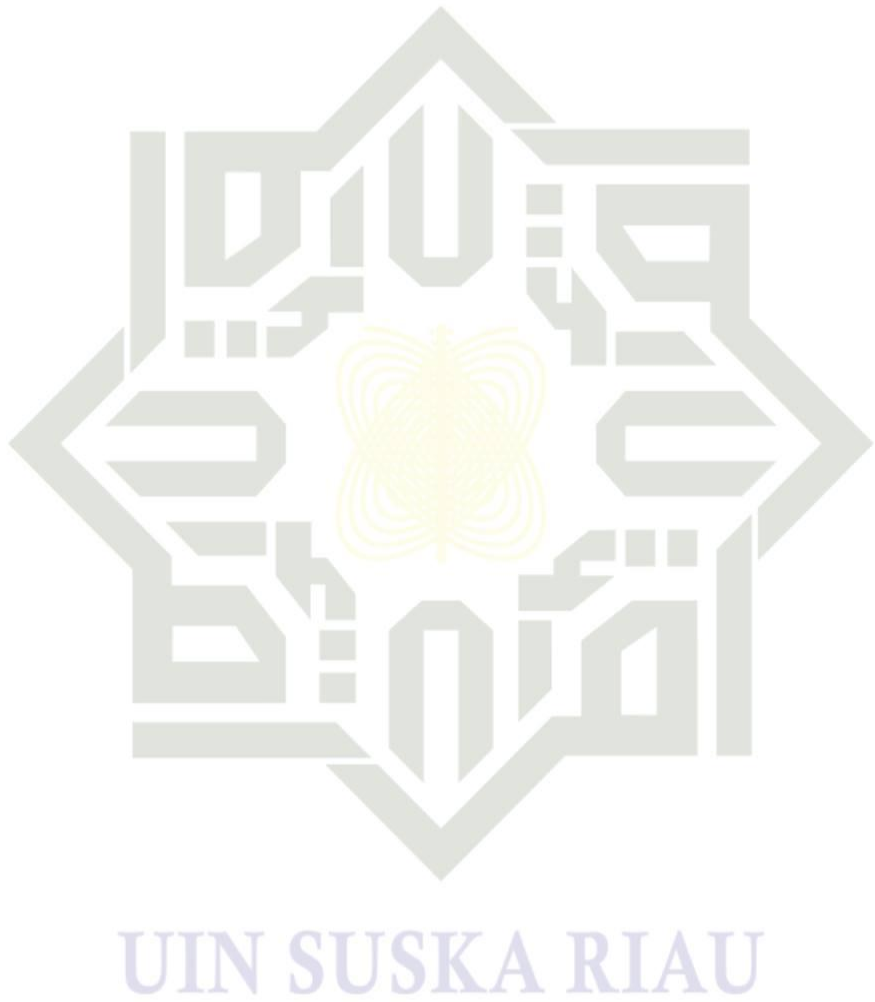
UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR TABEL

1. Waktu Penelitian ..... 36



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam suatu institusi atau organisasi kerja ditentukan oleh dua factor utama, yakni factor sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana atau fasilitasnya. Sumber daya manusia menjadi sangat penting karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana serta teknologi yang di berikan bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang memadai, maka institusi atau organisasi tersebut sulit untuk berkembang.<sup>1</sup>

Adapun yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah orang-orang yang bergerak dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan. Misalnya seperti dipuskesmas disebut dengan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) yang memiliki makna tenaga kesehatan yang terlibat dalam upaya dan manajemen puskesmas.. Puskesmas menjadi salah satu instansi yang sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kuantitas dan kualitas yang berkompeten.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan dibawah supervise dinas kesehatan kabupaten atau kota. Secara umum puskesmas memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitative baik melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) maupun upaya pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam pasal 14 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan dituliskan bahwa “pemerintah bertanggung jawab merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat”.

<sup>1</sup> Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Rineka Cipta) 2009. H.1

<sup>2</sup> Profil UPT Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Kabupaten Indragiri Hilir, 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.

Desa Pulau Kijang yang merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kecamatan Reth, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Puskesmas sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan nasional mempunyai peranan sangat besar dan strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. UPT Puskesmas Pulau Kijang merupakan salah satu dari 30 Puskesmas yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau atau lebih tepatnya diarah selatan Ibukota Provinsi Riau yaitu Pekanbaru. Puskesmas Pulau Kijang sebagai penggerak pembangunan di wilayah kesehatan diseluruh wilayah kerja.

Puskesmas sebagai pusat penggerak pemberdayaan dan peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan kesehatan dengan menjalin Kemitraan dengan lintas sector, pusat pelayanan kesehatan masyarakat dan individu tingkat pertama disemua bentuk kegiatan pelayanan dalam dan diluar gedung melalui kegiatan pelayanan kesehatan rawat jalan, persalinan, pelayanan laboratorium rutin dan kimia klinik, pembinaan dan kunjungan dokter ke Posyandu Usila, Posbindu, sekolah-sekolah di wilayah kerja Puskesmas.

Dalam mencapai keberhasilan program tersebut, tentunya diperlukan Sumber Daya Manusia Kesehatan yang handal, tunjuk serta aktif dengan manajemen yang baik.<sup>2</sup> System kesehatan Nasional Negara kita secara jelas juga mencantumkan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) sebagai salah satu dari tujuh subsistem yang saling berkaitan. Artinya, semua komponen dalam system kesehatan sangat membutuhkan kehadiran Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), baik sebagai pengambil kebijakan, pelaksana keputusan, maupun sebagai pemberi pelayanan langsung.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) bersinergi membentuk system kesehatan Nasional Luasnya peran Sumber Daya Manusia Kesehatan

<sup>2</sup> Profil UPT Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reth, Kabupaten Indragiri Hilir, 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 satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(SDMK) . Seperti tertuang dalam peraturan Presiden No 72/2012. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) juga disebut sebagai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan jaminan kesehatan Nasional (JKN) sangat membutuhkan ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) yang kompeten dan produktif.

Adapun salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja SDM Kesehatan yaitu dengan memberikan bimbingan karir. Salah satu hal yang membantu tenaga kesehatan mengembangkan diri berkenaan dengan sikap dan kebiasaan bekerja yang baik untuk menguasai pengetahuan dan keterampilan adalah bimbingan karir seperti pelatihan.

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan terus menerus untuk mengantisipasi perubahan-perubahan diluar organisasi tersebut, agar kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki seiring dengan kemajuan dan perkembangan instansi atau organisasi tersebut.

Kemajuan dan teknologi pada era globalisasi sekarang ini, menuntut setiap profesi meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia sebagai penggerak memiliki peran aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Meski semakin majunya teknologi, perkembangan informasi, juga tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Dalam menjalankan profesinya sumber daya manusia akan lebih berkualitas ketika berdasarkan pada keilmuan. Maka, memfasilitasi sumber daya manusia dalam meningkatkan keilmuannya adalah satu hal yang sangat perlu dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan keilmuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi ialah melalui pelatihan kerja. Selain dapat menambah pengetahuan dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

mengembangkan keahlian dalam bekerja, pelatihan juga dapat membantu sumber daya manusia mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan latar belakang maka, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang “Pelaksanaan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas”

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap yang terdapat dalam judul penelitian ini. Penulis merasa perlu menegaskan beberapa istilah, adapun istilah yang perlu ditegaskan adalah :

### 1. Pelaksanaan

Pelaksanaan (*Actuating*) adalah sebagai usaha untuk menggerakkan anggota kelompok dengan berbagai cara hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan dan anggota perusahaan yang bersangkutan hingga mereka tergerak untuk mencapai sasaran itu.<sup>3</sup>

### 2. Bimbingan Karir

Bimbingan karir ialah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan/ profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan yang telah dimasukinya.<sup>4</sup>

### 3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

<sup>3</sup> Georgi R Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h. 17

<sup>4</sup> Dewa Ketut Sukardi. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010), h. 58

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

#### 4. SDM Kesehatan

SDM Kesehatan adalah Singkatan dari Sumber Daya Manusia Kesehatan.

#### 5. Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh, Inhil.

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.

#### C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah paling penting dalam penelitian ilmiah. Perumusan masalah yang berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas untuk mengatasi kejanggalan dalam pelaksanaan penelitian adalah **“Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas, Pulau Kijang Kecamatan Reteh”**.

#### D. Tujuan dan manfaat penelitian

##### a. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan serta melalui serangkaian kerja dan prosedur. **“Mengetahui Bimbingan Karir dalam meningkatkan kinerja Sumber daya Manusia Kesehatan (SDMK)”**

##### b. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam berbagai aspek yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penulis, yaitu sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana strata satu (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Konsentrasi Karir Industri Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, mengembangkan wawasan keilmuan dan berfikir penulis serta mengembangkan dan berusaha mengaplikasikan teori-teori yang penulis peroleh di bangku kuliah.

2. Sebagai informasi bagi jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan SDM Kesehatan di puskesmas Pulau Kijang, kecamatan reteh.

### E. Sistematika Penulisan

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

**BAB I PENDAHULUAN**, Meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**, Meliputi kajian terdahulu, landasan teori (pra konseling, teori bimbingan karir, metode konseling karir, pasca konseling, siapa yang melakukan bimbingan karir, bagaimana penyampaian bimbingan karir, kinerja sdm kesehatan, indikator kinerja, penilaian kinerja, peningkatan kinerja sumber daya manusia kesehatan) dan kerangka pikir.

**BAB III METODE PENELITIAN**, Meliputi Jenis dan pendekatan, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data.

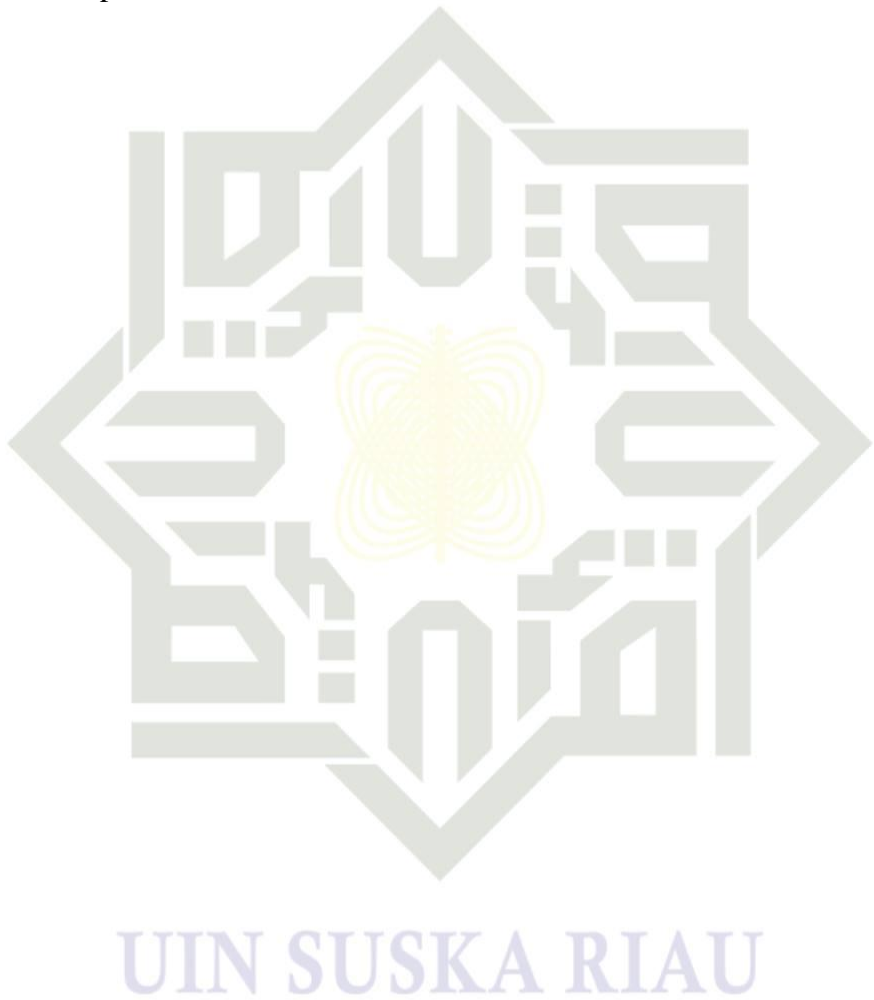
**BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI**, Meliputi sejarah puskesmas pulau kijang, tugas dan fungsi, jenis pelayanan, SDM, sarana dan prasarana puskesmas, keadaan geografis, visi dan misi, motto, struktur organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB V TEMUAN DAN ANALISA,** Meliputi temuan-temuan yang didapat selama penelitian

**BAB VI PENUTUP,** Meliputi kesimpulan, saran, daftar pustaka, dan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

#### A. Kajian Terdahulu

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

1. Penelitian oleh Endra Sulaiman mahasiswa Universitas Uin Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul “Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru” Subjek penelitian ini adalah perawat, para tenaga medis, apoteker, karyawan dan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Teknik analisis datanya. Teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi .
2. Peneliti oleh Khairunnisa (2010) mahasiswa Universitas Uin Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul “Metode Bimbingan Karir dalam meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di Rumah sakit ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta”. Subjek penelitian ini adalah para pegawai atau karyawan di Rumah sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta. Teknik analisis datanya deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi”.
3. Peneliti oleh Rahmawati (2018) Mahasiswa Universitas Islam Negeri AR-Raniry Darussalam-Banda Aceh. Dengan judul “Urgensi Layanan Bimbingan dan Konseling pada pegawai kesehatan di Puskesmas Montasik Kabupaten Aceh Besar” Subjek penelitian ini adalah siswa kelas V C SDN Sondakan. Teknik analisis datanya Teknik analisis datanya kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan datanya adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah ingin mengetahui informasi tentang bimbingan karir yang dapat meningkatkan karir seseorang. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang penulis lakukan adalah ada pada variabel X yaitu meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan (SDMK) .

