

**RUMUSAN KONSELING KARIR DALAM PENGEMBANGAN
KARYAWAN PT.PLN(PERSERO)RAYON KEPAHANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjanah (S.1)

Dalam Ilmu Tarbiyah



OLEH

APRI DESI ATIKA

NIM : 14641024

JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM (BKI)

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN) CURUP

TAHUN 2018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP

Jln. Dr. A.K. Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage [Http://www.iaincurup.ac.id](http://www.iaincurup.ac.id) Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

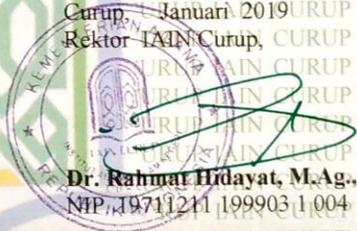
PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: 0333 /In.34/I/PP.00.9/01/2019

Nama: **Apri Desi Atika**
Nomor Induk Mahasiswa: **14641024**
Fakultas: **Tarbiyah dan Ilmu Keguruan**
Prodi: **Bimbingan Konseling Islam (BKI)**
Judul: **Rumusan Konseling Karir Dalam Pengembangan Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang**
Telah dimunaqasyahkan (dalam) sidang (terbuka) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:
Hari/Tanggal: **Selasa, 27 November 2018**
Pukul: **07.30 - 09.00**
Tempat: **Gedung Munaqasyah Fakultas Tarbiyah IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Bidang Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Curup, Januari 2019
Rektor IAIN Curup,



Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag., M.Pd
NIP. 197112111999031004

TIM PENGUJI

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sutarto, M.Pd
NIP. 197409212000031003

Fadila, M.Pd
NIP. 197609142008012011

Penguji I

Penguji II

Dr. H. Beni Azwar, M.Pd., Kons
NIP. 196704241992031003

Dina Hujja Ristanti, M.Pd., Kons
NIP. 198210022006042002

Prihal: Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth.Bapak Rektor IAIN Curup

Di Curup

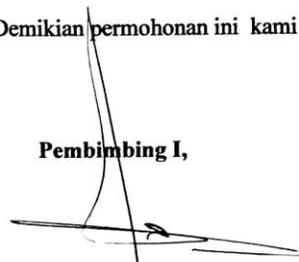
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, Maka kami berpendapat skripsi saudara :

Nama : Apri Desi Atika
NIM : 14641024
Prodi : Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Jurusan : Tarbiyah
Judul : Upaya yang Dilakukan Pemimpin dalam Pengembangan Karir
Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang.

Sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Demikian permohonan ini kami ajukan, terimakasih.

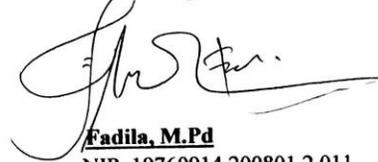
Pembimbing I,



Dr. Sutarto, M.Pd
NIP. 19740921 200003 1 003

Curup, November 2018

Pembimbing II,



Fadila, M.Pd
NIP. 19760914 200801 2 011

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Apri Desi Atika

Nomor Induk Mahasiswa : 14641024

Fakultas : Tarbiyah

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sangsi peraturan berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, September 2018
Penulis



Apri Desi Atika
NIM.14641024

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahil ‘alamin, sedalam syukur dan setinggi puji penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan taufik dan hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, dengan judul : **Rumusan konseling karir dalam pengembangan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang**, merupakan skripsi yang disusun untuk memenuhi prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S.1) dalam Ilmu Bimbingan Konseling Islam (BKI).

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan, dorongan bimbingan dan petunjuk serta dukungan dari berbagai pihak secara moril maupun materil baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag., M.Pd selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Bapak Dr. Beni Azwar, M.Pd.Kons dan sekaligus Pembimbing Akademik (PA).
3. Bapak Nafrial, M.Ed selaku ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam (BKI)

4. Bapak Dr. Sutarto, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Fadilla, M.Pd selaku Pembimbing II, yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan saran konstruktif demi selesainya skripsi ini.
5. Teristimewa kepada Ayahanda Rudiaman, Ibunda tersayang Susilawati, kakak, Tete dan adek ku yang telah memberikan dorongan, motivasi dan untaian do'a yang menyertai setiap langkah penulis.
6. Rekan-rekan satu almamater dan terkhusus untuk prodi Bimbingan Konseling Islam yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya semoga segala kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan dilipatgandakan oleh Allah SWT, Amin. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama bagi penulis sendiri.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Curup, 30 September 2018

Penulis

Apri Desi Atika

NIM.14641024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Jangan menyia-nyiakan hidupmu untuk menunggu datangnya sayap,
yakinkanlah bahwa kau mampu untuk terbang sendiri”**

❖ KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK :

**Dengan kerendahan hati yang tulus, beserta keridhaan- Mu ya Allah
kebahagiaan ini tak ingi kunikmati sendiri. Karya mungil ini
kupersembahkan untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka
maupun duka, yaitu orang-orang yang selalu menyayangi dan mencintaiku;**

- ⊗ Teristimewa untuk kedua orang tua ku tercinta, terimakasih berkat
dorongan, motivasi dan kasih sayangmu berkahi hidupku yang
mungkin tak bisa kubalas serta do'a mu hadirkan keridhoan untukku.**
- ⊗ Untuk keluarga besar rhuzzolla terimakasih sudah memberi dukungan,
motivasi dan do'a yang selalu menyertai setiap langkahku.**
- ⊗ Teristimewa untuk kakakku, teteh ku, adikku yang sangat aku cintai,
terimakasih atas semangat, kekuatan dan dukungan serta keistimewaan
yang selalu diberikan untukku. Kalian adalah lentera hidupku.**

ABSTRAK

Apri Desi Atika ; (14641024); Judul: Rumusan Konseling Karir Dalam Pengembangan Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang, Skripsi, Jurusan Bimbingan Konseling Islam (BKI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup 2018

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang, latar belakang penelitian ini beranjak dari kegiatan konseling yang dilakukan di PLN Kepahiang tersebut telah dilaksanakan pada kegiatan CMC yang berlaku di seluruh kantor PLN yang tersebar di Indonesia. Akan tetapi pada praktek kegiatan dilapangan kegiatan konseling belum berjalan secara maksimal karena kurangnya pengetahuan dalam mempraktekkan konseling yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam rangka membantu pengembangan karir karyawan. Meningkatkan kualitas pemberian Konseling karir bisa menjadi salah satu alternatif untuk memberikan pemahaman karir agar karyawan dapat meningkatkan serta ke jenjang karir yang lebih matang. Untuk itu peneliti tertarik untuk memberikan rumusan konseling karir agar konseling yang diterapkan dapat lebih baik lagi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif data penelitian bersumberkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik keabsahan data atau kredibilitas data menggunakan triangulasi. Subjek penelitian ini adalah 2 orang yang melakukan konseling yaitu manajer dan SPV. Adm, 3 orang karyawan yang telah melakukan konseling.

Hasil yang didapatkan dari pengolahan data menunjukkan bahwa untuk mengoptimalkan konseling karir yang di lakukan di PLN kepahiang ada baiknya mengadopsi konseling di lingkungan pendidikan dengan teori dari Donald Super karena Teori Donald Super sangat cocok digunakan dalam konseling yang diteapkan di PLN Kepahiang karena Keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan-keputusan sebelumnya, berdasarkan kecocokan pilihan karir yang berpengaruh pada usaha mewujudkan konsep diri (self concept), dan untuk Perkembangan jabatan dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor antara lain: faktor diri individu, lingkungan yang berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karir seseorang.

Kata kunci : Adopsi , Teori Donald Super,CMC.

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| ABSTRAK..... | viii |
| DAFTAR ISI | ix |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Fokus Penelitian..... | 7 |
| C. Rumusan Masalah..... | 7 |
| D. Tujuan Penelitian | 7 |
| E. Manfaat Penelitian | 8 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|--|----|
| A. Konseling Karir | 9 |
| 1. Pengertian Konseling Karir | 9 |
| 2. Tujuan Konseling Karir | 12 |
| 3. Prinsip Bimbingan dan Konseling | 15 |
| 4. Teori Konseling Karir..... | 17 |
| 5. Ruang Lingkup Konseling Karir | 25 |
| 6. Proses Konseling karir | 28 |
| 7. Model Konseling Karir | 29 |

| | |
|---|----|
| B. Pengembangan Karir Karyawan | 32 |
| 1. Konsep Dasar Pengembangan Karir | 37 |
| 2. Manfaat Pengembangan karir | 39 |
| 3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir | 40 |
| 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan karir seseorang | 42 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian | 47 |
| B. Lokasi penelitian | 48 |
| C. Data Dan Sumber Data | 48 |
| D. Teknik Pengumpulan data | 50 |
| E. Teknik Analisa Data | 52 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 55 |
| 1. Sejarah PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang | 55 |
| 2. Visi Dan Misi PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang | 58 |
| 3. Struktur Organiasi PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang | 59 |
| 4. Ketenagakerjaan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang | 60 |
| B. Hasil Penelitian | 61 |
| 1. Pelaksanaan Konseling Karir Dalam Pengembangan Karyawan PT. PLN (Persero) rayon Kepahiang | 61 |
| 2. Dampak Konseling Karir bagi Karyawan | 70 |
| 3. Rumusan Konseling Karir dalam Pengembangan Karir Karyawan PT. PLN (persero) Rayon Kepahiang | 74 |
| C. Pembahasan | 76 |
| 1. Adopsi konseling Pendidikan | 76 |
| 2. Teori donald Super | 78 |

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan87
B. Saran.....89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitasnya, perusahaan harus memulainya dengan perbaikan produktivitas karyawan. dalam hal inilah pemahaman tentang perilaku manusia menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Perilaku manusia adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, baik secara langsung dapat diamati, seperti berjalan, melompat, menulis, duduk, berbicara dan sebagainya maupun yang tidak dapat diamati secara langsung, seperti berfikir, merasa dan sebagainya. Pada awalnya manusia dianggap sebagai mesin atau alat produksi. Oleh karena itu, industri dianggap sebagai sesuatu yang jauh dari aspek perilaku manusia. Akan tetapi, seiring dengan perubahan zaman, manusia tidak lagi dianggap sebagai mesin atau alat industri. Manusia mulai mendapat perhatian dan dilakukan secara humanis.¹

Sejalan dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin kompleks dan beragam, menuntut pula pengembangan diri seorang baik di

¹Rosleny Marliani, *Psikologi Industri & Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia 2015), hlm. 5.

dunia belajar dan dunia bekerja agar mampu meningkatkan diri dan terus beraktualisasi diri. Pengembangan diri tidak hanya untuk memperbaiki diri tapi juga sebagai peningkatan diri. Pengembangan diri sendiri merupakan ilmu pengembangan dari psikologi populer yang sekarang banyak digunakan sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia.²

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah akan tetapi jika tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Karena dengan demikian organisasi yang bersangkutan akan lebih mampu merealisasikan keuntungan yang lebih besar dan dengan demikian pula semakin mampu memantapkan keberadaannya.³

Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor

² Martadillah, *Pengembangan Diri* (Yogyakarta: CV. Bimotry Bulasumur Visual, 2012), hlm.6.

³ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm .43.

strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga. Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain : manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.⁴

Konseling karir merupakan teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara penyuluhan, penyuluhan tersebut membahas masalah khusus yaitu masalah karir.⁵ Jadi dapat dipahami bahwa pengertian konseling karir adalah mengacu pada bimbingan karir karena pada hakekatnya layanan bimbingan karir bukan hanya melalui pendekatan kelompok, tetapi juga pendekatan individual.

karena pada saat tertentu permasalahan karir siswa dapat dpecahkan melalui pendekatan kelompok, klasikal, dan lapangan.⁶ Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa layanan konseling karir adalah layanan yang diberikan pada klien oleh konselor untuk membantu klien dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan masalah karir.

Pelayanan Bimbingan karir dalam layanan Bimbingan dan Konseling adalah salah satu pelayanan yang dapat membantu siswa dalam rangka

⁴ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1996), hlm.135

⁵ Moh. Surya, 1985, *Bimbingan Karir Di sekolah-Sekolah*, Jakarta:Ghalia Indonesia, hal.5

⁶ Beni, azwar, 2010, *konseling karir, (LP2 STAIN: Curup) hal.1*

merencanakan karir serta mengambil keputusan mengenai diri sendiri.⁷ Artinya seseorang perlu memahami diri, seperti memahami kemampuan, potensi, bakat, minat, kepribadian dan prestasi. Jadi, pemberian layanan konseling karir dilaksanakan untuk membekali seseorang dengan pengetahuan tentang data dan fakta dibidangnya, bidang pekerjaan dan bidang perkembangan pribadi sosial. Supaya mereka mampu mengatur dan merencanakan kehidupan sendiri.⁸

Setiap manusia pasti ingin mempunyai masa depan yang baik, cerah dan sesuai dengan impian. Upaya untuk mewujudkan impian yang diinginkan harus mempunyai perencanaan karir yang matang. Beberapa orang merencanakan karir secara tidak realistis, membuat rencana karir hanya didasarkan atas kemauan dan keinginan tanpa mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki, bahkan terdapat diantaranya yang menyerahkan pilihan karir pada teman sebaya atau orang lain.

Sejalan dengan perkembangan teknologi dan informasi yang semakin kompleks dan beragamnya dewasa ini, menuntut pula pengembangan diri seseorang baik didunia belajar dan dunia bekerja agar mampu meningkatkan diri dan terus beraktualisasi diri. Pengembangan diri tidak hanya untuk memperbaiki diri tetapi juga sebagai peningkatan diri. Pengembangan diri

⁷ Dewa ketut sukardi, *bimbingan karir di sekolah-sekolah*, (Ghalia Indonesia : Jakarta, 1987) hal.22

⁸ Beni azwar, *konseling karir*, (Curup: LP2 STAIN Curup,2010), hal.136

sendiri merupakan ilmu pengembangan dari psikologi populer yang sekarang banyak digunakan sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia.⁹

Disadari atau tidak terkadang pengaruh orang lain yang dianggap penting bagi seseorang turut mempengaruhi pembentukan sikap seseorang. Biasanya adalah anggota keluarga, seperti orang tua, teman dekat, guru dan sebagainya.¹⁰ PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang sektor usaha kelistrikan di negara Indonesia. Berdasarkan pemaparan tersebut PT.PLN (Persero) Rayon Kepahiang mempunyai peran yang strategis sebagai pendorong kegiatan ekonomi di kabupaten Kepahiang. Oleh sebab itu, aspek-aspek yang mendukung segala tugas dan fungsi PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang haruslah berkualitas dan profesional salah satunya adalah sumber daya manusia yang notabene adalah karyawan yang memiliki kompetensi, kualitas yang baik serta mempunyai integritas dan dedikasi yang baik terhadap organisasi.

Menyadari tugas dan fungsi pokok yang dijalankan, Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya melalui kebijakan-kebijakannya karena karyawan adalah penggerak utama lajunya organisasi melalui program-program yang

⁹ Martadillah, *Op. Cit*, hlm. 6.

¹⁰ Martadillah, *Op. Cit*, hlm. 78.

terencana dan berkesinambungan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Merupakan kenyataan bahwa dalam usaha menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya, seorang karyawan berangkat dari keinginan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya, baik dalam arti kebutuhan primer, sekunder dan bahkan tertier. Berarti tujuan, sasaran, dan kepentingan organisasi bisa saja ditempatkan pada peringkat pemuasan yang lebih rendah. Oleh karena itu, persepsi seorang pekerja tentang kemungkinan meniti karir dalam suatu organisasi akan sangat diwarnai oleh pandangan sampai sejauh mana kebutuhan dan kepentingan pribadinya itu akan terpenuhi. Sesungguhnya persepsi itulah yang menjadi dasar keputusan seseorang apakah akan terus berkarya dalam organisasi tertentu ataukah pindah keorganisasi yang lain dimana kepentingan pribadinya itu diperhitungkan akan lebih terjamin.¹¹

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yaitu meningkatkan kualitas pemberian Konseling karir. Konseling karir bisa menjadi salah satu alternatif untuk memberikan pemahaman karir agar karyawan dapat meningkatkan serta ke jenjang karir yang lebih matang. Maka penelitian ini diberi judul "Rumusan Konseling

¹¹ Siagian Sondang, *Op. Cit*, hlm .220.

Karir Dalam Pengembangan Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang".

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis memfokuskan penelitian pada Rumusan konseling karir dalam pengembangan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian diatas dan untuk memperjelas masalah yang diteliti, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kegiatan konseling karir yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang?
2. Rumusan masalah apa yang baik untuk kegiatan konseling karir dalam pengembangan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini bertujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan pemimpin dalam pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) rayon Kepahiang.

1. Untuk mengetahui gambaran pelaksanaan kegiatan konseling karir yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang.

2. Untuk mengetahui rumusan masalah apa yang baik untuk kegiatan konseling karir dalam pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam Bimbingan dan Konseling.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya pada kajian yang sama tetapi ruang lingkup yang lebih luas dan mendalam di bidang Bimbingan dan Konseling.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah pengalaman dan keterampilan cara pemimpin dalam mengembangkan karir karyawan.
 - b. Bagi Lembaga/ Perusahaan, dapat dijadikan pedoman atau acuan untuk memberikan pengembangan karir bagi karyawan.
 - c. Bagi Jurusan, penelitian ini dapat dijadikan koleksi atau kajian.
 - d. Bagi akademik, diharapkan dapat memperkaya referensi tentang upaya yang dilakukan dalam pengembangan karir karyawannya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konseling Karir

1. Pengertian Konseling Karir

Semenjak ditemukannya mesin uap oleh James Watt dalam abad 18, terjadilah revolusi industri di Inggris. Dampak dari revolusi industri tersebut terjadilah perubahan besar-besaran dalam tatanan kehidupan manusia, terutama sekali dalam sektor dunia kerja. Berbagai jenis pekerjaan baru pun bermunculan dari berbagai bidang sehingga membuka lapangan pekerjaan baru bagi generasi pencari kerja. Sebaliknya, ada diantara anggota masyarakat yang kehilangan pekerjaan akibat dari perubahan sistem kerja dari manual kepada pemakaian alat-alat.

Kondisi ini merupakan sebuah perubahan besar yang terjadi pada tataran kehidupan manusia terutama sekali dalam hal dunia kerja. Untuk menjawab tuntutan perubahan lapangan pekerjaan yang ada akan terjadi berbagai persoalan dalam penempatan dan pengisian sederetan porsi peluang kerja yang ada.

Di satu sisi ini merupakan sebuah peluang yang perlu disikapi, akan tetapi disisi lain terjadi berbagai benturan dalam mengisi formasi kerja yang ada tersebut, diantaranya:

- 1) Minimnya keterampilan yang dimiliki oleh pencari kerja untuk mengisi formasi kerja yang ada, sehingga hal ini akan menimbulkan kebingungan industri untuk mendapatkan pekerjaan.
- 2) Terjadinya ketidaktepatan dalam menempatkan seseorang pada sebuah posisi kerja.
- 3) Ketidakcocokan antara potensi yang dimiliki dengan penempatan kerja.
- 4) Kurangnya pengetahuan dan keterbatasan data serta informasi untuk menempatkan seseorang pada posisi yang tepat.
- 5) Perlunya sebuah perubahan dan penyesuaian diri terhadap dunia kerja yang baru dimasuki.

Revolusi industri disamping mendatangkan peluang juga menimbulkan persoalan antara lain pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh manusia sekarang dikerjakan oleh mesin, hal ini tentu berakibat pada banyaknya jumlah pengangguran dari berbagai sektor pekerjaan yang selama ini dikerjakan oleh manusia. Maka berbagai efek dari persoalan di atas terjadilah ledakan pencari kerja di berbagai tempat.

Menurut Crites, konsep bimbingan jabatan lahir bersamaan dengan konsep bimbingan di Amerika Serikat pada awal abad ke-20 yang dilatarbelakangi oleh berbagai kondisi obyektif pada waktu itu (1850-1900), di antaranya: 1) keadaan ekonomi; 2) keadaan sosial, seperti urbanisasi; 3) kondisi ideologis, seperti adanya kegelisahan untuk membentuk kembali dan menyebarkan pemikiran tentang kemampuan seseorang dalam rangka

meningkatkan kemampuan diri dan statusnya; dan 4) perkembangan ilmu (*scientific*), khususnya dalam bidang ilmu psiko-fisik dan psikologi eksperimental yang dipelopori oleh Freechner, Helmotz dan Wundt, psikometrik yang dikembangkan oleh Cattell, Binnet dan yang lainnya atas desakan kondisi tersebut, maka muncullah gerakan bimbingan jabatan (*vocational guidance*) yang tersebar ke seluruh negara.¹²

Sebagaimana telah diketahui konseling adalah wawancara yang melibatkan dua pihak, konselor dan konseli, dalam memahami dan merumuskan masalah mencari jalan keluar dan melaksanakan jalan keluar tersebut.¹³ Konseling karir adalah merupakan teknik bimbingan karir melalui pendekatan individual dalam serangkaian wawancara penyuluhan (*counseling interview*). Penyuluhan merupakan pengkhususan kegiatan penyuluhan dalam masalah khusus yaitu masalah karir. Pengertian konseling karir di atas adalah mengacu pada layanan konseling karir. Karena pada hakekatnya layanan konseling karir bukan saja dapat dilaksanakan melalui pendekatan kelompok, tetapi juga melalui pendekatan individual.¹⁴

Jadi yang dimaksud dengan konseling karir adalah suatu proses perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses-proses,

¹² <http://adi-handoko.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-konseling-karier.html> diunduh pada 10 desember 2017.

¹³ Kartini kartono, *Bimbingan dan Dasar-dasar Pelaksanaannya (Teknik Bimbingan dan Praktek)*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1985), hal 181.

¹⁴ Dewa Ketut Sukardi, *Pendekatan Konseling Karir Di dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1989), hal 12.

teknik-teknik, atau layanan-layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang serta mengembangkan keterampilan-keterampilan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelolah karirnya.¹⁵

2. Tujuan Konseling Karir

Secara umum tujuan bimbingan karir adalah untuk membantu para siswa memiliki keterampilan dalam mengambil keputusan mengenai karirnya dimasa depan, untuk mencapai hal itu diperlukan adanya pemahaman diri siswa dalam pengamatan lingkungan sekitar yang tepat bagi dirinya sendiri dalam menentukan masa depannya.

W.S. Winkel berpendapat bahwa bimbingan karir memiliki tujuan agar :

- a. Memahami sisi dunia kerja, serta faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan untuk memilih program atau jurusan secara tepat.
- b. Memiliki sifat positif terhadap diri sendiri serta pandangan yang objektif dan maju terhadap dunia kerja, dan
- c. Membuat keputusan yang realistis tentang karir yang dipilih sesuai dengan kemampuannya.

Tujuan bimbingan konseling karir menurut Muhammad Thayeb Manrrihu, adalah fasilitasi pilihan dan implementasi pekerjaan dalam

¹⁵ Mohammad Thayeb Manrrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Akasara, 1992 cet I), hal 18-19

kehidupan seseorang. Bila orang tersebut memilih suatu pekerjaan, maka orang tersebut sebenarnya memilih suatu rangkaian hal-hal selain dari isi dan tugas-tugas pekerjaan untuk dilaksanakan¹⁶

Jadi maka sebelum konselor menentukan karir seseorang untuk bekerja, maka penting seorang konselor untuk melakukan konseling terhadap klien, karena apabila klien menepati pekerjaan itu maka klien itu harus mau melakukan pekerjaan dan tugas-tugas dalam tempat kerja tersebut dan harus mampu melakukannya. Pentingnya seorang konselor untuk mengetahui bakat dan kemampuan seorang klien yang akan menempati suatu pekerjaan itu sangat dibutuhkan, sehingga konselor bisa memberikan arahan kepada klien agar klien dapat menentukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dia miliki.

Menurut Mohammad Surya, tujuan konseling karir dapat dibagi menjadi 3 tatanan

- a. Konseling karir sebagai proses pengesahan atau penguatan pilihan yang telah dibuat oleh klien, banyak klien telah melakukan suatu tindakan menilai dirinya sendiri, menilai kesempatan yang ada, dan membuat pilihan tentatif sebagai hasil pengalaman orang tua atau orang yang dianggap penting . Dalam konseling karir tindakannya itu lebih dimantapkan.