## B. Landasan Teori

Sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini, terlebih dahulu akan dikemukakan kerangka teoritis sesuai dengan masalah yang akan dibahas. Kerangka teoritis merupakan dasar pemikiran untuk mengkaji atau menjelaskan teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

### 1. Pelaksanaan

Pelaksanaan (*Actuating*) memiliki makna menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Georgri R Terry mengemukakan bahwa pelaksanaan (*Actuating*) adalah sebagai usaha untuk menggerakkan anggota kelompok dengan berbagai cara hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan dan anggota perusahaan yang bersangkutan hingga mereka tergerak untuk mencapainya sasaran itu.<sup>5</sup>

### 2. Pra Bimbingan Karir

Dalam pelaksanaan bimbingan karir harus memperhatikan beberapa hal, yaitu Persiapan pelaksanaan dimana sebelum melaksanakan bimbingan karir yang perlu dipersiapkan yaitu, persiapan fisik, persiapan bahan (perangkat lunak), persiapan personel, dan persiapan keterampilan. Kemudian pelaksanaan administrasi yaitu, Bagaimana pelaksanaan kegiatan, penerapan metode, teknik khusus, media dan alat, penyampaian bahan, pemanfaatan sumber daya alam, pengaktifan narasumber, efisiensi waktu,

<sup>5</sup> Georgi R Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), h. 17

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan administrasi pelaksana juga merupakan dari bagian yang perlu dipersiapkan.<sup>6</sup>

Maka perlu adanya pra bimbingan karir yang merupakan tahap awal sebelum terjadinya bimbingan karir. Selain itu, pada tahap pra bimbingan karir juga memperhatikan bagaimana metode yang akan dilakukan kedepannya, apakah menggunakan metode bimbingan karir individual ataupun metode bimbingan karir kelompok. Hal ini dapat dilihat dari berapa banyak klien dengan permasalahannya, atau bisa terjadi sebab suatu bimbingan diadakan oleh perusahaan untuk karyawannya maka dapat dilakukan dengan menggunakan metode kelompok. Hampir sama dengan metode bimbingan karir individu, pra bimbingan karir pada metode bimbingan karir kelompok di definisikan sebagai persiapan pembentukan kelompok. Adapun hal-hal mendasar yang dibahas pada tahap ini adalah para klien yang telah diseleksi akan dimasukkan dalam keanggotaan yang sama menurut pertimbangan homogenitas.

Setelah itu, konselor akan menawarkan program yang dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Pada tahap ini konselor menanamkan harapan pada anggota kelompok agar bahu membahu mewujudkan tujuan bersama sehingga bimbingan karir akan berjalan efektif. Pada bimbingan karir kelompok, konselor menekankan bahwa hal yang paling utama adalah keterlibatan klien untuk berpartisipasi dalam keanggotaannya dan tidak sekedar hadir dalam pertemuan kelompok. Selain itu, pada tahap ini konselor juga memerhatikan kesamaan masalah klien sehingga semua masalah anggota dapat di fokuskan kepada inti permasalahan yang sebenarnya.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Ahmad Juntika Nurihsan Dan Akur Sudianto, *Manajemen Bimbingan Dan Konseling Di SMA* (Jakarta : PT Grasindo Anggota Ikapi, 2005), h. 35

<sup>7</sup> Namora Lumongga Lubis. *Memahami Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik* (Jakarta : Kencana 2011), h. 213

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Bimbingan Karir

Bimbingan merupakan terjemahan dari kata *guidance* berasal dari kata kerja *to guide* yang mempunyai arti menunjukkan, membimbing, menuntun ataupun membantu. Selain itu bimbingan juga memiliki makna bahwa bimbingan merupakan proses pemberian bantuan oleh orang yang ahli kepada beberapa orang atau individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa, (Prayitno dan Eman Amti).<sup>8</sup>

Sebagaimana dijelaskan juga dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 135 yang berbunyi :

قُلْ يَنْقَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya : “Katakanlah, hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (diantara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini, sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan”<sup>9</sup>

Definisi karir menurut Horbny didalam buku “bimbingan dan konseling (studi & karir) adalah pekerjaan, seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Sebaliknya, apabila seseorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang dan kurang tekun.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Hallen A, *Bimbingan Dan Konseling Dalam Islam* (Jakarta : Ciputat Pers, 2002), h. 3.

<sup>9</sup> Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Lembaga Pentasbih dan

Penerjemah

<sup>10</sup> Bimo walgito. *Bimbingan + Konseling (Studi dan Karir)* (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2004), h 55

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Likoff, 2008 karir ialah integrasi kerja dalam dalam hidup seseorang yang mempertimbangkan perjalanan hidup seseorang, serta mempengaruhi aspek lain dalam kehidupan seperti psikologis, sosiologis dan ekonomis.

Her dan Cramer (dalam Isaacson, 1985) mengatakan bahwa karir memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia.

Kebutuhan yang dimaksudkan adalah kebutuhan ekonomi, social, dan psikologis.<sup>11</sup> Sedangkan pengertian karir dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah Perkembangan dan kemajuan di kehidupan, pekerjaan, jabatan. Karir juga dapat diartikan sebagai perkembangan dari perjalanan kehidupan kerja seseorang yang digeluti secara serius dan ditingkatkan semaksimal mungkin.<sup>12</sup>

Dalam Al-Qur'an dijelaskan tentang karir, yang terdapat dalam Q.S At-taubah Ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>13</sup>

Pendapat yang dikemukakan oleh Enre Abdullah dijelaskan bahwa bimbingan karir merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha

<sup>11</sup> Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2019), h 251

<sup>12</sup> Adi verianto, Dkk, “Penerapan Model Perkembangan Karir GinzBerg Dengan menggunakan teknik modeling untuk meningkatkan kesadaran karir pada isswa kelas x TKR3 SMK Negeri 3 Singaraja”.

<sup>13</sup> QS. At-Taubah (9) : 105

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

membantu individu dalam memecahkan masalah karir (pekerjaan) untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya dengan masa depannya.<sup>14</sup>

Bimbingan karir ialah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan / profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan dari lapangan yang telah dimasukinya (Winkel, 19991).<sup>15</sup>

Selain itu, bimbingan karir juga merupakan suatu proses membentuk seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran tentang diri pribadinya dan gambaran tentang dunia kerja itu akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan, memasukinya dan membina karir dalam bidang tersebut. (Natawidjaja,1991)<sup>16</sup>.

Secara lebih khusus program bimbingan karir terutama berperan membantu perorangan dalam memahami dirinya, memahami lingkungan atau dunia kerja dalam tata hidup tertentu dan mengembangkan rencana dan kemampuan untuk membuat keputusan bagi masa depannya.

Upaya bimbingan karir untuk menentukan karir yang paling tepat bagi pegawai yang dilakukan melalui kesadaran minat dan kemampuan untuk memilih jalur karir yang tepat (Rachmawati, 2008). Bimbingan karir juga diartikan sebagai suatu perangkat, atau 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 dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan-keterampilan

<sup>14</sup> Ruslan A.Gani. *Bimbingan Karir*. (Bandung: Angkasa, 2012), h 11

<sup>15</sup> Dewa Ketut Sukardi. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010), h. 58

<sup>16</sup> Kushendar . “Strategi Bimbingan Karir menggunakan Layanan Klasikal Untuk Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Pemilihan Sekolah Lanjutan Siswa SMP”. *Jurnal Bimbingan Konseling*. Vol 5, No 1, 2019. h. 77



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.<sup>17</sup>

Anas Salahudin mengungkapkan ada beberapa tujuan bimbingan karir dan konseling diantaranya :

1. Memiliki pemahaman diri (kemampuan, minat, dan kepribadian) yang terkait dengan pekerjaan.
2. Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi dunia kerja
3. Memiliki sifat positif terhadap dunia kerja.
4. Memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pelajaran) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita karirnya masa depan.
5. Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan, (persyaratan) yang dituntut, lingkungan, sosiopsikologis, pekerjaan, prospek kerja, kesejahteraan kerja.
6. Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan social ekonomi.
7. Mengenal keterampilan, minat, dan bakat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap orang harus memahami kemampuan dan minatnya dalam bidang pekerjaan apa yang dia mampu, dan apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut.
8. Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Benhard R. L. dkk. "Human Resource Requirenebts Planning in Health Center Minahasa District". Vol. 5, No. 1. 2015. h. 50

<sup>18</sup> Andri kurniawan, Lina marlina, dkk. *Implementasi Pendidikan Karakter*. (Cirebon : Insania 2021) h 76

Fiptar Abdi Alam. Korelasi Layanan Bimbingan Karir dengan Bahasa dan Sastra di Era Revolusi Industri 4.0. (

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Selain itu bimbingan karir juga memiliki tujuan yaitu, untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.<sup>19</sup> Dukungan dan dorongan instansi bisa berupa pendidikan karir, data informasi tentang jenjang karir pada instansi, bimbingan karir. Pendidikan karir merupakan hal penting untuk memacu karir, memotivasi dan menyadarkan pegawai akan karir yang dapat diraih dalam instansi. Data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan dan standar kerja sehingga pegawai dapat merumuskan rencana karir yang dijalankan melalui jalur karir dalam instansi.

#### 4. Pentingnya Bimbingan Karir Bagi Karyawan

Bimbingan baik berupa pendidikan maupun pelatihan dapat dikatakan sebagai langkah yang baik dalam memajukan kemampuan karyawan. Dapat dipandang pula sebagai investasi setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang. Bimbingan karir tidak boleh hanya dipandang sebelah mata oleh karenanya perlu perhatian yang besar.

- a. Bimbingan karir penting bagi sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi atau instansi. Sebab, belum tentu seseorang tersebut ahli dalam bidang yang sedang ia duduki. Hal ini dapat saja terjadi karena seseorang menduduki jabatan bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi.
- b. Bimbingan karir menjadi sangat penting bagi sumber daya manusia atau karyawan dikarenakan cepatnya kemajuan ilmu dan teknologi. Hal ini jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi.
- c. Dengan adanya bimbingan karir sumber daya manusia atau karyawan dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja bagi seorang karyawan. Hal ini berhubungan dengan promosi dalam suatu organisasi atau instansi.

<sup>19</sup> Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998). H. 110

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- d. Dalam masa pembangunan bimbingan karir penting bagi sumber daya manusia atau karyawan. Agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan<sup>20</sup>

## 5. Bentuk-bentuk Layanan Bimbingan Karir

Salah satu layanan bimbingan karir ialah pelatihan atau pengembangan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Wexley dan Yulk menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dan penyuluhan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan kemampuan, pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.<sup>21</sup>

## 6. Teori Tentang Bimbingan Karir

Banyak teori yang langsung membicarakan masalah karir, seperti teori Hoppock, Donald Super, dan John Holland. Teori-teori ini menjelaskan pendapat-pendapat bagaimana individu memilih karir atau jabatan tertentu atas dasar pemilihan-pemilihan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya baik fisik maupun psikis dan membicarakan sifat-sifat serta karakteristik-karakteristik pribadi seseorang yang dilihat dari sisi kecocokan dan tidaknya dengan karir atau jabatan yang dimasukinya.