¹⁶ Mohammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Akasara, 1992 cet I), hal 39.

- b. Proses memperjelas tujuan-tujuan vocational. Seseorang mengumpulkan informasi tentang karir dan kepribadiannya sepanjang waktu, akan tetapi mereka sering menghadapi kesulitan dalam menafsirkan data dan mulai membuat pilihan dalam konteks perencanaan perjalanan hidupnya. Di sini konselor bertujuan untuk dapat membantu klien dalam mempersepsi secara lebih jelas.
- c. Membantu klien dalam menemukan fakta tentang dirinya dan dunia kerja yang belum diketahui sebelumnya. Dengan cara ini klien dapat membuat perencanaan dan pemilihan secara lebih tepat.

Konseling karir adalah tugas dari psikologi *terapeutik*. Psikologi terapeutik adalah merupakan batang tubuh pengetahuan yang mengumpulkan data dari berbagai bidang profesi yang bersangkutan, yang seluruhnya bisa menegakkan fungsi-fungsi bantuan. Fungsi-fungsi bantuan yang ditegakkan oleh psikologi *terapeutik* adalah sumber pada berbagai disiplin ilmu yang melandasi profesi ini, seperti psikologi sekolah, psikologi klinis, psikologi konseling, psikologi pastoral, psikiatri dan pekerjaan sosial.¹⁷

¹⁷ Moh. Surya, *Dasar-Dasar Konseling Pendidikan (Teori dan Konsep)*, (Yogyakarta: Kota Kembang:1988), hal 25.

3. Prinsip Bimbingan Konseling

- a. Bimbingan dan konseling diperuntukkan bagi semua klien. Prinsip ini berarti bahwa bimbingan diberikan kepada semua konseli atau konseli, baik yang tidak bermasalah maupun yang bermasalah; baik pria maupun wanita; baik anak-anak, remaja, maupun dewasa. Dalam hal ini pendekatan yang digunakan dalam bimbingan lebih bersifat preventif dan pengembangan dari pada penyembuhan (kuratif); dan lebih diutamakan teknik kelompok dari pada perseorangan (individual).¹⁸
- b. Bimbingan dan konseling sebagai proses individuasi. Setiap konseli bersifat unik (berbeda satu sama lainnya), dan melalui bimbingan konseli dibantu untuk memaksimalkan perkembangan keunikannya tersebut. Prinsip ini juga berarti bahwa yang menjadi fokus sasaran bantuan adalah konseli, meskipun pelayanan bimbingannya menggunakan teknik kelompok.¹⁹
- c. Bimbingan menekankan hal yang positif. Dalam kenyataan masih ada konseli yang memiliki persepsi yang negatif terhadap bimbingan, karena bimbingan dipandang sebagai satu cara yang menekan aspirasi. Sangat berbeda dengan pandangan tersebut, bimbingan sebenarnya merupakan proses bantuan yang menekankan kekuatan dan

¹⁸ Prayitno, Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 2009), hal.218

¹⁹ *Ibid.* hal.219

kesuksesan, karena bimbingan merupakan cara untuk membangun pandangan yang positif terhadap diri sendiri, memberikan dorongan, dan peluang untuk berkembang.²⁰

- d. Bimbingan dan konseling Merupakan Usaha Bersama. Bimbingan bukan hanya tugas atau tanggung jawab konselor, tetapi juga tugas guru-guru dan kepala Sekolah/Madrasah sesuai dengan tugas dan peran masing-masing. Mereka bekerja sebagai teamwork.²¹
- e. Pengambilan Keputusan Merupakan Hal yang Esensial dalam Bimbingan dan konseling. Bimbingan diarahkan untuk membantu konseli agar dapat melakukan pilihan dan mengambil keputusan. Bimbingan mempunyai peranan untuk memberikan informasi dan nasihat kepada konseli, yang itu semua sangat penting baginya dalam mengambil keputusan. Kehidupan konseling diarahkan oleh tujuannya, dan bimbingan memfasilitasi konseli untuk memper-timbangkan, menyesuaikan diri, dan menyempurnakan tujuan melalui pengambilan keputusan yang tepat. Kemampuan untuk membuat pilihan secara tepat bukan kemampuan bawaan, tetapi kemampuan yang harus dikembangkan. Tujuan utama bimbingan adalah mengembangkan

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.* hal.220

kemampuan konseli untuk memecahkan masalahnya dan mengambil keputusan.²²

- f. Bimbingan dan konseling berlangsung dalam Berbagai Setting (adegan) Kehidupan. Pemberian pelayanan bimbingan tidak hanya berlangsung di Sekolah/Madrasah, tetapi juga di lingkungan keluarga, perusahaan/industri, lembaga-lembaga pemerintah/swasta, dan masyarakat pada umumnya. Bidang pelayanan bimbingan pun bersifat multi aspek, yaitu meliputi aspek pribadi, sosial, pendidikan, dan pekerjaan.²³

4. Teori Konseling Karir

- a. Teori-Teori dalam Pilihan Karir

1) Teori Traid and Factor

Teori Traid and factor dikembangkan oleh Frank Parsons berawal pada akhir abad ke-19. Frank Persons mulai mencari suatu cara untuk membantu anak-anak remaja yang memiliki kesulitan dan permasalahan dalam memilih suatu bidang pekerjaan yang sesuai dengan potensi, bakat, minat yang dimiliki mereka.

Awal abad ke-20 konseling karir yang bersumber pada gerakan bimbingan jabatan, mendapat tempat yang semakin baik di Amerika Serikat. Secara bahasa Traid dapat diartikan sebagai sifat, karakteristik

²² *Ibid.* hal.222

²³ *Ibid.* hal.224

seorang individu, sedangkan factor berarti tipe-tipe, syarat-syarat tertentu yang dimiliki oleh sebuah pekerjaan atau suatu jabatan.

Teori Traid and Factor memberikan asumsi bahwa kecocokan antara Traid dengan Factor akan melahirkan kesuksesan dalam suatu karir yang dilalui oleh seseorang, dan begitu juga sebaliknya kegagalan dalam sebuah pekerjaan.²⁴

2) Teori Holland

Holland telah merumuskan teori perkembangan vokasional dengan fokus akhir pada enam tipe kepribadian yaitu tipe realistik, intelektual, sosial, konvensional, kerja sama, dan artistik. Masing-masing tipe mempunyai tujuan empiris, peranan dan teknis, sedangkan nilai-nilai ekonomik, sosial, dan estetika mempunyai kepentingan yang lebih rendah. Mereka melihat dirinya orang yang bersifat jantan, praktis, dan konvensional.

Menurut Sukard Holland mengungkapkan bahwa pemilihan karir atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara faktor hereditas dengan segala pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, serta orang dewasa yang dianggap memiliki peranan yang penting. Pokok pikiran yang mendasari teori Holland yaitu sebagai berikut:

²⁴ Beni Azwar, *Konseling karir*, (Curup: LP2 STAIN, 2010), hal.18

- a) Individu dapat dikategorikan menjadi enam tipe kepribadian, yaitu: realistik, investigatif, artistik, sosial, giat (suka berusaha), dan konvensional.
- b) Dalam menentukan pilihan karir, individu di arahkan untuk memilih lingkungan pekerjaan (okupasional) yang sesuai dengan tipe kepribadiannya.
- c) Individu mempelajari lingkungan-lingkungan pekerjaan dan melatih keterampilan dan kemampuannya, mengekspresikan sikap-sikap dan nilai- nilai, dan menerima masalah-masalah serta peranan-peranan yang sesuai.
- d) Perilaku seseorang ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dengan ciri- ciri lingkungannya.

John Holland mengemukakan bahwa pengetahuan diri mempunyai peranan meningkatkan (*increase*) atau mengurangi (*decrease*) ketepatan pilihan seseorang. Pengetahuan diri diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk membedakan berbagai kemungkinan lingkungan yang dipandang dari sudut kemampuan yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Penilaian diri (*self-evaluation*) berbeda dengan pengenalan diri. Penilaian diri lebih menitikberatkan pada penghargaan terhadap dirinya, sedangkan pengetahuan diri berisikan sejumlah informasi yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. Penilaian diri yang terlalu tinggi mengakibatkan pilihan yang

melebihi kecakapannya atau aspirasi yang tidak realistis, dan penilaian yang kurang menyebabkan pilihan di bawah kecakapan atau aspirasi yang tidak realistis (under-evaluation leads to the selection of environment below the person's skills or unrealistic aspirations).

Dalam proses pilihan pekerjaan, Holland berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu faktor diri dan faktor lingkungan. Faktor diri meliputi pengetahuan tentang diri (*self knowledge*), evaluasi diri (*self-evaluation*), dan pengetahuan karir (arah atau luasnya pekerjaan). Sedangkan faktor lingkungan meliputi potensi lingkungan, tekanan sosial yang bersumber dari keluarga dan teman, penilaian atasan dan potensi dari atasan, serta batasan-batasan yang berasal dari sumber sosial ekonomi dan lingkungan fisik. Teori perkembangan Holland ini membantu seseorang menghadapi pilihan karir untuk mempertimbangkan dimensi kepribadian yang kompleks dari suatu pekerjaan dalam suatu cara yang sistematis dan realistis.²⁵

3) Teori Roe

Teori roe dirumuskan berdasarkan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan mengenai latar belakang perkembangan dan kepribadian para ilmuwan diberbagai bidang, antra lain ilmu-ilmu pengetahuan sosial dan ilmu-ilmu pengetahuan alam. Teori roe tergolong teori

²⁵ *Ibid.* hal. 42

pilihan karir yang berdasar pada teori kepribadian. Roe mengenali delapan kelompok pekerjaan dan enam aras (tingkatan) untuk setiap kelompok. Kelompok (penggolongan) itu adalah :

- a. Jasa: orang bekerja untuk melayani orang lain.
- b. Kontak bisnis: hubungan orang-orang dalam pekerjaan lebih menekankan tujuan mempengaruhi orang lain daripada memberikan bantuan.
- c. Organisasi: pekerjaan-pekerjaan manajerial, kerah putih, hubungan formal antar orang.
- d. Teknologi: pekerjaan berkenaan dengan produksi, pemeliharaan, pengangkutan barang, dan keperluan umum, teknik kerajinan, transportasi, komunikasi, dan sebagainya.
- e. Luar rumah: pekerjaan-pekerjaan di luar rumah, seperti pertanian, pengairan, pertambangan, kehutanan, peternakan; hubungan antar orang tidak penting; pekerjaan luar yang mengenakan mesin masuk golongan 4.
- f. Sains: pekerjaan keilmuan, penerapan teori, penelitian; untuk penelitian-penelitian di bidang ilmu-ilmu perilaku, seperti psikologi ini ada hubungannya dengan golongan 7.
- g. Budaya umum: pekerjaan-pekerjaan pelestarian dan pewarisan budaya, seperti pendidikan-keguruan, wartawan, hukum, keagamaan, bahasa dan bidang humaniora lainnya.

h. Seni dan hiburan: hubungan dalam pekerjaan ini adalah antara satu orang atau kelompok orang yang memiliki ketrampilan khusus di bidang seni kreatif dengan masyarakat umum.²⁶

4) Teori Super

Teori ini dasarnya adalah bahwa kerja itu perwujudan konsep diri. Artinya bahwa orang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menerapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya berekspresi diri. Menurut paham ini, pilihan karir adalah soal mencocokkan (*matching*). Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang. Orang dan situasi lingkungannya itu berkembang, dan keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil. Pilihan kerja merupakan fungsi tahap perkembangan orang dan prosesnya berlangsung dalam rangka penunaian kegiatan-kegiatan atau tugas tugas yang dinamakan super tugas-tugas perkembangan pekerjaan. Tugas-tugas perkembangan itu adalah preferensi pekerjaan (14-18 tahun), spesifikasi preferensi (18-21 tahun), implementasi preferensi (21-25 tahun), stabilisasi di dalam suatu pekerjaan (25-35 tahun), dan

²⁶ *Ibid.* hal.25

konsolidasi status dan kemajuan (masa akhir usia30-an dan pertengahan usia 40-an).

Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya yaitu pada tahun 1953, Super mengenali sepuluh proposisi, kemudian tahun 1957 bersama Bachrach, itu dikembangkan menjadi 12. Proposisi-proposisi itu adalah:

- a. Orang itu berbeda-beda kemampuan, minat dan kepribadiaanya.
- b. Karena sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kewenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan.
- c. Setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat, dan sifat kepribadian cukup luas, sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang.
- d. Preferensi dan kemampuan vokasional, dan konsep diri orang itu berubah- rubah. Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan.
- e. Orang mengalami proses perbuahan melalui tahap-tahap pertumbuhan (*growth*), ekplorasi, kemapanan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*) dan kemunduran (*declane*). Tahap eksplorasi selanjutnya terbagi atas fase-fase fantasi, tentatif dan realistik, sedangkan kemapanan terbagi atas proses-proses uji cooba (*trial*) dan keadaan mantap (*stable*). Tahap-tahap kehidupan

tersebut disebut “daur besar” (*maxyccycle*). Orang-orang juga mengalami daur yang lebih kecil ketika dalam peralihan satu tahap ke tahap berikutnya, yaitu waktu terjadi ketakmapanan karir. Keadaan ini menimbulkan pertumbuhan baru, eksplorasi baru dan pelembagaan baru.

- f. Pola karir yang ditentukan oleh taraf sosio ekonomi orang tua, kemampuan mental, ciri kepribadian, dan oleh tersedianya kesempatan.
- g. Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk pematangan kemampuan dan minat dan dengan bantuan untuk melakukan uji realitas serta untuk mengembangkan konsep diri.
- h. Perkembangan karir adalah proses mensintesis dan membuat kompromi dan pada dasarnya ini adalah soal konsep diri. Konsep diri merupakan hasil interaksi kemampuan bawaan, keadaan fisik, kesempatan berperan, dan evaluasi apakah peranan yang dimainkan itu memperoleh persetujuan orang yang lebih tua atau atasan dan teman teman.
- i. Proses mensintesis atau kompromi antara faktor-faktor individu dan sosial antara konsep diri dan realitas adalah proses permainan peranan dalam berbagai latar dan keadaan.

- j. Penyaluran kemampuan, minat, sifat kepribadian, dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan kerja dan kepuasan hidup.
- k. Kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri.
- l. Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi segolongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal lain, misalnya pengisiran waktu senggang dan kerumahtanggaan.²⁷

5. Ruang Lingkup Konseling Karir

Perjalanan karir dalam hidup manusia merupakan perjalanan yang amat panjang dan bahkan ada yang mengatakan karir merupakan perjalanan hidup manusia (*long life career*). Batasan dan ruang lingkup gerakan dari pembagian karir dalam kehidupan manusia diantaranya adalah:

a. Ruang Lingkup Pra-karir

Masa-masa persiapan yang harus dilakukan oleh seorang individu sebelum memasuki karir tertentu, masa tersebut diantaranya adalah:

1) Masa Pendidikan

Masa ini ditandai dengan keberadaan individu pada aktivitas sekolah, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai pada level yang paling tinggi. Pada masa sekolah ini, individu sedang

²⁷ *Ibid.* hal.34

mempersiapkan berbagai karir yang akan dilaluinya nanti dan keberhasilan siswa ditandai dengan kemampuannya meraih berbagai sukses yang mesti didapatkan. Sukses yang diraih tersebut yaitu four successes siswa dan mahasiswa, yang tergolong pada four successes tersebut adalah sukses akademik, sukses perencanaan karir, sukses sosial masyarakat, sukses religius.²⁸

2) Pelatihan dan Diklat

Pada masa ini juga termasuk masa persiapan karir bagi seseorang yang belum memasuki dunia kerja. Diantara diklat dan pelatihan yang ada tersebut adalah:

- a) Pelatihan bahasa
- b) Pelatihan teknisi komputer, mesin, pertukangan dan admintrasi
- c) Pelatihan keterampilan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain

3) Pencarian Karir

Masa seperti ini adalah masa yang amat labil dan perlu mendapatkan penanganan konseling karir dengan baik, terutama dalam membantu individu dalam mendapatkan dan merebut

²⁸ <http://ichaskh.blogspot.com/2015/11/konsep-dasar-konseling-karir.html> diakses pada tanggal 20 April 2018

peluang kerja, dapat bersaing secara sehat dan atau membuka peluang kerja baru sebagai wujud kemandirian dalam berkarir.

4) Ruang Lingkup Masa Karir

Masa-masa seseorang telah memasuki dunia kerja baik di instansi, lembaga, organisasi pemerintah dan swasta. Masa ini menjadi garapan konseling karir karena pada masa ini banyak hal yang perlu mendapat bantuan, seperti cara menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan dengan individu lain di tempat kerja, persoalan menghadapi mutasi dan berbagai persoalan lainnya.

5) Ruang Lingkup Pasca-Karir

Setelah seseorang selesai menjalani masa pengabdian disuatu lembaga, instansi, organisasi pemerintah dan swasta, maka seseorang akan kembali kepada masyarakat sebagai wujud aktivitas hidupnya. Maka ini menjadi garapan konseling karir karena pada masa ini banyak hal yang akan terjadi pada diri seseorang yang selama ini bekerja akan tetapi sertamerta ia harus pensiun, apalagi bagi pejabat negara dan elit perusahaan tentu hal ini tidak mudah bagi mereka untuk menjalaninya. Kondisi fisik yang mulai menurun, lepas dari jabatan yang kadang-kadang membuat seseorang merasa kurang berharga, serta kondisi-kondisi

serupa lainnya ini perlu penanganan konseling karir yang profesional.²⁹

6. Proses Konseling Karir

Konseling karir pada umumnya mengacu suatu proses yang teratur, dimulai dari proses pengembangan hubungan sampai dengan proses tindak lanjut dan perubahan-perubahan rencanya yang lebih pontensial. Menurut menurut Lawrence M. Brammer dan Everett L. Shostrom dalam bukunya Dewa Ketut, mengemukakan tujuh langkah yang bisa dilalui dalam Proses Konseling:

- a. Mengenai Perumusan dan Penetapan Suatu Kebutuhan untuk Membantu, tujuan proses ini agar klien, memungkinkan dapat merumuskan mengenai masalahnya.
- b. Penetapan Hubungan (Establishing the Relationship), tujuan utama proses ini adalah membangun suatu hubungan dengan klien (rapport).
- c. Penentuan tujuan dan eksplorasi alternatif (Determinating goals and exploring alternatuves), yaitu mengulas kembali dari proses konseling. Menanyakan kepada klien tentang pendapatnya.
- d. Memecahkan tentang berbagai masalah dan tujuan (working on problems and goals).

²⁹ <http://ichaskh.blogspot.com/2015/11/konsep-dasar-konseling-karir.html> diakses pada tanggal 20 April 2018

- e. Mempermudah kesadaran, kesadaran diartikan pengetahuan diri (self-knowledge) dari apa yang dilihat, dan didengarkan dan dirasakan seseorang. Yang dimaksud di sini adalah mengenali kemampuan dari sendiri yang sesuai dengan bakat, minat, kemampuan, pendidikan yang dia peroleh.
- f. Merencanakan arah kegiatan, pada intinya pada langkah ini adalah membantu klien dalam menemukan ide-ide yang baru.
- g. Menilai hasil dan tidakan akhir atau hasil akhir pada proses konseling. Jadi, dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi klien pentingnya konselor untuk memiliki ketrampilan konseling sebagai model pemilihan karir seseorang.³⁰

7. Model Konseling Karir

Menurut Sutirna model adalah suatu rencana atau pola kegiatan yang dapat digunakan untuk membentuk, merancang, dan memandu suatu kegiatan.³¹ Model adalah cara yang dilakukan konselor untuk membantu memecahkan masalah atau persoalan yang dihadapi klien dalam masalah ini ada 3 model, yaitu :

- a. Directive counseling

Dipelopori oleh G.williamson model ini dilaksanakan oleh konselor dalam membantu klien di sini konselor berperan aktif dalam mengambil

³⁰ Kartini Kartono, *Menyiapkan dan Memandu Karier*, (Jakarta: CV. Rajawali,1985), hal 99

³¹ Sutirna, *Bimbingan Konseling (Pendidikan Formal dan Non Formal)*,(Yogyakarta: Andi,2013),hal 111

inisiatif dalam proses konseling sehingga klien hanya menerima apa yang dikemukakan oleh konselor. Maksudnya konselor berperan penting dalam menentukan pekerjaan klien tanpa meminta pendapat kepada klien, sehingga klien menerima apa yang diputuskan oleh konselor.

b. Non directive counseling

Model ini disebut pula “Client Centered Counseling” yaitu memberikan suatu gambaran proses konseling yang menjadi pusatnya adalah klien bukan konselor yang dimaksud disini adalah klien berperan aktif pada proses konseling dalam menentukan karir kedepannya, konselor hanya memberikan gambaran dan mengarahkan pembicaraan klien, sehingga klien dapat menggali potensi yang ada pada dirinya dan bisa menentukan sendiri pekerjaan yang diinginkannya

c. Elective counseling

Model ini dicetuskan pertama kali oleh F.P. Robinson model ini gabungan antara Directive Counseling dan Non Directive Counseling tergantung mana yang tepat dan dibutuhkan oleh klien. teknik ini sering digunakan oleh konselor, karena keberhasilan konselor untuk menjalankan tugas-tugasnya tidak hanya berpegang dalam satu model saja yang digunakan melainkan dapat dipadukan dengan sifat masalah klien dengan situasi konseling itu sendiri. Jadi maksud di sini adalah dalam menyelesaikan masalah klien konselor tidak hanya menggunakan

satu model pendekatan saja, namun pendapat konselor dan klien juga berguna bagi pemutusan karir kedepan klien.

Dalam mempelajari model konseling karir, maka penting bagi konselor untuk memahami terlebih dahulu model kepribadian setiap klien yang bertujuan untuk menentukan karir kedepan klien. Dalam mempelajari model konseling karir, maka penting bagi konselor untuk memahami terlebih dahulu model kepribadian setiap klien yang bertujuan untuk menentukan karir kedepan klien keputusan perencanaan karirnya. Proses konseling karir lebih dari sekedar proses rasional menjodohkan antara penilaian individu dengan informasi dan okupulasi kedalam perencanaan karir.³²

Model- model konseling individual yang sistematis. Menurut Stewart et al dalam bukunya Muhammad Thoyib, mengemukakan suatu pendekatan “konseling sistematis”, di mana berbagai aspek proses konseling yang diidentifikasi secara jelas dan diorganisasi menjadi sebuah sekuensi yang dimaksud untuk memecahkan masalah-masalah klien secara efisien dan efektif. Model yang diajukan digambarkan menurut 13 urutan fungsi.³³

- 1) Berada dalam interaksi yang dinamik
- 2) Membantu pemahaman diri

³² Kartini Kartono , *Menyiapkan dan membandu karir*, (Surabaya: CV.Raja Wali,1985 cet 1) hal 21-30

³³ Mohammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hal 186-187

- 3) Memulai konstruksi model tentang masalah-masalah klien
- 4) Memutuskan tentang tujuan
- 5) Menentukan dan mengimplementasikan strategi pencapaian tujuan klien
- 6) Penampilan klien di evaluasi baik atas dasar kemajuan dibandingkan dengan sebelumnya. Proses verbal
- 7) Bila tujuan tercapai dan tidak nampak diperlukannya konseling lanjutan maka konselor mulai menghentikan kontak reguler dengan klien
- 8) Tindak lanjut atau memantau penampilan klien.

Jadi dari proses model konseling di atas adalah cara seorang konselor dalam menyelesaikan masalah karir pada sekelompok orang yang membutuhkan pengarahan karir pekerjaan kedepannya, agar mereka mengetahui bakat dan kemampuan yang mereka miliki dari setiap masing-masing individu.

B. Pengembangan Karir Karyawan

Betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajardan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena *per defenisi* perencanaan, termasuk perencanaan karir, adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan, berarti bahwa

seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut.³⁴

Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan lagi bahwa meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pulalah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.³⁵

Peran diri sendiri memiliki makna penting bagi seseorang dengan adanya keinginan atau kebutuhan untuk berbuat secara optimal, dirasakan lebih bertahan lama sebagai motivasi kerja, karena tidak tergantung pada orang lain. Selain itu juga peran diri sendiri diharapkan mampu memotivasi orang lain untuk meniru perilaku yang ditunjukkan sehingga tidak hanya memotivasi diri sendiri tapi juga kepada orang lain.³⁶

³⁴ Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Ed 1, Cet 17 Jakarta : Bumi aksara, 2009)* Hlm 215

³⁵ *Ibid*, hlm.215.

³⁶ Martadillah, *Pengembangan Diri*, (Yogyakarta: CV. BimotryBulusumur Visual, 1012) ,hlm. 153.

Jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab demikian, tujuh hal yang perlu mendapat perhatannya.³⁷

Pertama : prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerja atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dimasa depan.³⁸

³⁷ Siagian, Sondang P, *Op. Cit*, hlm .215.

³⁸ *Ibid.*, hlm .216.

Kedua : pengenalan oleh pihak lain yang dimaksud dengan pengenalan disini ialah bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya. Bukan berarti seseorang pekerja harus menonjolkan diri. Bahkan penonjolan diri yang terjadi, bukan mustahil berbagai pihak menjadi anti pati terhadapnya. Sikap yang lebih tepat ialah merendah tetapi dengan prestasi kerja yang memuaskan.³⁹

Ketiga : kesetiaan pada organisasi. *Per definisi* oengembangan karir berarti bahwa seseorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai misalnya usia pensiun. Bagian kepegawaian atau para eksekutif dalam organisasi sukar diharapkan memberikan dukungna kepada seorang pegawai yang mereka duga memiliki tingkat kesetiaan yang rendah kepada organisasi. Harus diakui bahwa mengenai kesetiaan organisasional ini dapat menetapkan seseorang pada situasi yang dilematik. Disatu pihak dia harus membuktikan kesetiannya kepada orgfanisasi agar tersedia kesempatan baginya untuk meniti karir secara mantap. Akan tetapi dilain pihak sukar bagio seseorang untuk menolak tawaran dari organisasi lain apalagi kalau diyakininya kalau tawaran tersebut membuka kesempatan yang lebih luas

³⁹*Ibid.*, hlm .216.

baginya untuk berkarya secara lebih produktif dan dengan demikian lebih mapan memuaskan berbagai kebutuhannya.

Keempat: pemanfaatan mentor dan sponsor. Pengalaman menunjukkan bahwa pengembangan karir seseorang sering berlangsung dengan lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepadanya dalam usaha meniti karir. Nasihat tersebut dapat berupa informasi tentang berbagai kesempatan yang tersedia untuk dimanfaatkan seperti pendidikan tambahan, pelatihan, seminar, lokakarya, konferensi, simposium, dan lain sebagainya.⁴⁰

Kelima : dukungan dari bawahan. Bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajerial tertentu dan mempunyai rencana karir yang ingin diwujudkannya, dukungan dari bawahan pun akan sangat membantu.

Keenam : pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh. Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam pengembangan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak lain, seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada pegawai yang bersangkutan apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.⁴¹

⁴⁰*Ibid.*, hlm. 217.

⁴¹*Ibid.*, hlm. 218.

Ketujuh : berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Dalam banyak hal, berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri mungkin pula merupakan salah satu cara terbaik mewujudkan rencana karir seseorang. Artinya, bukanlah hal yang mustahil bahwa dalam suatu organisasi seperti dalam organisasi yang kecil jenjang karir yang mungkin dinaiki demikian terbatasnya sehingga jalan yang mungkin dilalui menjadi sangat terbatas betapapun besarnya keinginan organisasi untuk membantu pegawainya mengembangkan karirnya dalam organisasi.⁴²

1. Konsep Dasar Pengembangan Karir

Pekerja merupakan orang yang paling berkepentingan dalam pengembangan karir, karena dialah yang akan menikmati hasilnya, dan ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental, meskipun kepentingan organisasi juga tidak begitu saja dapat diabaikan. Seperti yang dinyatakan Reyniese(1982) bahwa *a marriage between the organization and individualis essential in career develoment.*⁴³

Ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam rangka pengembangan karir yaitu :

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
- b. Pengenalan oleh pihak lain

⁴² Sondang P Siagian. *Op. Cit*, hlm.219.

⁴³ Priyono dan Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008) ,hlm 200.

- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. Pemanfaatan mentor dan sponsor
- e. Dukungan dari bawahan
- f. Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh
- g. Berhenti atas permintaan sendiri⁴⁴

Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja

⁴⁴*Ibid.*, hlm .201.

- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.⁴⁵

2. Manfaat Pengembangan Karir

Disamping bermanfaat bagi organisasi, manfaat pengembangan karir dan pelaksanaan program pelatihan yang baik sudah barang tentu bermanfaat pula bagi para anggota organisasi. Pengalaman dan penelitian menunjukkan adanya paling sedikit sepuluh manfaat bagi para karyawan suatu organisasi, yaitu :

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik;
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya;
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional;
- d. Timbulnya dorongan dalam diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya;
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual;
- g. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
- h. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri;
- i. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.⁴⁶

⁴⁵ Sondang P Siagian, *Op. Cit.*, hlm .294.

Seperti disinggung diatas, manfaat besar lainnya yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan karyawan secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi. Hal demikian terjadi karena :

- a. Terjadinya proses komunikasi yang efektif;
- b. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan;
- c. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi tertentu;
- d. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai, dan,
- e. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.⁴⁷

3. Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu :

- a. Prestasi Kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan,

⁴⁶ Sondang P Siagian, *Op. Cit.*, hlm. 184.

⁴⁷ Sutarto. *Op. Cit.*, hlm .185.

sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

b. Kesetiaan pada organisasi

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

c. Mentors dan sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

d. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk tumbuh.

e. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.⁴⁸

⁴⁸ Sondang P. Siagian, *Op. Cit.*, 215.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi keberhasilan karir seseorang

Bekerja merupakan hal yang utama dalam citra kita dan masyarakat. Bekerja merupakan satu-satunya pengkal tolak bagi setiap manusia yang ingin mencari nafkah untuk mencukupi kehidupannya sehari-hari-hari, bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.⁴⁹ Secara khusus sebenarnya banyak sekali hal-hal atau faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja. Faktor tersebut dibagi menjadi 2 golongan yaitu :

a) Faktor-faktor dari dalam diri sendiri (interen)

a. Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan yang sangat penting dalam berhasil tidaknya seorang melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam pengertian suatu tugas bertambah tinggi kecerdasan yang diperlukan untuk melaksanakannya. Kecerdasan di bawah normal hanya cocok bagi pekerjaan sederhana yang rutin. Apabila seseorang yang cerdas (apalagi yang sangat cerdas) harus melaksanakan tugas-tugas yang sangat sederhana dan monoton, dia akan cepat merasa bosan, tidak puas, bahkan menderita.

b. Keterampilan dan kecakapan

Seringkali kita melihat seseorang berhasil di suatu bidang atau usaha. Lalu kita ikut-ikutan dalam bidang tersebut meskipun kita

⁴⁹ Kartini kartono, *Bimbingan dan Dasar-dasar Pelaksanaannya (Teknik Bimbingan dan Praktek)*, (Jakrta: CV. Rajawali, 1985), hal 46.

tidak menyukainya, akhirnya tidak akan berhasil. Kita hanya melihat setelah dia berhasil, dalam menjalankan proses inilah yang memerlukan keterampilan dan kecakapan. Untuk berhasil dalam usaha, kerja, atau kehidupan, kita tidak perlu meniru-niru, karena kita melihat banyak orang berhasil dalam hidupnya diberbagai macam bidang.

c. Bakat

Langkah pertama yang perlu dilakukan sebelum kita mempunyai pekerjaan tetap atau meneruskan belajar ialah menemukan bakat yang ada pada diri sendiri dan mempraktikannya. Bakat memiliki pengaruh dalam karir khususnya dengan pilihan jabatan atau karir.⁵⁰

d. Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan bekerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang dipegangnya harus sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat banyak memberikan hambatan bagi kesuksesan dalam kerja. Minat adalah kecenderungan konseli

⁵⁰ Abu Ahmadi, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta: PT. Renika Cipta, 1991), hlm.177

untuk tertarik pada suatu kegiatan tertentu dalam hal ini pekerjaan.⁵¹

e. Motivasi

Dalam mencapai keberhasilan kerja, perlu adanya motifasi-motifasi sebagai berikut: motif kreatif, motif mencari efisiensi, motif mencapai sesuatu, motif bekerja. Pemberian dorongan agar mencapai kesuksesan.⁵²

f. Kesehatan

Di dalam bekerja semboyan “ *Men sana in corpore sano*” (dalam badan yang sehat terdapat jiwa yang sehat) adalah sangat berguna. Kesehatan sangat membantu proses kerja seseorang dalam menyelesaikan segala tugas-tugasnya. Jika kesehatan terganggu, maka pekerjaan pun akan ikut terganggu. Sehingga memelihara kesehatan adalah langkah yang berguna untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaan.

g. Kebutuhan Psikologis

Secara umum kebutuhan psikologis merupakan keadaan, situasi yang bersifat kejiwaan. Hal ini berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang. Meskipun seseorang sudah terpenuhi

⁵¹ Hartono dan Boy Soedarmadji, *Psikologi Konseling*, (Jakarta: Kencana Prenanda Group, 2013), hal 81

⁵² Priyanto dan Ermananti, *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: PT.Reneka Cipta,2004), 368.

kebutuhan materialnya, tetapi bila kebutuhan psikologis tidak terpenuhi, maka dapat mengakibatkan dirinya merasa tidak senang dengan kebutuhannya.⁵³

h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika cita-cita dan tujuan seseorang sudah sesuai dengan sistem nilainya, maka di dalam mencapainya pun disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh dan tekad yang tinggi. Dari berberapa faktor di atas, maka seseorang dapat dikatakan berhasil dalam bekerja apabila orang tersebut cerdas dalam memilih pekerjaan, memiliki suatu ketrampilan, bisa menemukan bakat yang dia miliki, orang berminat dan memiliki kemampuan pada pekerjaan tersebut, memiliki tekad untuk maju dalam bekerja, orang tersebut sehat jasmani dan rohani itu sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan apabila sakit maka pekerjaan itu akan terhambat.

b) Faktor-faktor dari luar diri sendiri (Eksteren)

1) Lingkungan keluarga

Keadaan keluarga mempengaruhi berhasil tidaknya seseorang yang sedang bekerja. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja juga pekerjaan yang dikerjakan akan terganggu. Dan apabila lingkungan keluarga penuh dengan

⁵³ Hartono dan Boy Soedarmadji, *Op. Cit.*, hal 92.

keharmonisan dan kebahagiaan, keadaan akan sangat menunjang bagi keberhasilan pekerja dalam bekerja. Jadi anggota keluarga yang mendorong dan mendukung kerja seseorang sangat turut membantu secara mental dan spritual dalam keberhasilan kerja.⁵⁴

2) Lingkungan tempat kerja

Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan diri pekerja, karena setiap kali seseorang bekerja maka iapun harus memasuki stiasi kerja tersebut. Tentu saja stiasi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan senang dan giat. Seperti job security (rasa aman dalam bekerjanya), kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan gaji.⁵⁵

Jadi, keberhasilan seorang bukan ditentukan oleh dirinya sendiri, tetapi juga oleh lingkungannya di mana ia berada. Tidak ada sesuatu yang dapat berhasil dengan baik, yang diperoleh tanpa usaha yang sungguh-sungguh. Oleh karena itu tanamkan pada diri kita masing-masing, bahwa keberhasilan membutuhkan usaha yang keras dan kemauan yang kuat.

⁵⁴ Prayitno dan Erman Amti, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hal159.