- a. Teori Hoppock

Terdapat sepuluh butir pemikiran yang diajukan oleh Hoppock, bahwa :

<sup>20</sup> Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998). 27-28

<sup>21</sup> Anwar Prabumangkunegara, *Pengembangan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Grafika Aditama. 2003). H. 50



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Pekerjaan dipilih dengan maksud memenuhi kebutuhan. Setiap individu memiliki berbagai keperluan, diantaranya yang bersifat fisik, seperti kebutuhan akan makanan, istirahat, dan berteduh.  
Kebutuhan lain bersifat psikologis, seperti untuk bergaul dengan orang lain, untuk mendapatkan penghargaan, dan penghormatan orang lain, merasa aman dalam menghadapi ancaman baik yang nyata, maupun yang diperkirakan, dan merasa akan keberhasilan atau sukses.
2. Jabatan yang kita pilih adalah jabatan yang disukai, yakin bahwa jabatan itu paling dapat memenuhi kebutuhan yang menjadi perhatian kita.
3. Segala kebutuhan dapat diamati secara jelas atau hanya dirasakan secara samar-samar yang keduanya ini berpengaruh didalam pemilihan jabatan. Individu menyadari mengapa ia tertarik kepada pekerjaan-pekerjaan tertentu dan menolak yang lain banyak tergantung sejauh mana ia memahami dirinya.
4. Pemilihan jabatan, pertama kita harus sadar bahwa suatu pekerjaan dapat menolong memenuhi kebutuhan kita.
5. Pemilihan jabatan akan menjadi lebih baik apabila kita lebih memperkirakan bagaimana baiknya jabatan yang akan datang itu akan memenuhi kebutuhan kita. Jadi kemampuan kita untuk antisipasi tergantung atas pengetahuan kita terhadap diri kita sendiri, pengetahuan kita mengenai jabatan dan kemampuan kita untuk berpikir secara jernih.
6. Informasi mengenai diri sendiri berpengaruh terhadap pemilihan jabatan karena informasi itu membantu kita menyadari apa yang kita inginkan dan akan membantu kita didalam antisipasi, apakah kita akan berhasil atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan yang ditawarkan.
7. Informasi mengenai jabatan akan membantu dalam pemilihan jabatan karena informasi tersebut membantu kita didalam jabatan karena informasi tersebut membantu kita didalam menemukan apakah pekerjaan-pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan kita, dan membantu kita mengantisipasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

seberapa jauh kepuasan yang dapat kita harapkan dalam suatu pekerjaan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang lain.<sup>22</sup>

8. Kepuasan kerja tergantung atas seberapa jauh pekerjaan yang kita laksanakan memenuhi kebutuhan yang kita harapkan. Jadi, tingkat kepuasan ditentukan oleh perbandingan antara apa yang kita peroleh dan apa yang kita inginkan.
9. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari suatu pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan sekarang dan dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan dimasa yang akan datang.
10. Pemilihan jabatan selalu dapat berubah apabila kita yakin bahwa perubahan itu akan lebih memenuhi kebutuhan-kebutuhan kita.

Seperti dikemukakan diatas, besarnya kepuasan yang dirasakan oleh pekerja merupakan perbandingan antara pemenuhan kebutuhan dengan apa yang kita harapkan. Apabila salah satu factor ini berubah, jelaslah bahwa perbandingan ini juga akan berubah. Jika pekerjaan memberikan kurang kepuasan Karena suatu alasan, keseimbangan yang semula akan menjadi terganggu sehingga pekerja yang bersangkutan akan pindah pekerjaan jika dia melihat bahwa jabatan yang lain itu memberikan pemenuhan yang lebih besar.

**9. Teori Super**

Menurut Super, pilihan jabatan merupakan suatu perpaduan dari aneka factor pada individu sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian, serta kemampuan intelektual, dan banyak factor diluar individu seperti kehidupan sosial, ekonomi dan keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan dan kesempatan/kelonggongan yang muncul.

Super menyusun teorinya yang terdiri atas sepuluh pokok pikiran, bahwa :

1. Tiap orang memiliki perbedaan individual.
2. Setiap individu masing-masing memiliki kecapakan untuk sejumlah pekerjaan.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Ruslan A.Gani. *Bimbingan Karir*. (Bandung: Angkasa, 2012). H. 38

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Setiap jabatan memerlukan pola khas dari pada kemampuan minat, dan sifat-sifat kepribadian.
  4. Preferensi dan kompetensi professional, situasi-situasi dimana orang hidup dan bekerja, serta konsepsi dirinya akan mengalami perubahan karena waktu dan pengalaman, karena itu membuat pilihan dan penyesuaian merupakan suatu proses yang kontinu.
  5. Proses ini dapat disimpulkan kedalam serangkaian tahap-tahap kehidupan, yakni tahap pertumbuhan, tahap eksplorasi, tahap pembentukan, (establishment), tahap pembinaan (maintenance), dan tahap kemunduran (decline).
  6. Hakikat pola karir seseorang ditentukan oleh tingkat social ekonomi orang tuanya, oleh kemampuan mental, ciri-ciri kepribadiannya, dan oleh kesempatan-kesempatan yang terbuka bagi dirinya.
  7. Perkembangan yang melalui tahap-tahap kehidupan, dapat diarahkan oleh sebagian usaha-usaha mempermudah proses kematangan, kemampuan, dan minat.
  8. Proses perkembangan vokasional pada hakikatnya merupakan pengembangan dan implementasi konsep diri.
  9. Proses kompromi (menerima) antara factor individu dan factor social. Karena dunia kerja demikian kompleks sifatnya dan persyaratan masuk demikian sukar, maka kecil kemungkinannya untuk dapat mencoba benar-benar berpartisipasi dalam situasi pekerjaan yang nyata.
  10. Kepuasan kerja dan kepuasan hidup tergantung pada seberapa jauh individu mendapatkan/menyalurkan kemampuannya, minatnya, sifat-sifat pribadi, dan nilai-nilai pribadi secara memadai. Kepuasan juga tergantung pada kemantapannya didalam situasi pekerjaan dan pandangan hidupnya.
- c. Teori Karir Holland
- Holland menyusun teorinya yang terdiri atas sebelas pokok pikiran yaitu, :
1. Pemilihan suatu jabatan merupakan pernyataan kepribadian seseorang.

<sup>23</sup> Ruslan A.Gani. *Bimbingan Karir*. (Bandung: Angkasa, 2012). H. 39-40

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Inventory minat merupakan *inventory* kepribadian. Jika minat vokasional merupakan ekspresi kepribadian, *inventory* minat merupakan *inventory* kepribadian.
3. *Stereotipe* vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis yang penting dan dapat dipercaya.
4. Individu-individu dalam suatu jabatan atau pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya.
5. Karena orang lain dalam satu rumpun pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menanggapi terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara yang serupa, dan mereka akan membentuk lingkungan hubungan antar pribadi yang tertentu.
6. Kepuasan, kemantapan dan hasil kerja tergantung atas kongruensi antara kepribadian individu dengan lingkungan (yang sebagian besar terdiri atas orang-orang lain) dimana individu itu bekerja.
7. Pengetahuan kita tentang kehidupan vokasional adalah tidak tersusun dan seringkali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiologi.
8. Setiap tipe merupakan hasil interaksi antar factor keturunan, kebudayaan, dan pribadi sekitarnya, yakni termasuk teman sebaya, orang tua dan orang tua lain, kelas social, serta lingkungan fisik. Melalui pengalaman, individu membentuk cara-cara yang terbiasa untuk menghadapi suatu tugas yang diajukan oleh lingkungan psikologinya, social, dan fisik termasuk yang diajukan oleh lingkungan psikologinya, social dan fisik, termasuk situasi vokasional.
9. Terdapat enam jenis lingkungan yaitu, *realistik*, *intelektual*, sosial, konvensional, usaha dan artistik.
10. Seseorang mencari lingkungan dan jabatan yang memungkinkan dapat melaksanakan kemampuan dan keterampilannya, menyatakan sikap dan nilai mereka, mengambil peranan dan masalah yang dapat disetujui, dan menghindari peranan dan persoalan yang tak mereka setujui.

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

11. Perilaku seseorang dapat diterangkan melalui bagaimana interaksi pola kepribadiannya dan lingkungannya.<sup>24</sup>

Pada intinya teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara factor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Oleh karena setiap manusia memiliki model orientasi yang berbeda-beda, maka hal ini menyebabkan mengapa setiap orang itu mempunya corak hidup yang berbeda-beda.

## 7. Metode Bimbingan Individu

Menurut Dewa Ketut Sukardi bimbingan individu adalah bimbingan yang berlangsung secara tatap muka dengan konselor dalam rangka membahas dan pengentasan masalahnya (konseli). Prayitno juga menambahkan bahwa yang dimaksud dari pengentasan masalahnya itu ialah pribadi konseli itu sendiri dengan bertatap muka secara langsung.<sup>25</sup> Adapun individu yang dimaksud ialah mereka yang masih memiliki taraf kesadaran normal, berkaitan dengan perubahan perilaku serta memiliki landasan filosofis dan teoritis.

Ruslan A. Gani menjelaskan bahwa bimbingan karir individual ialah suatu jenis bimbingan yang memfokuskan untuk individu dalam pemecahan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang baik terhadap masa depannya.

Konselor adalah professional yang memiliki kewenangan untuk memberikan bimbingan sedangkan konseli adalah individu yang menerima bimbingan. Professional yang dapat memberikan bimbingan harus memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dipersyaratkan, seperti psikiater, psikolog, atau pekerja sosial. Masalah yang dipecahkan dalam bimbingan karir dapat bervariasi, mulai dari masalah pribadi hingga masalah

<sup>24</sup> Ruslan A.Gani. *Bimbingan Karir*. (Bandung: Angkasa, 2012). H.40- 51

<sup>25</sup> Prayitno. *Layanan Bimbingan dan Konseling Kelompok (Dasar dan Profil)*. (Jakarta : Ghalia Indonesia. 1995). H. 62



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sosial sehingga dapat pula bersifat preventif (pencegahan), atau kuratif (pengentasan/pemecahan masalah) . Dalam proses bimbingan, konselor tidak hanya memberikan informasi kepada konseli, tetapi juga melatih keterampilan-keterampilan tertentu, baik yang bersifat efektif, kognitif, maupun perilaku.

Dari definisi bimbingan karir yang telah dikemukakan, kita dapat memahami bahwa bimbingan karir individual merupakan suatu proses. Pada proses mengandung serangkaian tahapan, setiap tahapan mendeskripsikan tindakan konselor dan apa yang harus dilakukan konseli untuk mencapai suatu tujuan. Adapun tahapan-tahapan itu adalah :

#### 1. Tahap Pembinaan Hubungan

Membangun hubungan merupakan langkah pertama dalam proses individual, karena klien dan konselor harus saling mengenal dan menjalin kedekatan emosional sebelum sampai pada pemecahan masalahnya. Pada tahap ini, seorang klien perlu mengetahui sejauh mana kompetensi yang dimiliki seorang konselor. Selain itu konselor juga diharapkan dapat membangun kepercayaan, yaitu klien kepada konselor hal ini bertujuan agar klien mau membuka permasalahannya kepada konselor tanpa pura-pura. Willis (2009) mengatakan bahwa dalam hubungan konseling harus terbentuk *a working relationship* yaitu hubungan yang berfungsi, bermakna, dan berguna.

Konselor dan klien saling terbuka satu sama lain tanpa ada kepura-puraan. Pada tahap ini konselor dapat melibatkan klien terus menerus.<sup>26</sup> Hal ini penting, sebab keberhasilan pada tahap ini akan menentukan keberhasilan langkah konseling selanjutnya. Pada tahap membangun hubungan, konselor juga dapat menentukan sejauh mana klien mengetahui kebutuhannya dan harapan apa yang ingin ia capai dalam bimbingan karir. Selain itu, klien juga diharapkan memiliki komitmen bersungguh-sungguh dalam menjalani bimbingan karir.

<sup>26</sup> Namora Lumongga Lubis. *Memahami Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik* (Jakarta : Kencana 2011). H. 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 satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan kedepannya misalnya, terjadinya penolakan pada komitmen yang telah disepakati. Pada tahap pembinaan hubungan. Penguasaan keterampilan komunikasi baik verbal maupun nonverbal sangat dibutuhkan dalam tahap ini. Selain itu beberapa keterampilan yang dapat memperlancar tahap ini ialah keterampilan *attending* dan *active listening*.

Kedua keterampilan tersebut mengomunikasikan ketertarikan dan usaha konselor untuk mengerti apa yang konseli ceritakan. Factor-faktor penting yang mempengaruhi pembentukan hubungan antara konselor dan konseli adalah penghargaan serta penerimaan positif, empati, dan ketulusan konselor untuk membantu konseli. Pembinaan hubungan haruslah tercapai saat awal proses bimbingan karir.

#### 2. Tahap Identifikasi dan Penilaian Masalah

Apabila hubungan antara konselor dan konseli telah terjalin baik, maka langkah selanjutnya adalah mulai mendiskusikan sasaran-sasaran spesifik dan tingkah laku seperti apa yang menjadi ukuran keberhasilan bimbingan karir.<sup>27</sup> Pada tahap ini juga merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi dengan menggunakan berbagai prosedur dan alat sebagai dasar untuk mengembangkan program bantuan/konseling.

Tugas konselor selama proses identifikasi dan penilaian masalah adalah mengetahui informasi apa yang dibutuhkan dan bagaimana memperolehnya, menempatkan informasi itu secara bersama-sama sehingga menjadi kesatuan yang bermakna. Tujuan umum dari penilaian masalah ini ialah memperoleh pemahaman tentang konfigurasi masalah konseli sebagai dasar untuk mengembangkan rencana bantuan. Ada tiga kegiatan yang dilakukan konselor pada tahap ini, menurut Gibson (2008) yaitu membatasi masalah, mengeksplorasi masalah, dan mengintegrasikan informasi.

<sup>27</sup> Namora Lumongga Lubis. *Memahami Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik* (Jakarta : Kencana 2011). H. 84

Hal penting dalam langkah ini adalah bagaimana keterampilan konselor dapat mengangkat isu dan masalah yang dihadapi klien. Sebab dalam mengungkap masalah klien sering terjadi klien tidak begitu jelas dalam mengungkapkan masalahnya atau dia hanya menceritakannya secara samar-samar. Jika ini terjadi, konselor harus membantu klien mendefinisikan masalahnya secara tepat agar tidak terjadi kekeliruan dalam diagnosis.

### 3. Tahap Penetapan Tujuan

Setelah konselor melakukan identifikasi dan penilaian masalah, maka akan diketahui jenis permasalahan konseli, penyebab permasalahan, tingkat kedalaman masalah, akibat permasalahan, dan sebagainya. Selanjutnya, pada tahap ini penetapan tujuan atau target yang ingin dicapai konseli. Tujuan bimbingan sangat penting karena tujuan ini akan memberi arah pada proses bimbingan karir serta sebagai dasar penentuan strategi atau intervensi bimbingan selanjutnya. Tujuan bimbingan harus spesifik dan menunjukkan perubahan nyata yang diinginkan konseli. Kekeliruan penetapan tujuan dapat mengarah pada prosedur yang tidak produktif dan hilangnya kepercayaan konseli pada proses bimbingan.

### 4. Tahap Seleksi Strategi

Langkah berikutnya adalah konselor mulai memikirkan alternative pendekatan dan strategi yang akan digunakan agar sesuai dengan masalah klien. Selain itu, harus diperhatikan pula bagaimana konsekuensi dan strategi tersebut. Gibson (2008) mengatakan ada empat langkah dalam seleksi strategi, yaitu mendefinisikan masalah, mengidentifikasi dan mendata semua strategi yang memungkinkan, mengeksplorasi konsekuensi strategi yang diusulkan serta memprioritaskan strategi yang paling tepat dan disepakati. Selain itu, Willis (2009) juga mengungkapkan strategi untuk dipertimbangkan dalam bimbingan yaitu mengomunikasikan nilai-nilai ini agar klien selalu jujur dan terbuka sehingga dapat menggali lebih dalam masalahnya. Kemudian menantang klien untuk mencari rencana dan strategi baru memulai berbagai

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

alternative. Hal ini juga dapat membuatnya termotivasi untuk meningkatkan dirinya sendiri.

#### 5. Tahap Implementasi Strategi

Konselor bertanggung jawab menguatkan tindakan konseli dan terlibat aktif dalam pengaplikasian strategi. Pada tahap implementasi strategi ketika konselor dan konseli telah memutuskan strategi yang akan digunakan, konselor harus mempertimbangkan cara untuk menggunakan prosedurnya secara efektif. Dimana terdapat tiga factor yang mempengaruhinya yaitu, rangkaian atau urutan strategi, alasan pemilihan strategi, dan pengajaran tentang strategi yang dipilih.

### 8. Metode Bimbingan Kelompok

Menurut Dewa Ketut Sukardi bimbingan kelompok ialah layanan bimbingan yang memungkinkan sejumlah individu (konseli) secara bersama-sama memperoleh berbagai bahan dari narasumber tertentu (pembimbing / konselor) yang berguna untuk menunjang kehidupannya sehari-hari individu (konseli), anggota keluarga dan masyarakat serta untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan.<sup>28</sup>

Menurut Winkel Bimbingan kelompok mengupayakan perubahan sikap dalam perilaku secara tidak langsung, melalui penyampaian informasi yang menekankan pengolahan kognitif oleh peserta sehingga mereka dapat menerapkan sendiri suatu pengolahan kognitif tentang informasi yang diberikan kepada anggota kelompok.<sup>29</sup>

Prayitno juga mengungkapkan bahwa bimbingan kelompok adalah suatu kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dengan memanfaatkan dinamika kelompok untuk membahas topic tertentu yang dipimpin oleh

<sup>28</sup> Sukardi, Dewa Ketut. *Pengantar pelaksanaan program bimbingan dan konseling disekolah*. (Jakarta:Pt Bumi Aksara 2001), H 11

<sup>29</sup> Winkel dan Sri Hastuti. *Bimbingan konseling dinstuti penididikan* (Yogyakarta: Media Abadi 2006) , 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin kelompok yang bertujuan menunjang pemahaman, pengembangan, dan pertimbangan pengambilan keputusan. Dalam hal ini semua peserta hendaknya saling berinteraksi, bebas mengeluarkan pendapat, menanggapi, memberi saran, dan lain sebagainya. Karena apa yang dibicarakan itu semuanya bermanfaat untuk diri peserta yang bersangkutan sendiri dan untuk peserta lainnya.

Prayitno mengemukakan ada beberapa tahapan dalam kegiatan bimbingan kelompok yakni terdiri atas tahap pembentukan, tahap peralihann, tahap kegiatan, dan tahap pengakhiran.

#### 1. Tahap pembentukan

Tahap pembentukan yaitu bagaimana cara sejumlah individu menjadi satu kelompok yang siap mengembangkan dinamika kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Pada tahap ini juga merupakan tahap perkenalan, tahap perlibatan diri atau tahap memasukkan diri kedalam suatu kelompok. Pada tahap ini pemimpin kelompok dan para anggota kelompok saling memperkenalkan diri. Dalam tahap ini pemimpin kelompok menjelaskan tentang tujuan kegiatan, penumbuhan sikap saling mempercayai dan saling menerima, kemudian pembahasan tingkah laku dan suasana perasaan dalam kelompok.

#### 2. Tahap peralihan

Tahap peralihan ialah tahapan dalam mengalihkan kegiatan awal kelompok ke kegiatan berikutnya yang lebih terarah pada pencapaian tujuan kelompok. Pada tahap ini pemimpin kelompok menjelaskan peranan para anggota kelompok dalam “kelompok bebas” atau “kelompok tugas”. Selanjutnya adalah penawaran dari pemimpin kelompok, siap atau tidak melangkah ke kegiatan selanjutnya.

Tugas pemimpin kelompok disini adalah mengenali dan mengatasi berbagai macam hambatan yang dirasa oleh peserta misalnya gelisah, rasa enggan dan lain-lain.

#### 3. Tahap kegiatan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tahap kegiatan yaitu tahap dimana ini merupakan tahapan inti pada kegiatan bimbingan kelompok. Pada tahap ini para peserta mulai berinteraksi dengan baik, saling menerima satu sama lain dan berusaha untuk mencapai suasana kebersamaan. Pada tahap ini para peserta juga mulai membicarakan suatu permasalahan yang nyata dan dialami oleh mereka. Sedangkan pemimpin kelompok bertugas mengamati dan menentukan arah dan tujuan apa yang diinginkan dari permasalahan yang mereka bicarakan.

#### 4. Tahap pengakhiran

Tahap pengakhiran yaitu tahap akhir kegiatan untuk melihat kembali apa yang sudah dilakukan dan dicapai oleh kelompok serta merencanakan kegiatan selanjutnya.<sup>30</sup>

### 9. Siapa yang melakukan Bimbingan Karir

Bimbingan karir bagi karyawan merupakan sesuatu yang penting didapatkan oleh karyawan. Dengan bimbingan karir, karyawan dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan terutama bagi para dokter dan perawat perlu mendapatkan bimbingan karir untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien di Puskesmas.

Bimbingan karir dilakukan oleh konselor atau pembimbing yang memiliki keahlian dan profesional dalam bidang tertentu. Adapun bimbingan karir bagi tenaga kesehatan diadakan oleh dinas kesehatan sebagaimana yang tercantum dalam peraturan menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 tentang pengembangan jenjang karir professional perawat klinis pasal 2 ayat 4 yang berbunyi “Pengembangan karir perawat dilaksanakan melalui penempatan perawat pada jenjang yang sesuai dengan kompetensinya”. Kemudian pada pasal 3 ayat 1 yang berbunyi “Pimpinan rumah sakit, puskesmas atau fasilitas pelayanan

<sup>30</sup> Prayitno. 2005. *Layanan Bimbingan Konseling Kelompok (seri layanan konseling L.6 L.7)*. H. 33

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kesehatan lainnya dan pemangku kepentingan yang bertanggung jawab dalam pembinaan perawat wajib memberikan kesempatan yang sama kepada perawat dalam pengembangan jenjang karir perawat.

## 10 Bagaimana Penyampaian Bimbingan Karir

Adapun metode penyampaian bimbingan karir atau cara penyajian bimbingan karir tersebut selain metode-metode yang sudah dikenal seperti ceramah, tanya jawab, tugas demonstrasi, dan sebagainya. Terdapat metode penyampaian yang baru dikenal yaitu dengan system modul, *inquiry discovery* (tanya jawab), *expository* (menjelaskan), *mastery learning* (penguasaan materi), dan *humanistic education*.

Penyampaian layanan karir dapat dilakukan dengan metode tertentu yang sesuai dengan isi materi dan kebutuhan klien serta kemampuan pembimbing. Sukardi (1987) mengungkapkan bahwa pemberian informasi karir dapat menggunakan metode kelompok untuk masalah-masalah yang sifatnya kelompok dan metode individu untuk masalah yang sifatnya pribadi.

Adapun bentuk layanan bimbingan karir dengan pendekatan kelompok baik diselenggarakan sebagai program sendiri maupun program yang diselenggarakan kurikulum dapat dilakukan dengan cara :

1. Ceramah dari narasumber, bentuk layanan ini dapat diselenggarakan dari pembimbing, konselor, guru, maupun dari narasumber. Agar informasi yang didapatkan akurat, tepat dan benar mengenai karir tertentu maka bisa diadakan dengan mengundang narasumber tertentu.
2. Diskusi kelompok, dimana pendekatan kegiatannya meliputi suatu pokok masalah atau pertanyaan, anggota atau peserta wajib mendengarkan dan mempelajari kemudian memperoleh kesimpulan lalu mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan dalam diskusi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Karyawisata, dimana kegiatan karyawisata yang dimaksud disini adalah karyawisata yang mengandung unsur berkarya, belajar dan wisata.
  4. Pengajaran unit, bentuk layanan ini dapat diselenggarakan kepada siswa dalam rangka memperoleh pemahaman suatu pekerjaan.
  5. Sosiodrama, ialah metode pendidikan yang mempergunakan unsur “memainkan peran tertentu” dengan maksud individu dapat mengerti serta mengambil pelajaran dan memahami sikap dalam hubungan antara manusia dari drama tersebut.
  6. Harir Karir (*career days*) ini adalah hari-hari tertentu yang dipilih untuk melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karir.<sup>31</sup>
3. Pasca Bimbingan Karir

Jika kegiatan bimbingan karir telah berakhir, sebaiknya konselor menetapkan adanya evaluasi dan tindak lanjut dari bimbingan kelompok. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas proses kelompok yang berlangsung. Proses follow up oleh konselor pada anggota kelompok dilakukan setelah menyelesaikan sesi bimbingan kelompok dan dapat menggunakan wawancara secara individual kepada anggota kelompok.<sup>32</sup>

Evaluasi dilakukan untuk melihat apakah upaya bantuan yang telah diberikan memperoleh hasil atau tidak. Penilaian kegiatan bimbingan kelompok dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa cara, diantaranya adalah laporan dari konseli, baik secara lisan maupun tulisan, observasi konselor terhadap konseli, laporan dari pihak yang mengetahui dan bertanggung jawab terhadap konseli.