⁵⁵ Bimo Walgito, *Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: CV. Andi OFFSET,2005), hal194

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, menurut Bogdan dan Taylor dalam Lexy J Moleong, paradigma kualitatif diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dan bertujuan untuk menyumbangkan pengetahuan secara mendalam mengenai Objek penelitian.⁵⁶

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁵⁷

Metode ini dipilih karena lebih mampu menemukan definisi situasi dan gejala sosial dari subjek, perilaku, motif-motif subyektif, perasaan dan emosi orang yang diamati, merupakan definisi situasi subyek yang diteliti. Maka subyek dapat diteliti secara langsung. Selain ini metode ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti terhadap cara subyek memandang dan

⁵⁶Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif, EdisiRevisi*(Bandung : PT RemajaRosdkarya, 2006) ,hlm. 23.

⁵⁷*Ibid.*, hlm. 6.

menginterpretasikan kehidupannya, karena itu berhubung dengan subyek dan dunianya sendiri bukan dengan dunia yang tidak wajar yang diciptakan oleh peneliti.

Ciri dominan penelitian kualitatif dapat diketahui sebagai berikut:

1. Sumber data langsung berupa tata situasi alami dan peneliti adalah sumber kunci
2. Bersifat deskriptif
3. Lebih menakan pada makna proses ketimbang hasil
4. Analisis data bersifat induktif
5. Makna merupakan perhatian utama dalam pendekatan penelitian.⁵⁸

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti dapat melihat fakta-fakta yang terjadi. Merujuk pada judul yang diangkat oleh peneliti maka yang menjadi lokasi penelitian ini adalah kantor PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang.

C. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah subjek tempat asal data dapat diperoleh, dapat berupa bahan pustaka, atau orang (informan atau responden) .⁵⁹ Senada dengan hal Sanapiah Faisal, mengemukakan sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah ucapan-ucapan, ujaran-ujaran, ungkapan-

60. ⁵⁸ Sudarman danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002), hlm.

⁵⁹ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : CV Pustaka Setia. 2011), hlm. 151.

ungkapan, dan tindakan-tindakan dari subyek yang diteliti. Sumber data utama adalah hasil wawancara mendalam dan observasi yang dicatat atau direkam dengan baik. Sedangkan data-data sekunder hanya menjadi penunjang saja misalnya dokumentasi dan lain-lain.⁶⁰

Adapun informan dalam penelitian ini adalah Manajer PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang, Supervisor dan sebagian karyawan. Selain itu peneliti juga melakukan observasi mengenai kondisi kantor PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang, keadaan/kondisi, aktifitas karyawan, serta kegiatan-kegiatan yang berlangsung yang bertujuan sebagai upaya yang dilakukan untuk pengembangan karir karyawan dan juga data-data pendukung seperti buku, foto, dan dokumen tentang kantor PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang. Jenis data yang diperlukan oleh peneliti adalah data yang sudah umum yaitu sumber data yang berasal dari (*person*) berupa orang, (*place*) berupa tempat dan (*paper*) berupa simbol.

Sumber data berupa orang yaitu berupa hasil interview mendalam dengan manajer PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang beserta karyawannya. Sedangkan tempat adalah hasil observasi dan dokumentasi lokasi penelitian yang digunakan yaitu PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang. Serta yang berupa simbol yaitu sumber data yang peneliti gunakan seperti: benda-benda tertulis yang berupa buku harian atau catatan, catatan program kerja dan data

⁶⁰Faisal Sanafiah. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional. 1982), hlm.17.

lai yang mendukung. Jadi data yang bersifat kualitatif diperoleh dari : (1) Dokumentasi, (2) Observasi, (3) Interview.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dan akurat, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan beberapa teknik sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik pengumpulan datanya diperoleh dimana peneliti mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki dengan perantara sebuah alat. Digunakanya teknik ini karena menurut Sanifah Faisal, bahwa yang diteliti dalam hal ini adalah tingkah laku manusia dimana teknik ini akan lebih efektif dan lebih sesuai, tentu saja dilakukan dengan berpedoman pada arah yang lebih spesifik, sistematis, terfokus dan direkam dengan cermat untuk dapat diuji akurasi dan validitas serta reliabilitasnya.⁶¹ Jenis observasi yang dilakukan adalah dengan cara pengamatan dan pencatatan mengenai pelaksanaan kegiatan yang berkenaan dengan kegiatan pengembangan karir karyawan.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada informan dan pertanyaan tersebut dicatat atau direkam. Wawancara yang dilakukan terhadap

⁶¹*Ibid.*, hlm. 206.

informan adalah wawancara tidak terstruktur atau wawancara bebas dan mendalam. Ketika dilakukan wawancara secara informal, berbincang-bincang terlebih dahulu, tanpa melupakan pertanyaan-pertanyaan yang ingin dijawab, sehingga sasaran dan permasalahan dapat dilacak tanpa menggurui informan. Artinya secara informal tanpa disadari oleh subyek, bahwa ia sedang diwawancarai.

Tujuan dilakukan wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.⁶² Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mewawancarai pemimpin PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang, Supervisor dan karyawan.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa, berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiahannya yang sukar diperoleh, sukar ditemukan dan membuka

⁶²Djam'an Satori dan Aan Komariah. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta ;2009),hlm. 135.

kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki dan menguji hipotesis.⁶³

Banyaknya data yang terkumpul tidak menjamin bahwa data yang diperoleh akan baik pula. Sebaliknya, sedikitnya data terkumpul tidak menjamin bahwa hasil penelitiannya kurang memuaskan. Keadaan ini sangat ditentukan oleh pemanfaatan data yang terkumpul, apakah dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya atau tidak. Pada dasarnya, analisis adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga diperoleh suatu kebenaran atau ketidak benaran dari suatu proses.⁶⁴

E. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda dan mengkategorisasikannya sehingga diperoleh satu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut biasanya data yang berserakan dan bertumpuk bisa disederhanakan dan dipahami dengan mudah setelah data terkumpul dan selanjutnya dianalisis. Analisis data merupakan bagian sangat penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis *content* (analisis isi) yang merupakan suatu tehnik penelitian untuk menarik kesimpulan dengan mengidentifikasi karakteristik-karakteristik khusus secara objektif dan sistematis.

⁶³*Ibid*, hlm. 183.

⁶⁴*Ibid*, Hlm 189

Teknik analisis data ini dianggap sebagai tehnik analisis data yang paling sering dan umum digunakan. Analisis content selalu menampilkan tiga syarat, yaitu: obyektivitas, pendekatan sistematis dan generalisasi.⁶⁵ Dengan menggunakan analisis *content* ini peneliti menggunakan metode berfikir induktif, dimana suatu logika bertitik tolak dari “khusus ke umum”.⁶⁶ Metode ini lebih di pilih peneliti karena metode ini lebih memungkinkan peneliti mengidentifikasi realitas yang ada di lapangan, membuat interaksi antara peneliti dan responden lebih eksplisit, nampak dan mudah dilakukan.⁶⁷

Konseptualisasi, kategorisasi dan deskripsi dikembangkan atas dasar kejadian yang diperoleh ketika kegiatan lapangan berlangsung, dengan analisis *content* peneliti akan mengumpulkan data dan mengklasifikasikan data sesuai dengan kriteria-kriteria kemudian menganalisa data dengan sistematis dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat diterima sebagai teori secara umum.

Disini yang akan penulis lakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data (pengelolaan data)

Istilah reduksi data dalam penelitian kualitatif dapat juga disebut

⁶⁵Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2003), hlm.84

⁶⁶*Ibid.* hlm.69

⁶⁷A. Chaedar Al Wasilah, *Pokoknya Kualitatif*, (Jakarta : Pustaka Jaya, 2002), hlm.105.

dengan pengelolaan data.⁶⁸Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumen ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci.Kemudian data itu dipilih hal yang pokok–pokok.Data dipisahkan berdasarkan kategori yang telah ditetapkan. Reduksi data intinya mengurangi data yang tidak penting sehingga data yang terpilih dapat diproses kelangkah selanjutnya.

2. Penyajian Data

Data yang telah dikategorisasikan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola–pola hubungan satu data dengan data lainnya.

3. Penyimpulan dan verifikasi

Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis akan disimpulkan sementara, kesimpulan yang diperoleh pada tahap awal biasanya kurang jelas, tetapi pada tahap–tahap selanjutnya akan semakin tegas dan memiliki dasar yang kuat. Kesimpulan sementara perlu diverifikasi.

4. Kesimpulan Akhir.

Kesimpulan akhir diperoleh berdasarkan kesimpulan sementara yang telah diverifikasi, kesimpulan final ini diharapkan dapat diperoleh setelah pengumpulan data selesai.

⁶⁸*Ibid.*,hlm. 68.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke -19, pada saat beberapa perusahaan Belanda , antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang semula bergerak dibidang gas memperluas usaha dibidang kelistrikan untuk kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintah Belanda membentuk Lands Waterkracht Bedrijven (LB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plengan, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dago, PLTA Tes Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kotapraja.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang Dunia II maka Indonesia dikuasai Jepang; oleh karena itu perusahaan listrik dangas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu dan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan

yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda serta buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945, delegasi dari buruh / Pegawai Listrik dan Gas yang diketuai oleh Kobarsjih menghadap Pimpinan KNI Pusat yang waktu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama dengan Pimpinan KNPI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan Penetapan Pemerintah tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Dengan adanya Agesi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh Pemerintah Belanda atau pemiliknya semula. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal dengan Mosi Kobarsjih tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik dan Gas Swasta kepada Pemerintah. Selanjutnya kristalisasi dari

semangat dan jiwa mosi tersebut tertuang dalam Ketetapan Parleman RI No 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik bangsa asing di Indonesia, jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman penjajah Belanda maka dikeluarkan Undang- Undang Nomor 86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang Nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan peraturan pemerintah Nomor 18 Tahun 1958 tentang nasionalisasi listrik dan gas milik Belanda. Dengan Undang-undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946 bertempat di Gedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga, Nomor 20 tahun 1960. Namun kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik, nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan Hari Listrik dan Gas yang digabung dengan Hari Kebaktian Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari

listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi, Nomor 1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

2. Visi Dan Misi PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang

a. Visi Perusahaan

“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuhkembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi insan”.

b. Misi Perusahaan

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- 5) Motto PT. PLN (Persero) yaitu “ Listrik Untuk Kehidupan Yang Lebih Baik”

c. Penerapan Nilai-Nilai

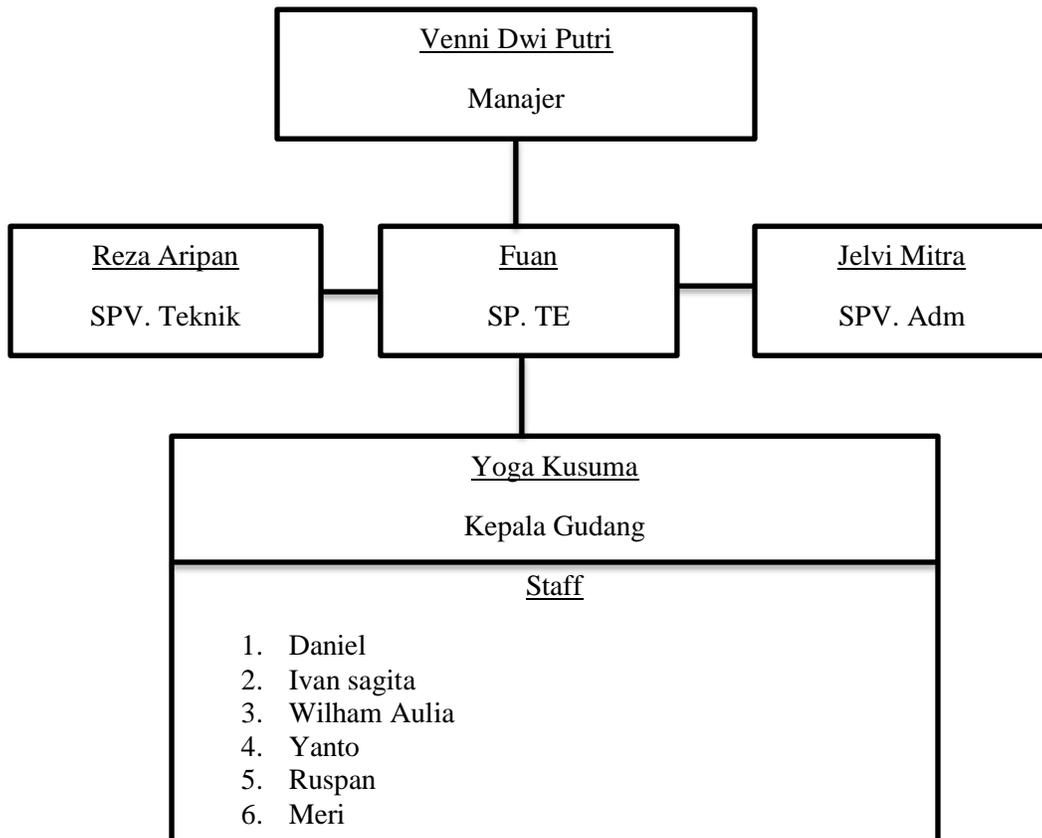
- 1) Saling percaya
- 2) Integritas

- 3) Peduli
- 4) Pembelajar

3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang

Di Indonesia, setiap organisasi baik organisasi yang sangat sederhana maupun organisasi yang sangat luas dan kompleks, masalah penyusunan organisasi menjadi hal yang penting dan sangat diperlukan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan mengetahui tugasnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing. Suatu organisasi yang jelas struktur informasinya biasanya digolongkan organisasi formil, sedangkan keorganisasian informasi terjadi dengan adanya jalinan hubungan kerja yang tidak ditetapkan dengan resmi dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah pemahaman umum, struktur organisasi setiap organisasi terdapat beberapa unsur, yaitu :