Prayitno mengungkapkan bahwa penilaian dilakukan diakhir kegiatan layanan bimbingan kelompok, dilakukan secara tertulis maupun

<sup>31</sup> Sukardi Dewa Ketut, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1987). H. 489-490

<sup>32</sup> *Ibid*, Namora. H. 216



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lisan. Penilaian secara lisan dilakukan pada setiap akhir pertemuan layanan, dengan anggota peserta menyampaikan kesan dan pesan selama mengikuti kegiatan layanan bimbingan kelompok. Sedangkan penilaian secara tertulis anggota peserta layanan bimbingan kelompok diminta untuk mengisi laiseg/penilaian segera. Dimana peserta menilai jalannya suatu layanan bimbingan kelompok yang sudah dilaksanakan.

Prayitno mengemukakan hasil yang ingin dicapai dari kegiatan bimbingan kelompok berorientasi pada perkembangan positif yang terjadi pada diri peserta kegiatan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilihat dari :

- a. Selama kegiatan berlangsung dapat diamati partisipasi dan aktivitas peserta.
- b. Pengungkapan peserta terhadap materi yang dibahas selama mengikuti kegiatan layanan
- c. Pengungkapan peserta layanan atas fungsi dan manfaat layanan yang telah mereka ikuti
- d. Minat dan sikap peserta untuk mengikuti kegiatan lanjutan
- e. Kelancaran proses dan suasana selama pelaksanaan kegiatan.

Setelah penilaian dilakukan kemudian perlunya adanya analisis untuk mengetahui bagaimana tindak lanjut dari kegiatan yang telah dilakukan. Tindak lanjut dilaksanakan melalui pertemuan bimbingan kelompok atau melalui bentuk-bentuk layanan lainnya. Tindak lanjut dapat berupa kegiatan layanan atau kegiatan lainnya yang memerlukan perencanaan dan persiapan tersendiri dengan mengikutsertakan peserta (konseli) yang bersangkutan dan sumber-sumber lain yang diperlukan.

- a. Kinerja SDM Kesehatan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Menurut As'ad 2000 *Job performance* diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu kerjaan. *Job performance* juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Prawirosentono, 1999 Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Litjan Poltal Sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>33</sup>

Berdasarkan *World Health Organization* (WHO), SDM kesehatan adalah semua orang yang kegiatan pokoknya ditujukan untuk meningkatkan kesehatan<sup>34</sup> Mereka terdiri atas orang-orang yang memberikan pelayanan kesehatan seperti dokter, perawat, apoteker, teknisi laboratorium, manajemen, serta tenaga pendukung seperti bagian keuangan, sopir, dan lain sebagainya.<sup>35</sup>

SDM Kesehatan adalah tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta terpadu dan saling mendukung, guna menjamin tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional dibidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan (SKN yang dikutip oleh Adisasmito (2007). Ia juga mengatakan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan formal dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan.<sup>36</sup> Amanat

<sup>33</sup>Ibid h. 480

<sup>34</sup>Kartika Yufi Aruming Melati, "Analisis Beban Kerja Bidan Desa Di Puskesmas Duren Kabupaten Semarang". Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol 3, No 3 2015. H. 31

<sup>35</sup>Didik Budjianto. "Tingkat Kecukupan Tenaga Kesehatan Strategis Puskesmas Di Indonesia". Buletin Penelitian Sistem Kesehatan. Vol 18, No 2 2015. H. 180

<sup>36</sup>Adisasmito, W. *Sistem Kesehatan*. (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada 2007). H. 14

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Undang-undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 menyatakan bahwa pemerintah mengatur penempatan tenaga kesehatan untuk pemerataan pelayanan kesehatan. Bahkan UU tersebut membuka pintu yang lebar bagi keikutsertaan pemerintah setempat dalam hal pengadaan dan pendayagunaan tenaga kesehatan sesuai dengan kebutuhan daerahnya.

SDM Kesehatan tidak jauh berbeda dengan SDM umum namun terdapat beberapa istilah umum yang sering kita dengar diantaranya. Misalnya yang sering kita dengar “tenaga kesehatan”, “personel kesehatan” atau “staf puskesmas atau rumah sakit” yang merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi atau institusi .

Sumber daya manusia kesehatan merupakan asset yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya kesehatan (SDM Kesehatan) merupakan bentuk dan cara penyelenggaraan upaya pengembangan dan pemberdayaan SDM Kesehatan yang meliputi, upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan SDM kesehatan untuk mendukung penyelenggaraan pembangunan kesehatan guna mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Sumber daya manusia kesehatan sebagai actor yang berperan aktif dalam menggerakkan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan instansi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan dengan kinerja instansi terdapat hubungan yang erat. Apabila kinerja SDM Kesehatan baik maka kemungkinan besar kinerja instansi tersebut juga baik. Kinerja SDM Kesehatan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan lebih baik .<sup>37</sup>

<sup>37</sup>Endah Widya Purnamasari. “Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia Berdasarkan Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Dalam Metode Balanced Scorecard di Puskesmas”Jurnal Akrab Juara. Vol 3, No 1. H. 137

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## b. Indikator Kinerja

Hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi .

Green (1992), mengatakan indikator kinerja adalah variabel-variabel yang mengindikasi dan memberi petunjuk kepada kita tentang suatu keadaan tertentu sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan. Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75 ) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.<sup>38</sup>

Kasanuddin (2011:18) mengatakan bahwa indikator sumber daya manusia kesehatan terdiri dari beberapa poin diantaranya :

- a. Kualitas Intelektual yang meliputi pengetahuan dan keterampilan
- b. Pendidikan,
- c. Memahami bidangnya,
- d. Kemampuan
- e. Semangat kerja dan
- f. Kemampuan perencanaan pengorganisasian.<sup>39</sup>

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Meskipun keduanya merupakan

<sup>38</sup>Mitriadi Saputra “Analisis kinerja tenaga medis puskesmas kecamatan Kampar utara kabupaten Kampar” Vol 3, No 2. H. 6

<sup>39</sup>Kina Atika, Nisa Ulul Mafra. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PIN (Persero) pelaksana Pembangkit bukit asam tanjung enim” Jurnal Media Ekonomika. Vol. 17 No. 4, 2020. H. 357

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sama-sama kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Indikator kerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain-lain).<sup>40</sup>

## a. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja ialah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.<sup>41</sup> Menurut Nawawi 2003, pengertian penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bersifat komprehensif meliputi :

1. Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai dan mengelola pelaksanaan pekerjaan oleh para SDM Kesehatan
2. Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh kepada kesuksesan organisasi non profit dalam mencapai tujuannya.
3. Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur atau menilai dan menetapkan SDM Kesehatan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya.

Dari pengertian diatas dapat dilihat jelas bahwa yang dinilai adalah apa yang telah dikerjakan oleh SDM Kesehatan selama periode tertentu, bagaimana cara SDM Kesehatan yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tersebut, mengapa SDM Kesehatan tersebut melaksanakan pekerjaannya seperti itu. Selanjutnya, Menurut Mitchel (sedarmayanti) menyatakan bahwa penilaian kerja meliputi *Quality Of Work* (kualitas hasil kerja), *Promptness* (ketepatan waktu),

<sup>40</sup>Moeheriono.*Indikator kinerja utama (IKU)*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2012), H 32-33

<sup>41</sup>Randal S. Schular dkk.*Manajemen Sumber daya Manusia* (menghadapi abad 2021).(Jakarta: Erlangga). H. 3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan tugas), *Capability* (kemampuan menyelesaikan tugas), *Communication* (kemampuan menjalin kerjasama dengan pihaklain)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, sehingga karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai, dengan menggunakan kalimat pertanyaan yang didasarkan 5w + 1 H.

Selanjutnya fase pelaksanaan. Dalam fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari system penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik.<sup>42</sup>

#### 4. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan

Bimbingan karir dalam rangka pengembangan sumber daya manusia kesehatan. Pengembangan sumber daya manusia kesehatan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia kesehatan melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah aplikasi dari program-program pelatihan dan pendidikan didalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran. Upaya-upaya tersebut dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pekerja dan mengembangkan SDM dalam menghadapi segala kemungkinan yang terjadi yakni perubahan baik internal maupun eksternal organisasi (Rachmawati, 2008). Pengembangan sumber daya manusia kesehatan berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia kesehatan berpijak

---

<sup>42</sup> Moeheriono. *Pengukuran Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. (Jakarta: Rajawali press 2012) H 99-107



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia kesehatan adalah proses peningkatan kompetensi sumber daya manusia kesehatan organisasi baik skill, knowledge, maupun ability dalam upaya mencapai kinerja yang optimal yang dilakukan secara sinergis dan simultan.

Menurut Samsudin (2006), manfaat pengembangan sumber daya manusia kesehatan dapat meningkatkan kepuasan para karyawan, Pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran pegawai, memperbaiki metode dan system kerja, meningkatkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi keluhan pegawai, memperbaiki kecelakaan pegawai, memperbaiki komunikasi, memperbaiki pengetahuan pegawai, memperbaiki moral pegawai, menimbulkan kerja sama yang baik.<sup>43</sup>

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) mempunyai tugas untuk melaksanakan kewajiban kesehatan dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan diwilayah kerjanya. Untuk itu, diperlukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) Puskesmas. Salah satunya, melalui pelatihan. Termasuk didalamnya pelatihan manajemen puskesmas dan pelatihan keluarga sehat dengan pendekatan keluarga (PIS-PK). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangat berperan penting, terutama dibidang kesehatan, karena mutu pelayanan terhadap public sangat ditentukan oleh SDM yang bekerja didalamnya.

Untuk dapat meningkatkan pelayanan, tentunya diperlukan suatu pengembangan SDM. Pengembangan SDM merupakan upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan .<sup>44</sup>

<sup>44</sup>*Ibid*

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 5. Kendala atau Hambatan Pelatihan yang ditunjukan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber daya Manusia Kesehatan.

Kendala atau hambatan dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang membatasi kinerja atau merupakan mata rantai terlemah dalam suatu sistem. Adanya kendala atau hambatan dalam suatu institusi atau perusahaan bisa terjadi karena dua factor yaitu factor internal misalnya kebijakan, sumber daya manusianya.<sup>45</sup> Kendala atau hambatan juga di dapat terjadi di Instansi Pemerintah misalnya Puskesmas.

Untuk mengurangi rasa isolasi petugas kesehatan masyarakat dan membantu mempertahankan minat dan motivasi, serta mengurangi resiko gesekan. Sumber Daya Manusia kesehatan memerlukan fasilitas agar terampil yang sesuai dengan program yang ia pegang. Fasilitas yang dimaksud dapat berupa adanya Pelatihan.<sup>46</sup>

Pelatihan yang ditunjukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia kesehatan tentu tak lepas dari yang namanya hambatan. Hambatan tersebut dapat disebabkan karena kurangnya dana, waktu, atau karena sumber daya manusia kesehatan itu sendiri.

## 9. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2013:88) mengemukakan bahwa kerangka fikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman lainnya, sebuah pemahaman yang mendasar dan

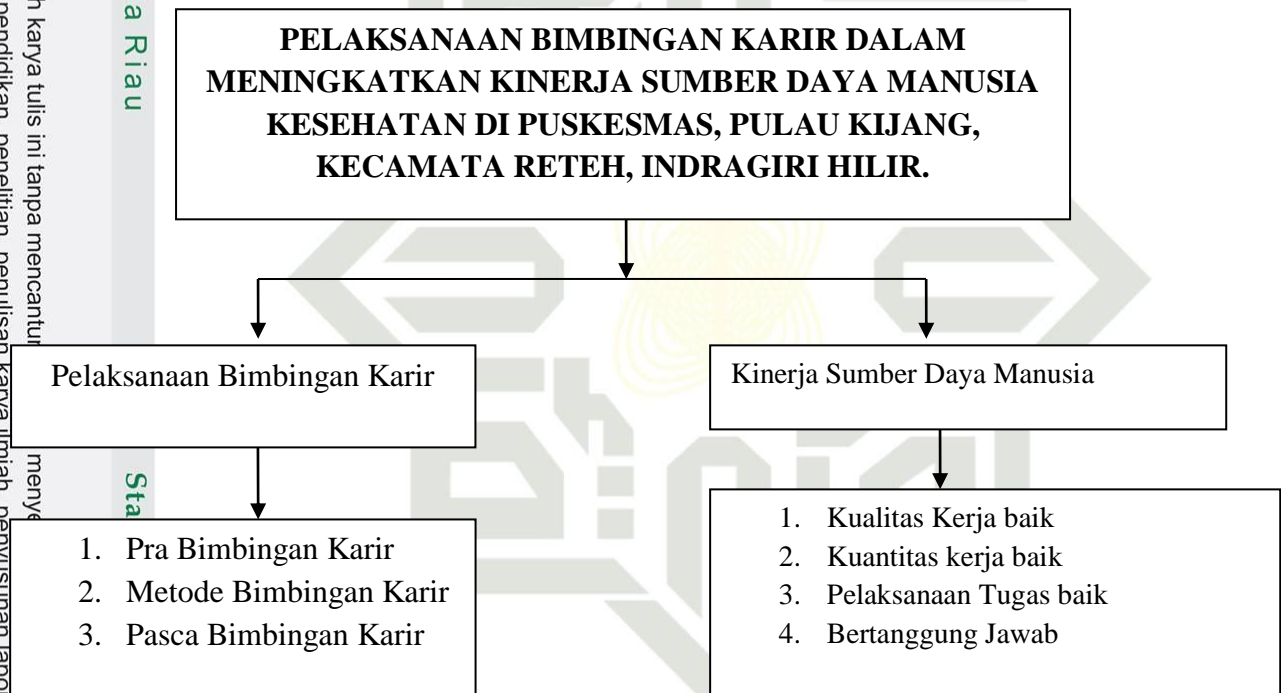
<sup>45</sup> Anita Bilqis. *Peran Sejarah dan Arah Akuntansi Manajemen*. (Nur Agustinus, 2021) H

<sup>46</sup> Mardliyanti,dkk. *Kehamilan dan Persalinan*. (CV Literasi Nusantara Abadi, 2022) H



menjadi pondasi dari setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.<sup>47</sup>

Agar tidak terjadi salah pengertian maka terlebih dahulu penulis menentukan kerangka pikir untuk mengetahui proses pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan SDM Kesehatan, dapat dilihat sebagai berikut



UIN SUSKA RIAU

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang akan penulis gunakan adalah penelitian yang bersifat kualitatif, sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

<sup>47</sup>Sugiyono. *Memahami penelitian kualitatif*. (Bandung Alfabeta, 2011) H 60



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

**B. Lokasi Penelitian dan waktu Penelitian**

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Indragiri Hilir, Kecamatan Reteh, Pulau Kijang dan di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Pemilihan lokasi ini didasari atas pertimbangan bahwa persoalan-persoalan yang diteliti ada dilokasi ini. Sedangkan dari segi waktu dan biaya, lokasi penelitian ini tidak terlalu sulit untuk peneliti jangkau karena peneliti tinggal di Pulau Kijang.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian selama 2 bulan (Maret – Mei) 2022.

No	Nama Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian															
		Juni 2021				Juli 2021				September 2021				Maret – Mei 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																
2	Permohonan pembimbing																
3	Bimbingan																
4	Seminar proposal																
5	Penelitian																

**C. Sumber Data**

Arikunto menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh.<sup>48</sup> Jika peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan

<sup>48</sup>Suharsimi Arikunto. *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*, Cet. 13, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h 129

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

peneliti, baik tertulis maupun lisan. Namun, jika peneliti menggunakan teknik observasi maka, sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu.<sup>49</sup> Sumber data dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti (Sumber Informan). Data primer diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi guna mengetahui Kegiatan di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh .

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu yang diperoleh dari dokumentasi Kampus Uin Suska Riau yang terkait dengan penelitian ini dan buku-buku dipustaka yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>50</sup>

#### **D. Informan Penelitian**

Informan adalah orang yang memberikan informasi. Dengan pengertian ini maka informan dapat dikatakan sama dengan responden. Dalam penelitian ini penelitian menggunakan teknik purposive sampling.

Dimana penelitian memilih key informan dan informan yang paling mengetahui bagaimana kondisi keseluruhan dari yang peneliti akan lakukan. Informan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari informan kunci Kepala Puskesmas Pulau Kijang sebagai pengambil kebijakan, Penyelenggara Bimbingan Karir yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dalam hal ini peneliti memilih bagian penanggung jawab kepelatihan sdmk dinas kesehatan (Kasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan), kemudian penanggung jawab sistem informasi sekaligus yang pernah menjadi peserta pelatihan yang bekerja di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh.

<sup>49</sup>Suharsimi Arikunto. *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) h 10

<sup>50</sup>Ahmad Tanzeh. *Metodologi Penelitian Praktis*. (Yogyakarta : 2011) h 80



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tabel 1.2 Daftar Nama Informan

No	Nama	Jabatan
1	Misbahudin, SKM	Kepala Puskesmas
2	Lastri Ekatama SKM, M.Kes	Kasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan
3	Faridatun Nida, S.ST	Penanggung Jawab Sistem Informasi

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Observasi

Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai kegiatan yang akan diteliti .<sup>51</sup> Teknik Observasi ini digunakan untuk mengamati kegiatan di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh.

2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.<sup>52</sup> Wawancara ini dilakukan dengan beberapa narasumber yang menjadi sumber informan serta sebagai sumber data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Peneliti mengadakan wawancara dengan kepala puskesmas, penanggung jawab kepelatihan sdmk dinas kesehatan, dan penanggung jawab sistem informasi sekaligus yang pernah menjadi peserta pelatihan yang bekerja di Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh.

3. Dokumentasi

<sup>52</sup> Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006). H. 155-156

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, agenda, dan sebagainya.<sup>53</sup> Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan fakta-fakta penting yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, pengumpulan data diambil dengan menggunakan teknik rekam. Alat rekam yang digunakan saat penelitian adalah handphone OPPO A12 .

#### F. Teknik Analisa Data

Setelah data terkumpul, akan dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif, data yang diperoleh dilapangan dianalisis melalui reduksi data, yaitu memilih data yang pokok dan penting. Selanjutnya data disajikan secara naratif. Penyajian narasi adalah penyajian data yang ditampilkan dalam bentuk kalimat cerita panjang.<sup>54</sup>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<sup>53</sup> Arikunto H. 231

<sup>54</sup> Hartono, 2008. *SPSS 16.0 Analisa Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka pelajar. H. 11

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sebelum berubah nama menjadi Puskesmas dahulunya bernama Balai Pengobatan yang terletak di jalan utama pulau kijang, reteh pada tahun sekitar 1930 an. Waktu itu dipimpin oleh Bapak Simanan Khalib dengan petugas terdiri dari 3 orang yakni Bapak Jistar, Bapak Suryamin, dan Bapak Simam.

Setelah

berkembangnya zaman dan bertambahnya tenaga kesehatan di pulau kijang serta pemerintah yang mendukung maka berubahlah namanya menjadi puskesmas atau pusat kesehatan masyarakat. Puskesmas pulau kijang kemudian berpindah di jalan kelurahan pada tahun 1970 an dengan bangunan cukup sederhana yakni dari kayu. Puskesmas pulau kijang memiliki Sembilan pusko waktu itu yakni, Sungai Terap, Sungai Mahang, Sungai Asam, Mekar sari, Pulau Kecil, Sebrang Pulau Kecil, Sanglar, Sungai Undan, Sebrang Pulau kijang.

Puskesmas pulau kijang kini masih terletak di jalan kelurahan namun beberapa tahun lalu yakni 2019 meresmikan bangunan puskesmas yang baru dengan konsep yang minimalis, terdiri dari dua tingkat yang membuatnya lebih simple dan tidak terlalu banyak mengambil tempat. Hingga saat ini puskesmas dipimpin oleh Bapak Misbahuddin, SKM.

Disinilah para pejuang seperti dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya melayani pasien atau masyarakat.

#### B. Tugas Pokok dan Fungsi

Puskesmas Pulau Kijang memiliki tugas pokok sebagai berikut :

1. Upaya pelayanan promosi kesehatan
2. Upaya pelayanan kesehatan lingkungan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Upaya pelayanan KIA/KB
4. Upaya pelayanan gizi
5. Upaya pencegahan dan pengendalian penyakit
6. Upaya pelayanan perawatan kesmas

Puskesmas Pulau Kijang memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan
2. Pusat pemberdayaan masyarakat
3. Pusat pelayanan kesehatan dasar

**C. Sumber Daya Manusia**

No	Jenis Ketenagaan	Jumlah	Status Kepegawaian	Keterangan
1	Dokter Umum	1	PNS	
		1	GS	
2	Dokter Gigi	1	GS	
3	Apoteker	1	PNS	
4	SKM Kesling	1	PNS	
5	SKM Epidemiologi	1	PNS	
6	Sarjana Keperawatan	1	PNS	
		2	HONORER	
7	SKM Promkes	1	HONORER	
8	Sarjana Pemerintahan, Ekonomi & Sarjana Sosial	1	PNS	
		6	HONORER	
9	D4. Kebidanan	2	PNS	
		4	HONORER	
10	D3. Kebidanan	11	PNS	
		2	PTT	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

		10	HONORER	
11	D3. Keperawatan	8 2 7	PNS PTT HONORER	
12	D3. Analisis	1	HONORER	
13	D3. Gizi	1	HONORER	
14	D3 Kesehatan Lingkungan	1	HONORER	
15	Asisten Farmasi	1	HONORER	
16	D3 Perawat Gigi	1	PNS	
17	SLTA	1 4	PNS HONORER	
	Jumlah	73		

**D. Jenis Pelayanan**

**1. Pelayanan Dalam Gedung**

Pelaksanaan kegiatan pelayanan dalam gedung dilakukan dengan melibatkan semua petugas yang saling bekerja sama memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan mandat yang di SK kan oleh Kepala UPT Puskesmas Pulau Kijang.

Adapun pelayanan di UPT Puskesmas Pulau Kijang dimulai dari pelayanan loket, Rekan Medik, Poli umum, Poli KIA/KB, Poli Anak (MBTS dan MBTM), Laboratorium, Pelayanan Gizi, Poli Jiwa, Poli Lansia, UGD 24 Jam dan pelayanan rujukan & Tata Usaha.

1. Pasien datang ke Loket mengambil nomor antrian
2. Pasien dipanggil berdasarkan nomor antrian menuju ke ruang rekam medic, pasien membawa kartu berobat, kartu BPJS/KIS, KK dan KTP kemudian petugas dapat mengarahkan sesuai permintaan, keluhan dan kondisi pasien



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

3. Pasien yang perlu diagnosa penunjang laboratorium dapat diberikan surat permintaan dari ruangan yang merujuk dan hasil laboratorium dikembalikan keruangan yang merujuk.
  4. Pasien yang sudah dilakukan pemeriksaan sesuai dengan diagnosanya dapat mengambil obat keruangan apotik dan bisa langsung pulang
  5. Ruangan KIA / KB melayani pemeriksaan kehamilan, konsultasi bagi ibu hamil / ibu nifas dan KB, setiap pasien ibu hamil yang pertama kali memerikasakan kehamilannya mendapat arahan untuk melakukan pemeriksaan dilaboratorium seperti golongan Darah dan Hb. Konsultasi gizi apabila diperlukan. Selain itu dilakukan penatalaksanaan dan rujukan terhadap kasus komplikasi kebidanan, termasuk ibu hamil yang berisiko tinggi.
  6. Ruangan anak (MBTMS dan MTBM) melayani pemeriksaan anak dan klinik imunisasi yang buka setiap hari untuk balita yang tidak mendapat atau terlambat diberi imunisasi diposyandu
  7. Ruangan gigi melayani pasien yang kesehatan giginya terganggu
  8. Pasien UGD langsung dilayani diruang UGD dan apabila tidak bisa ditindak lanjuti, pasien dapat langsung dirujuk kerumah sakit RSUD Tengku Sulung, RSUD Puri Husada Tembilahan, RSUD KH. Daud Arif di Kuala Tungkal.
  9. Ruangan Gizi melayani konsultasi gizi pasien sesuai dengan kondisi penyakitnya yang dirujuk dari Ruangan poli umum, ASI eksklusif, MP ASI.
  10. Untuk program promkes, pasien yang datang berkunjung ke puskesmas dapat berkonsultasi masalah kesehatan
  11. Pemeriksaan laboratorium melayani pemeriksaan darah rutin dan kimia darah
2. Pelayanan Luar Gedung
    - a. Promosi kesehatan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Di puskesmas pulau kijang terdapat 32 posyandu balita dengan strata madya. Posyandu purnama. Untuk optimalisasi peningkatan kinerja posyandu pengelola program promkes berkoordinasi dengan pengelola program KIA/KB, Giji dan Kesling