- a. Adanya sekelompok orang
- b. Adanya sekelompok orang yang saling bekerja sama
- c. Adanya suatu tujuan tertentu
- d. Satu sama lain terkait secara formil
- e. Mempunyai atasan dan bawahan

Gambar 4.1**Struktur Organisasi perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang****4. Ketenagakerjaan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang**

Perlu dikemukakan bahwa PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang memiliki SDM sebanyak 81 orang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang

| Karyawan | Jumlah Karyawan |
|---------------------------|------------------------|
| Karyawan Tetap | 8 Orang |
| Karyawan Kontrak | 11 orang |
| Karyawan Pelayanan Teknik | 62 orang |
| Jumlah Keseluruhan | 81 orang |

Sumber : Data sekunder PT PLN (Persero) Rayon Kepahiang

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Konseling Karir Dalam Pengembangan Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang.

Berdasarkan fenomena yang ingin dilihat dari gambaran pelaksanaan konseling karir di PT. PLN (persero) Rayon Kepahiang, maka dapat dilihat bahwasanya kegiatan konseling terdapat pada kegiatan CMC (Coaching, Mentoring, Counseling). Pada wawancara penulis memfokuskan mengenai kegiatan CMC yang ada disana. Dijelaskan bahwa CMC adalah sebuah *tools* dari PLN pusat yang dapat digunakan oleh semua kantor PLN. Berdasarkan penuturan subjek, setelah mendapatkan *training* CMC Assisten Manager (Asman), Supervisor (Spv) atau karyawan yang telah mendapat materi CMC diharapkan mampu mengaplikasikannya untuk membangun, memelihara dan melatih bawahannya untuk dapat menghadapi pekerjaannya saat ini.

Disinggung mengenai bagaimana prosedur seorang karyawan bisa mengikuti *training* CMC, subjek menjelaskan bahwa karyawan ditunjuk oleh atasannya untuk mengikutinya. Hal ini sesuai dengan keputusan direksi No. 387.K/DIR/2008 jis 307.K/DIR/2009 jis 1025.K/DIR/2011 tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai salah satunya adalah melalui pelaksanaan Diklat Penjenjangan yang mana salah satu isinya menjelaskan bawasannya ketika seorang pegawai telah mencapai level tertentu, Assisten Manager (Asman) atau Supervisor (Spv). Ketika seseorang telah mencapai level tersebut, tentunya karyawan memiliki bawahan, oleh karena itu karyawan tersebut telah diharuskan untuk mengikuti *training* CMC agar mampu memelihara, membina, melatih dan meningkatkan kompetensi bawahannya.

Dalam pelaksanaannya secara nyata, pembelajaran dalam *training* CMC ini menggunakan metode :

- a. ilustrasi,
- b. ceramah,
- c. tanya jawab,
- d. praktik,
- e. *sharing* dan
- f. metode lainnya yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam penyelenggaraan *training*

Secara keseluruhan, menurut subjek di kantor Area ini tidak ada pengalokasian waktu tersendiri guna mempraktikkan apa yang telah didapatkan dari CMC. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi di kantor Area. Meskipun tidak ada waktu khusus untuk menjalankan CMC, ternyata secara tidak langsung ditengah padatnya pekerjaan ada unsur-unsur CMC yang diterapkan meskipun tidak seluruhnya. Seperti mentoring, yang mana sebagai orang yang lebih berpengalaman, atasan dijadikan pedoman dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa alasan mengapa CMC itu penting yaitu :

- a. CMC merupakan kriteria yang dinilai dalam Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SMKP), semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi pula bobot CMC-nya
- b. Efektivitas proses peran jabatan juga sangat tergantung kepada atasan untuk memerankan CMC. Semakin baik CMC maka peran jabatan akan semakin optimal, demikian dengan sebaliknya
- c. Pembelajaran akan tepat sasaran apabila seorang atasan mampu menilai bawahan secara tepat, sehingga mampu memberikan rekomendasi pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh bawahannya.

Dalam penerapannya ada beberapa kriteria yang ditentukan oleh PLN untuk karyawan yang diharuskan mengikuti CMC:

- a. Pejabat /Staff yang akan membina kinerja pegawai

Kriteria diatas merupakan salah satu ketentuan bagi karyawan untuk mengikuti CMC. Pada intinya, setiap karyawan yang memiliki anak buah diharuskan untuk mengikuti *training* tersebut agar mampu untuk membina kompetensi bawahannya.

- b. Karyawan yang memerlukan pembinaan kompetensi atau pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti diklat Seperti sudah dijelaskan mengenai penunjukkan peserta diklat, memang sudah ada kewajiban dari pegawai untuk mengikuti *training* minimal 2kali setahun.

Counseling atau bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka mengetahui kekurangan yang ada kemudian siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru. Dalam menjalankan proses konseling, atasan harus memiliki kemampuan khusus untuk dapat membangun *rapport* atau mendekati diri kepada anak buah sehingga bisa mengetahui penyebab merosotnya kinerja dari anak buah. Kemampuan membangun *rapport* ini lah yang menjadikan kesulitan tersendiri bagi atasan untuk menjalankan konseling. Selain karena kurangnya kemampuan dari atasan menjalankan proses konseling, di PT. PLN (Persero) rayon Kepahiang.

Secara keseluruhan, menurut subjek di kantor ini tidak ada pengalokasian waktu tersendiri guna mempraktikan apa yang telah didapatkan dari CMC. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang tinggi di kantor PLN. Meskipun tidak ada waktu khusus untuk menjalankan CMC, ternyata secara

tidak langsung ditengah padatnya pekerjaan ada unsur-unsur CMC yang diterapkan walaupun hanya sebagian. Atasan sebagai orang yang lebih berpengalaman dalam hal pekerjaan dijadikan pedoman bagi karyawan lainnya. Banyak karyawan yang kesulitan dalam bekerja mendapat bimbingan dari atasan.

Dalam pengaplikasian CMC di lapangan, didapati fenomena yang menarik. Bawasannya atasan (Asman, Spv) yang diharapkan bisa mengayomi bawahan ternyata kurang bisa menjalankan apa yang diharapkan dari CMC itu sendiri yakni membangun, melatih dan memelihara kemampuan bawahan. Ada banyak faktor yang mendasari hal itu terjadi, mulai dari beban pekerjaan yang tinggi disebabkan karena PLN merupakan satu-satunya perusahaan yang menyuplai tenaga listrik di Indonesia sehingga para atasan (Asman, Spv) lebih mementingkan pekerjaan mereka sendiri daripada harus melakukan pembinaan terhadap bawahannya yang tentunya hal itu juga memakan waktu banyak sedangkan beban tanggung jawab pekerjaan juga besar, faktor selanjutnya yang membuat CMC tidak bisa maksimal dalam pengaplikasiannya yakni ketika *training* atasan (Asman, Spv) kurang memahami mengenai pentingnya pembinaan bagi bawahan yang menjadi tanggung jawabnya.

Jadi dapat dikatakan untuk mencapai kesuksesan dalam penerapan CMC ini di lapangan yang pertama adalah pemahaman dari atasan (Asman, Spv) mengenai CMC ini perlu ditingkatkan agar mereka mampu memberikan apa

yang telah diharapkan dari CMC tersebut yakni membangun, melatih dan memelihara kompetensi pegawai atau bawahan. Kedua yakni kemampuan dari atasan ketika membangun *rapport* dengan karyawan hal ini penting dilakukan agar antara karyawan dengan atasan terbangun *trust*. Ketika semua telah dilaksanakan dengan baik tujuan dari CMC itu akan dapat tercapai.

Pemberian konseling ialah berbagai masalah yang dihadapi oleh para karyawan, termasuk stres, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka, bahkan juga kemampuan mereka melakukan penyesuaian-penyesuaian yang perlu diperlukan dalam menghadapi kenyataan hidup. Konseling yang berakibat pada peningkatan kemampuan para karyawan untuk hidup “normal” akan menguntungkan berbagai pihak seperti karyawan yang bersangkutan sendiri, organisasi yang memperkerjakannya, keluarganya dan masyarakat luas.⁶⁹

Dalam penelitian ini peneliti telah mewawancari 3 orang yang telah mengikuti konseling dalam kegiatan CMC. Secara garis besar hasil dari konseling yang dilaksanakan oleh manajer PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang adalah sebagai berikut:

Manajer PLN dalam wawancara mengatakan bahwa :

“ PLN kepahiang memerlukan konseling karyawan karena melihat banyaknya masalah-maslah yang dihadapi karyawan baik masalah di luar pekerjaan maupun masalah di dalam pekerjaan. Kami ingin

⁶⁹ Sondang P Siagian. *Op. Cit*, hlm.303

meningkatkan kinerja karyawan dengan mengatasi berbagai permasalahan karyawan yang salah satu caranya adalah dengan memberikan konseling”.⁷⁰

SPV. Adm juga menerangkan :

“Di PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang, kebutuhan akan konseling semakin meningkat akibat semakin beragamnya masalah yang dihadapi karyawan. dengan adanya konseling bilamana masalah-masalah itu timbul maka para karyawan dapat mengambil manfaatnya.”⁷¹

Sebagaiman yang dijelaskan diatas, konseling di PLN Kepahiang dimulai setelah adanya masalah kinerja karyawan yang menurun yaitu dilihat dari banyaknya absensi karyawan, semangat kerja karyawan yang kurang sehingga berdampak pada pekerjaan. SPV. Adm kemudian berkonsultasi dengan Manajer untuk mengatasi masalah tersebut.