2. Pembinaan TOGA dikeluarga dan kelompok

3. Pembinaan Saka Bakti Husada

Sasaran Saka Bakti Husada SLTP N.1, SLTP N.2, SLTA N.1 SMK

N. Kegiatan yang dilakukan melalui pembinaan yang meliputi :

1. Krida bina gizi

2. Krida penanggulangan penyakit

3. Krida bina obat

4. Krida bina lingkungan

5. Krida bina keluarga

6. Krida PHBS

- PHBS

- UKGS

Program usaha kesehatan sekolah telah melaksanakan upaya penjangkaran yaitu upaya pemeriksaan kesehatan dan beberpa upaya lain kebeberapa sekolah baik taman kanak-kanak sekolah dasar dan sekolah menengah tingkat pertama atau umum . Adapun kegiatan yang dimaksud sebagai berikut :

1. Upaya pendataan

2. Upaya penyuluhan kesehatan

3. Upaya pemeriksaan kesehatan umum

4. Upaya pemeriksaan kesehatan gigi dan mulut

5. Upaya pemberian vitamin A

6. Kegiatan sikat gigi

Program Penunjang Lainnya :

1. Program Keluarga Sehat (KS)

Dalam rangka pelaksanaan program Indonesia sehat telah disepakati adanya 12 indikator utama untuk penanda status kesehatan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

sebuah keluarga. Dua belas indikator utama tersebut adalah program keluarga berencana (KB), persalinan difasilitas kesehatan, bayi mendapat imunisasi dasar lengkap, ASI Eksklusif, balita mendapatkan pemantauan pertumbuhan, penderita TBC mendapatkan pengobatan, penderita Hipertensi mendapatkan pengobatan secara teratur, penderita gangguan jiwa mendapatkan pengobatan dan tidak terlantarkan, anggota keluarga tidak merokok, keluarga menjadi anggota Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), keluarga mempunyai akses sarana air bersih, keluarga mempunyai akses atau menggunakan jamban yang sehat.

## 2. Program Lansia

Merupakan kegiatan pembinaan kepada pasien-pasien usia 55 tahun keatas. Adapun kegiatan dilakukan senam setiap hari minggu, pemeriksaan, pengobatan dan penyuluhan kesehatan. Posyandu lansia yang ada diwilayah kerja UPT Puskesmas

## 3. Program Olahraga

Kegiatan yang dilakukan senam prolanis, pemeriksaan kesehatan dan gerak jalan calon jemaah haji, senam lansia

## 4. Program Jiwa

Melakukan pelacakan kasus jiwa disetiap desa/kelurahan untuk mendapatkan kasus baru yang tidak terdeteksi petugas kesehatan. Melakukan sosialisasi dan penyuluhan, pengobatan dan pembinaan agar keluarga ikut serta dalam pengobatan penyakit pasien. Melakukan pengobatan dan pendekatan bagi pasien gangguan jiwa yang dipasang melalui kunjungan rutin kerumah pasien. Seperti, Kecamatan kelurahan, Kelurahan, Polsek, Koramil, UPTB-KB, KUA, Kepala Desa, TP PKK Kecamatan dan Kelurahan, dan Dinas Kesehatan.

## E. Sarana dan Prasarana di Puskesmas

Keadaan sarana dan prasarana Kesehatan UPT Puskesmas Pulau Kijang dapat dilihat pada tabel 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 satu 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.

No	Jenis Sarana / Prasarana	Jumlah	Kondisi			
			Baik	Rusak Ringan	Rusak sedang	Rusak Berat
<b>Sarana Kesehatan</b>						
1	Puskesmas Induk	1				
2	Puskesmas Pembantu	11	8	1	1	1
3	Poskesdas	1		1		
4	Polindes	1	1			
5	Posyandu					
6	Posyandu Lansia					
7	Rumah Dinas Medis	2				2
8	Rumah Dinas Paramedis	3				3
9	Ambulance	1	1			
10	Sepeda Motor	3	1		1	1
<b>Prasarana Kesehatan</b>						
1	Computer	2	1			1
2	Printer	12	4			8
3	Infocus	2	1			1
4	Laptop	11	9	2		
5	Mikrofon	2	1			1
6	Fasilitas Parkir	2	2			

**F. Visi dan Misi UPT Puskesmas**

1. Visi Puskesmas

Visi UPT Puskesmas Pulau Kijang yaitu “menjadikan UPT Puskesmas Pulau Kijang sebagai pusat pelayanan kesehatan terbaik untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

terwujudnya masyarakat ReteH hidup sehat, mandiri dan produktif tahun 2023.

2. Misi Puskesmas

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau sesuai standar pelayanan
- b. Mendorong dan meningkatkan kemandirian individu, keluarga dan masyarakat
- c. Meningkatkan pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan
- d. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme petugas puskesmas
- e. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana

**G. Motto UPT Puskesmas**

Motto puskesmas Pulau Kijang disingkat dengan kata “RAMAH”

1. Responsif : Merespon secara tepat untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan penerima layanan dimana UPT Puskesmas sebagai pemberi layanan
2. Aman : Memberikan rasa aman bagi masyarakat dalam menerima layanan yang diberikan oleh staf UPT Puskesmas Pulau Kijang
3. Maju : Berpikir kedepan untuk mengambil langkah dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
4. Akuntabel : Setiap individu dan pimpinan yang dipercaya pengelolaan keuangan yang dipercaya untuk mengelolah sumber keuangan yang terkait dengan erat dengan intrumen untuk kegiatan control terutama dalam hal pencapaian hasil pada pelayanan public dan menyampaikannya secara transparan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5. Harmonis : Kondisi dimana terwujudnya saling menghargai, pengertian dan meyakini baik dalam kerja sama antara sesama staf maupun dalam memberika pelayanan.

**H. Keadaan Geografis**

UPT Puskesmas Pulau Kijang Kecamatan Reteh terletak di Kabupaten Indragiri Hilir, provinsi Riau, tepatnya diarah Selatan Ibukota Provinsi Riau, pekanbaru. Puskesmas Pulau Kijang dibangun pada tahun 1970 dengan luas wilayah 71.207 Km<sup>2</sup> yang terdiri dari 3 Kelurahan dan II Desa.

UPT Puskesmas Pulau Kijang berlokasi di jalan Kesehatan No 01. Kelurahan Pulau Kijang Kecamatan Reteh yang mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan kecamatan Sengai Batang
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tanjab Prov Jambi
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan selat berbahala Prov Jambi
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan keritang

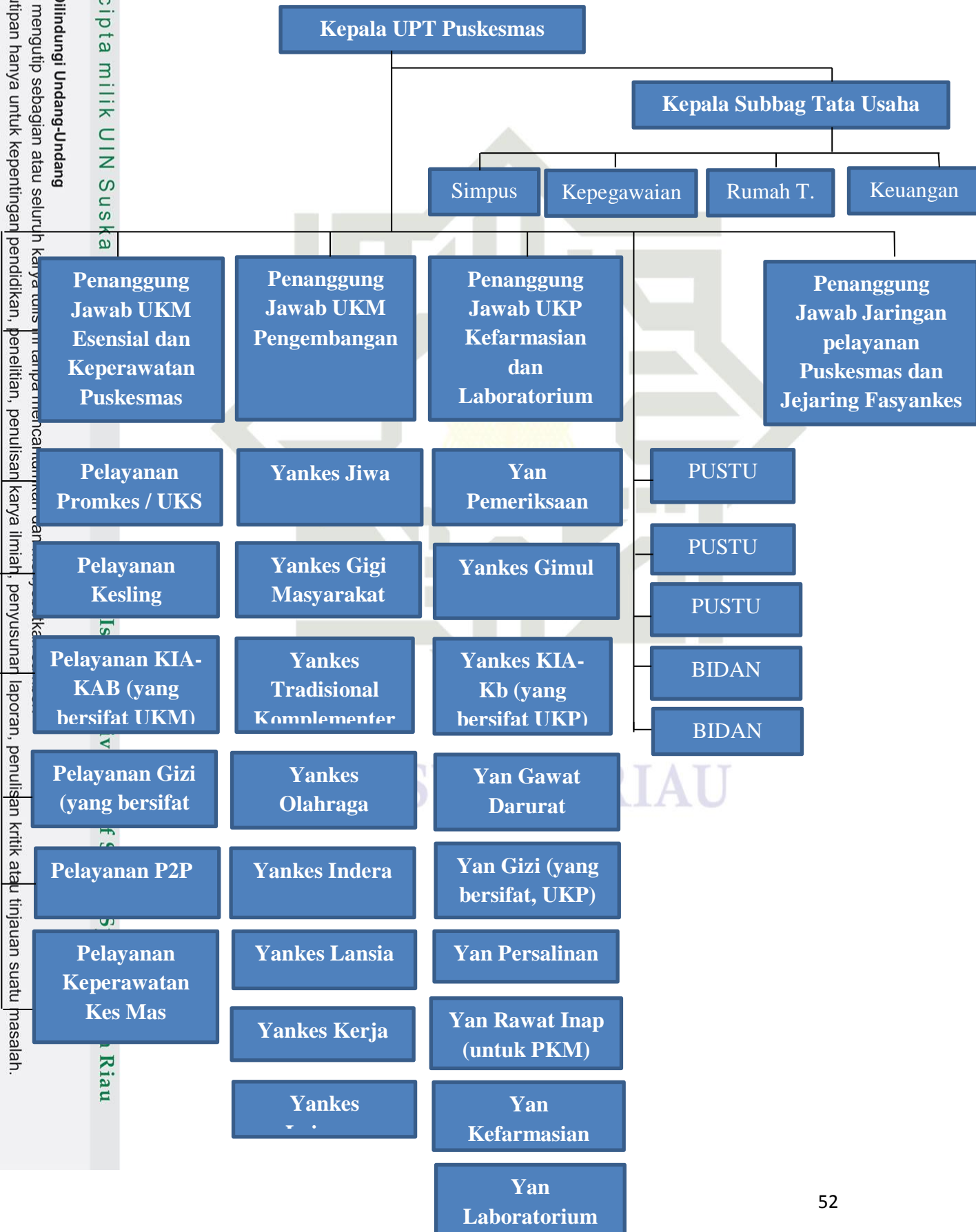
UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

## I. Struktur Organisasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB V****KESIMPULAN DAN SARAN****A. Kesimpulan**

Berdasarkan apa yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya. Penulis dapat menyimpulkan bahwa, salah satu cara yang dapat meningkatkan SDM Kesehatan Puskesmas Pulau Kijang, Kecamatan Reteh ialah dengan memberikan bimbingan karir. Adapun bimbingan karir yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja SDM Kesehatan ialah dengan adanya pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan selama 2-3 hari tersebut diawali dari Dinas Kesehatan membuat survey yang ditujukan kepada seluruh puskesmas yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil dari survey lah yang akan menentukan pelatihan apa yang akan dilaksanakan.

Pada kegiatan pelatihan tersebut menggunakan metode kelompok yang diawali dari tahap permulaan, tahap transisi (peralihan), tahap kerja hingga tahap akhir. Dimana penyampaianya menggunakan teknik ceramah, diskusi, dan tanya jawab.

Setelah diadakannya pelatihan, untuk mengetahui bagaimana perkembangan yang didapatkan dari pelatihan maka, perlu diadakannya evaluasi. Sama halnya dengan puskesmas, puskesmas mengadakan evaluasi dan monitoring untuk melihat bagaimana perkembangan dari program-program yang telah di buat oleh masing-masing divisi.

**B. Saran**

Dari kesimpulan diatas yang penulis jelaskan. Penulis ingin memberikan saran kepada Puskesmas Pulau Kijang untuk tetap mengajukan dan mengadakan Pelatihan. Hal ini agar SDM Kesehatan dapat terus menambah wawasan, pengetahuan, dan juga dapat meningkatkan kinerjanya selain itu, juga agar menjadikan SDM Kesehatan memiliki masa depan yang lebih terarah.



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

## AFTAR PUSTAKA

- R Terry Georgi. *Prinsip-prinsip Manajemen*. ( Jakarta : Bumi Aksara 2013)
- Sudianto Akur dan Nurihsan Juntika A. *Manajemen Bimbingan dan Konseling di SMA*. (Jakarta : PT Grasindo 2005)
- Lubis Lumongga Namora. *Memahami dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik* . (Jakarta : Kencana 2011)
- Hallen A. *Bimbingan dan Konseling Dalam Islam*. (Jakarta : Ciputat Pers, 2022)
- Departemen Agama Ri, Alqur'an dan terjemahnya, Lembaga pentasbih dan Penerjemah
- Walgito Bimo. *Bimbingan konseling (studi dan karir)*. (Yogyakarta : CV Andi Offset 2004)
- Sinambela Poltak Lijan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT bumi aksara 2019)
- Adi Verianto, Dkk Penerapan Model Perkembangan Karir Ginzberg dengan menggunakan teknik modeling untuk meningkatkan kesadaran karir pada siswa
- Qs. ASt-taubah (9) : 105
- Gani A. Ruslan. *Bimbingan Karir* (Bandung : Angkasa., 2012)
- Sukardi Ketut Dewa. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan konseling di sekolah* (Jakarta :PT Rineka Cipta 2010)
- Kurnawan Andri, Marlina Lina dkk. *Implementasi Pendidikan Karakter*. (Cirebon : Insania 2021)
- Notoatmodjo Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998)
- Ketut Dewa Sukardi. *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah* (Jakarta : Balai Pustaka 1987)
- Nursalim Mochamad. *Pengembangan Profesi Bimbingan Konseling* (Erlangga : 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

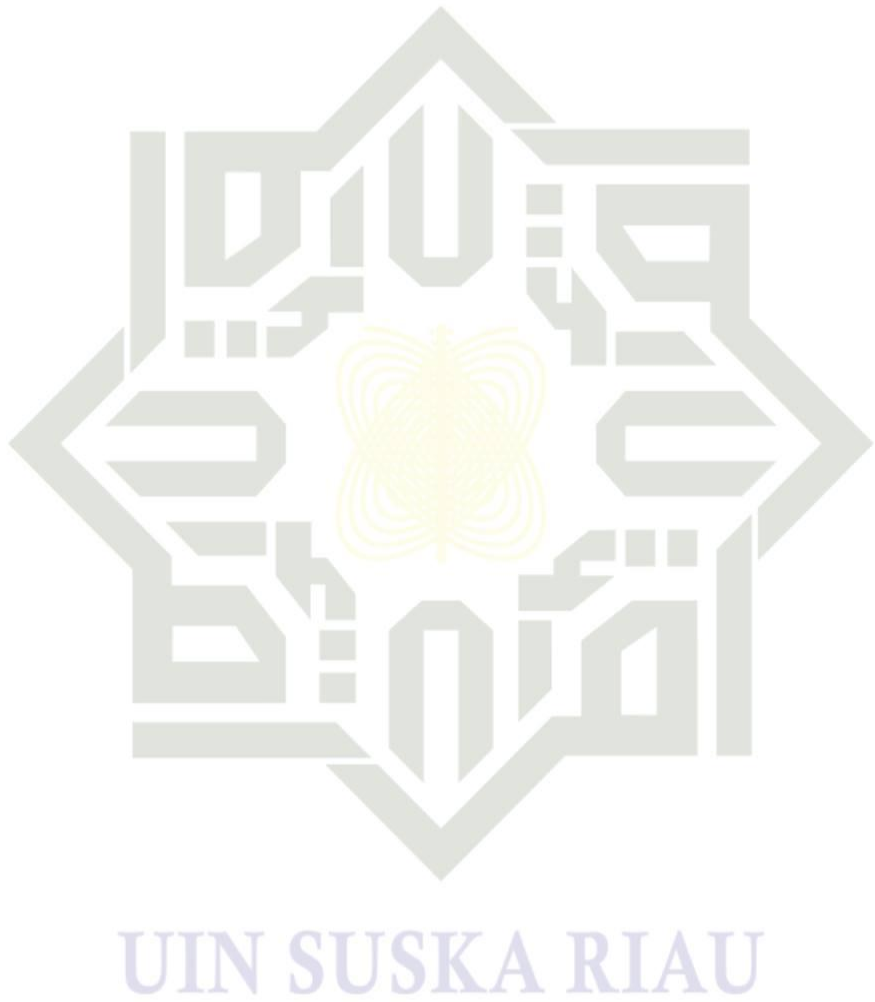
- Adisasmito W. *Sistem Kesehatan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2007)
- Moeheriono. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2012)
- Randal S. Schular dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga 2021)
- Moeheriono. *Pengembangan Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. ( Jakarta : Rajawali Press 2012)
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung Alfabeta 2011)
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta 2006)
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta 2002)
- Tanzeh Ahmad. *Metodologi Penelitian Praktis*. (Yogyakarta : 2011)
- Kushendar. *Strategi Bimbingan Karir menggunakan layanan klasikal untuk meningkatkan pemahaman perencanaan pemilihan sekolah lanjutan Siswa SMP*. *Jurnal Bimbingan Konseling*. Vol 5, No 1, 2019. H.77
- Benhard R.L. dkk *Human Resource Requireebts Planning in Health Center Minahasa Distrit*. Vol. 5, No 1. 2015. H. 50
- Melati Aruming Yufi K. *Analisis Beban Kerja Bidan Desa di Puskesmas Duren Kabupaten Semarang*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 3, No 3 2015. H. 31
- Budjianto Didik. *Tingkat Kecukupan Tenaga Kesehatan Strategis Puskesmas di Indonesia*. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*. Vol 18, No 2 2015. H. 180
- Saputra Mitriadi. *Analisis Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar*. Vol 3, No 2. H. 6
- Atika Kina, Mafra Ulul N, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit bukit asam tanjung enim*. *Jurnal Media Ekonomika*. Vol. 17 No. 17 No. 4, 2020. H. 3

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Anita Bilqis. *Peran Sejarah dan Arah Akuntansi Manajemen*. (Nur Agustinus, 2021) H 98

Mardliyanti,dkk. *Kehamilan dan Persalinan*. (CV Literasi Nusantara Abadi, 2022) H 124



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN  
PELAKSANAAN BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA SDM KESEHATAN DI PUSKESMAS PULAU KIJANG,  
KECAMATAN RETEH, INDRAGIRI HILIR.**

**A. Identitas Informan**

Nama :  
 Jenis Kelamin :  
 Jabatan :  
 Tanggal Wawancara :  
 Tempat Wawancara :

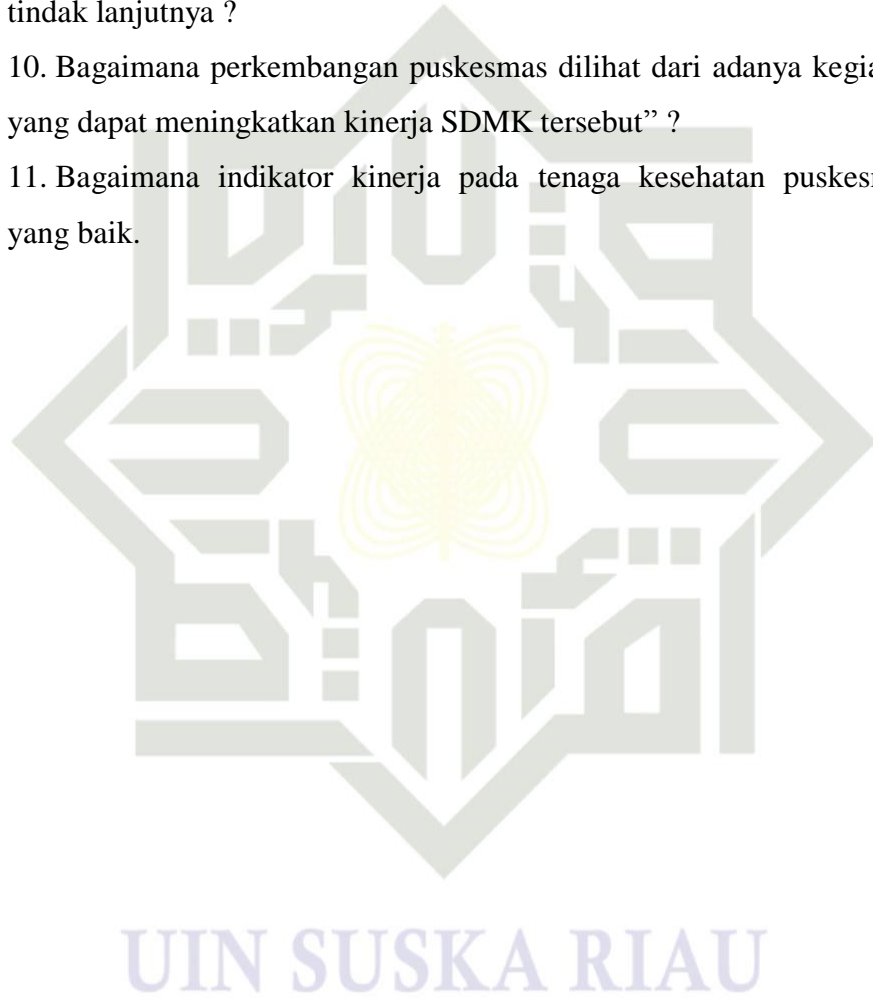
**B. Daftar Pertanyaan**

1. Puskesmas mengupayakan adanya pelatihan yang ditujukan kepada Setiap Penanggung Jawab yang memegang masing-masing program, Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu ?
2. Sebagai Sumber Daya manusia Kesehatan (SDMK) agar optimal dalam menjalankan programnya apa yang Bapak/Ibu dapat lakukan ?
3. Sebelum adanya proses pelaksanaan dari kegiatan tersebut, apa saja yang menjadi kendala dalam mempersiapkannya ?
4. Sebelum mengikuti pelatihan, tentu ada yang perlu dipersiapkan lalu bagaimana proses dari persiapan sebelum mengikuti pelatihan tersebut ?
5. Untuk menunjang Kinerja Karir Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) apakah pelatihan dilaksanakan dipuskesmas itu sendiri ?
6. Dalam setiap perusahaan atau organisasi pasti terdapat adanya hambatan atau kendala lalu, bagaimana jika dipuskesmas, apa yang menjadi hambatan sehingga perlu adanya pelatihan ?
7. Dalam mengupayakan adanya pelatihan Bapak/Ibu bekerja sama dengan siapa saja ?

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bagaimana proses yang terjadi pada saat kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja SDM Kesehatan tersebut, berlangsung ?
9. Setelah berakhirnya kegiatan yang dapat menunjang kinerja SDM Kesehatan puskesmas Pulau Kijang Kecamatan reteh, Bagaimana tindak lanjutnya ?
10. Bagaimana perkembangan puskesmas dilihat dari adanya kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja SDM Kesehatan tersebut” ?
11. Bagaimana indikator kinerja pada tenaga kesehatan puskesmas yang baik.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DOKUMENTASI



Gambar 1.2 Dokumentasi bersama bapak Misbahudin, SKM selaku Kepala Puskesmas Pulau Kijang, setelah melakukan wawancara, Pulau Kijang, Tanggal 16 April 2022.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Bersama Ibu Lastri Ekatama, SKM, M.Kes Selaku Kasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan Dinas Kesehatan Indragiri Hilir, Hasil wawancara, Tembilahan, Tanggal 01 Juni 2022.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Bersama Ibu Faridatun Nida, S.ST Selaku Penanggung Jawab Sistem Informasi di Puskesmas Pulau Kijang, Hasil wawancara, Pulau Kijang, Tanggal 24 Mei 2022.

UIN SUSKA 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.

## BIOGRAFI PENULIS



**MUHIBATUL MA'RUF** lahir di Pulau Kijang, 16 Maret 2000. Putri pertama dari pasangan Bapak **Amat Rowi** dan Ibu **St. Kafiah**. Penulis merupakan anak ke 1 dari 2 bersaudara. Memulai jenjang Pendidikan pada tahun 2006 menempuh Sekolah Madrasah di Madrasah Al-Islamiyah Pulau Kijang, pada tahun 2006 hingga 2012 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP Islam Al-Husniyah pada tahun 2012, dan menempuh Sekolah Menengah Atas di SMA N 1 Reteh dengan Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam pada tahun 2015. Kemudian Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA Riau) dengan Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

Selain Aktif menjadi Mahasiswa, Penulis juga Aktif di Organisasi Dakwah yaitu Rohis Dcc Al-Fatih sebagai kordinator Akhwat Divisi Kreativitas periode 2020-2023 dan Juga Rohis Fkii Asy-Syams sebagai kordinator Akhwat Divisi Syiar dan Pelayana Kampus periode 2020-2022.

UIN SUSKA RIAU