Manajer menambahkan bahwasanya :

“Kegiatan konseling di PLN Kepahiang sebenarnya dilakukan kapan saja ketika SPV. Adm atau Manajer memiliki waktu kosong dan ketika karyawan membutuhkan konseling. Pelaksanaanya dilakukan di ruang SPV. Adm, karyawan yang memiliki masalah seperti banyak absen, kinerja yang buruk akan datang ke ruangan SPV. Adm untuk konseling. SPV. Adm juga memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki masalah baik secara pribadi maupun masalah pekerjaan untuk melakukan konseling diruang SPV. Adm. Namun dengan prosedur yang telah ditentukan. Prosedur tersebut adalah membuat janji dengan SPV. Adm atau dengan Manajer.”⁷²

⁷⁰Wawancara dengan Venni Dwi Putri, pada tanggal 28 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

⁷¹Wawancara dengan Jelvi Mitra, pada tanggal 28 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

⁷²Wawancara dengan Venni Dwi Putri, pada tanggal 28 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang

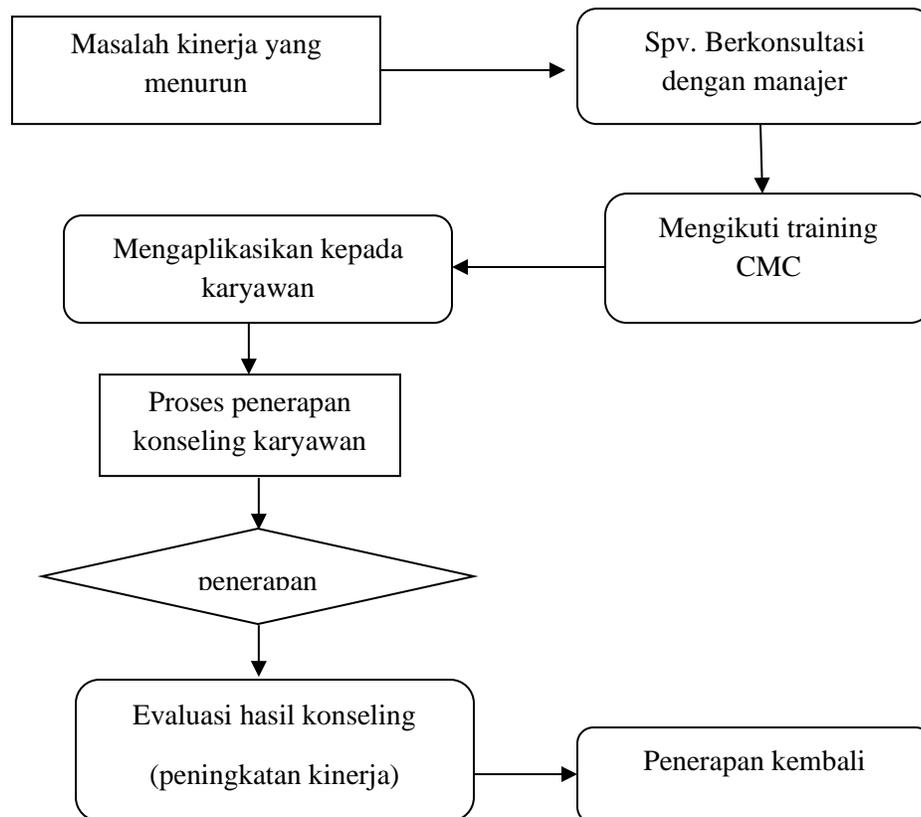
SPV. Adm juga menambahkan bahwa :

“Setiap karyawan yang melakukan konseling diberikan waktu antara 1 jam atau sesuai kebutuhan karyawan dan Manajer. Proses konseling dilakukan beberapa kali sampai permasalahan yang dihadapi karyawan, jika dengan sekali konseling pertemuan permasalahan dapat teratasi maka tidak akan dilakukan konseling lagi namun jika permasalahan sangat kompleks maka akan dilakukan konseling pada hari atau minggu berikutnya.”⁷³

Berdasarkan uraian tentang proses konseling karyawan diatas maka dapat peneliti gambarkan melalui bagan dibawah ini :

Gambar 4.1

Proses Implementasi Konseling di PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang



⁷³Wawancara dengan Jelvi Mitra, pada tanggal 28 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

Proses konseling di PLN Kepahiang bersifat *Non Directive* karena proses konseling berpusat pada karyawan (*Client-Centered*). Hal ini dapat dipahami karena problem-problem yang menjadi fokus konseling terkait dengan tugas-tugas karyawan. Selain itu karena Manajer memiliki posisi atau kemampuan yang berpengaruh dalam organisasi, maka dapat berkontribusi secara langsung terhadap pemecahan yang dimiliki oleh karyawan .

Seperti menurut SPV. Adm PLN Kepahiang bahwa:

“Praktek kwerja konseling dilaksanakan tidak jauh berbeda dengan seperti praktek konseling kebanyakan. Praktek konseling di kantor PLN Kepahiang dilakukan baik kapan saja, maupun saat penilaian kerja.”⁷⁴

Berdasarkan keterangan lebih lanjut dari SPV Adm tersebut, bahwa konseling dilakukan kapan saja. Dilaksanakan secara spontan diantaranya, dengan cara :

1. Melakukan tegur sapa antara atasan dan bawahan
2. Tidak membatasi ruang komunikasi antara atasan dan bawahan
3. Makan siang satu meja makan dengan bawahan
4. Konseling dengan melakukan wawancara dengan karyawan yang bermasalah.

⁷⁴Wawancara dengan Jelvi Mitra, pada tanggal 28 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

Menurut Venni Dwi Putri :

“Proses konseling di PLN Kepahiang dilakukan melalui tiga tahap kegiatan, yaitu CMC(*Coaching, Mentoring, dan Counseling*). Dalam kegiatan *Coaching* , SPV. Adm akan mengoreksi dan melatih karyawan yang memiliki kinerja buruk sehingga dapat langsung diberikan konseling. *Coaching* dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan kompetensi karyawan yang kurang sesuai. Kegiatan yang terakhir yaitu *Counseling* yaitu kegiatan untuk memecahkan masalah dari orang per orang atau karyawan”.

Konseling di PLN kepahiang berlangsung dalam suasana kerja di lingkungan PLN Kepahiang. Di PLN Kepahiang, proses konseling berlangsung diruang Manajer atau bisa juga di ruangan SPV. Adm dimana setiap karyawan memiliki kebebasan untuk berkonsultasi tentang permasalahan yang dihadapi. Hubungan antara konselor dan karyawan sangat formal antara atasan dan bawahan, sehingga konseling di PLN Kepahiang lebih dominan dengan pemberian informasi dan Advices secara directif. Namun demikian, hubungan dapat juga terjadi secara informal karena antara atasan dan bawahan sudah saling memahami dan telah terbiasa bekerja dalam satu tim.

2. Dampak Konseling karir bagi karyawan

Dampak konseling pada kinerja dan pengembangan karyawan baik dari atasan, bawahan maupun rekan kerja. Atasan dapat melihat bahwa setelah kegiatan konseling diterapkan dalam kegiatan CMC semangat kerja karyawan dan absensi karyawan menurun sedangkan bawahan dapat merasakan dengan adanya kegiatan konseling dapat menyelesaikan berbagai macam permasalahan yang dihadapi baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak berhubungan. Rekan kerja juga dapat merasakan dampak konseling karena

karena adanya hubungan rekan kerja yang harmonis dan terselesainya konflik antar karyawan.

Dampak dari adanya kegiatan konseling bagi karyawan secara umum adalah konseling telah membantu karyawan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan. hal ini terlihat dari hasil wawancara karyawan yang telah mengikuti konseling. Berikut ini adalah kutipan wawancara tersebut:

Menurut staff TE bahwa :

“Dampak konseling ini terhadap karyawan PLN Kepahiang, dalah karyawan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik, lebih termotivasi lagi dalam bekerja, karyawan lebih dewasa dalam menyelesaikan permasalahanya dan lebih bertanggung jawab pada pekerjaanya”.⁷⁵

Sedangkan menurut karyawan bagian Fronliner bahwa:

“Konseling karyawan sangat membantu saya dalam menyelesaikan permasalahan baik pribadi maupun masalah pekerjaan. Permasalahan yang saya hadapi dengan rekan kerja adalah masalah pribadi tentang hutang piutang saya dengan teman saya bisa teratasi dan hubungan kami jadi lebih baik lagi.”⁷⁶

Menurut karyawan bagian Fronliner PLN Kepahiang, bahwa :

“konseling diperlukan untuk membantu karyawan menyelesaikan masalah, agar karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Saya sendiri pernah konseling karena sebelum masuk bagian Fronliner ini saya tamatan bidang keperawatan, sehingga saya tidak mempunya skill dasar dibidang tersebut. Saya sering tidak hadir dalam pekerjaan, semanjak itu saya dipanggil untuk melakukan konseling dan akhirnya saya belajar dengan cepat

⁷⁵Wawancara dengan Ivan Sagita, pada tanggal 29 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

⁷⁶Wawancara dengan Iin , pada tanggal 29 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

untuk dapat memperbaiki pekerjaan saya dan mengejar ketertinggalan di bidang Fronliner PLN Kepahiang.”⁷⁷

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil wawancara baik dengan pihak konselor maupun karyawan PLN Kepahiang peneliti dapat menyimpulkan bahwa konseling karyawan PLN Kepahiang sangat berpengaruh terhadap pengembangan karyawan secara lebih spesifik yaitu membantu permasalahan karyawan. dapat dilihat dari dampak yang dirasakan langsung oleh pihak manajer maupun karyawannya sendiri. Dampak tersebut adalah :

a) Menghilangkan sters karyawan

Masalah stes kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang paling diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efesien di dalam pekerjaan.

b) Meningkatkan motivasi karyawan

Meskipun karyawan mengisi daftar hadir tidak dapat menjamin bahwa karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, karena pada saat atasan tidak ada dikantor atau lagi di lapangan para karyawan justru memanfaatkan waktu untuk bersantai dan bermain game. Pihak PLN Kepahiang mengharapkan pengembangan karyawan dapat lebih baik lagi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pemimpin yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak.

⁷⁷Wawancara dengan maya Kartika Sari, pada tanggal 28 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

Motivasi yang paling berhasil itu bersumber dari dalam diri pribadi karyawan tersebut, sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan PLN Kepahiang.

c) Meningkatkan disiplin kerja karyawan

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan PLN Kepahiang, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat memotivasi karyawannya untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan kerja secara perorangan ataupun secara kelompok. Kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat di PLN Kepahiang adalah

1) Ketaatan pada waktu yang terdiri dari

- (a) Disiplin pada jam kehadiran kantor
- (b) Disiplin pada saat jam kerja
- (c) Disiplin pada jam pulang kantor
- (d) Tingkat penyelesaian pekerjaan

2) Kepatuhan terhadap peraturan yang terdiri dari:

- (a) Ketaatan pada peraturan kerja
- (b) Ketaatan pada seragam (rapi dan sopan)

Pada pelaksanaan konseling yang dilaksanakan di PLN Kepahiang pada kegiatan CMC memiliki dampak yang baik terhadap PLN Kepahiang, seperti menurut staff TE dalam wawancara dibawah ini :

“ Dampak konseling karyawan PLN Kepahiang ini sangat baik, apalagi sebelum adanya kegiatan CMC ini kinerja karyawan menurun, tingkat absensi/,ketidakhadiran karyawan meningkat, akan tetapi setelah dilakukan kegiatan konseling kinerja karyawan meningkat serta absensi/ketidakhadiran menurun.”⁷⁸

Sedangkan menurut SPV. Adm bahwa :

“Konseling karyawan memberikan dampak baik diantaranya: (1) kinerja karyawan dilihat dari individu maupun kelompok sangat berkembang dengan baik, (2) seorang yang tadinya memiliki masalah sekarang dapat teratasi, (3) absensi/ketidakhadiran karyawan sudah menurun, (4) karyawan dapat lebih dewasa menyelesaikan masalahnya.”

3. Rumusan Konseling karir dalam pengembangan karyawan PT. PLN (persero) Rayon Kepahiang.

Bebagai permasalahan yang terjadi dalam perusahaan terutama yang bermasalah pada pengembangan karyawan dapat diatasi salah satunya dengan kegiatan CMC yang terkhusus pada kegiatan konseling. Konseling karyawan dapat dilakukan dengan tipe *Non Directive Counseling* yaitu konseling yang berpusat pada karyawan (*Client- Centered*) sehingga konseling ini memfokuskan perhatian pada karyawan, konselor tidak bertindak sebagai penilai atau penasihat namun sebagai pendengar.

Dari hasil penelitian yang sudah dibahas diatas, maka peneliti merekomendasikan adopsi penerapan konseling teori karir Donald Super yang mana teori ini lebih mementingkan arah tujuan individu dalam bidang pekerjaan.

⁷⁸Wawancara dengan Ivan Sagita, pada tanggal 29 November 2018 di Kantor PLN (persero) Rayon Kepahiang.

Melihat teori dan hasil penelitian terdahulu bahwa konseling karyawan yang dilakukan hanya sebatas mendengarkan dan tidak menyelesaikan secara mendalam. Maka dalam penelitian ini di harapkan masukan yang diberikan dengan:

- a) Mengadopsi praktik konseling yang ada di lingkungan pendidikan.
- b) Mendatangkan konselor berpengalaman minimal 1 kali dalam sebulan
- c) Mencatat dan mendata karyawan-karyawan yang telah melakukan konseling beserta hasil konseling guna menilai dan mereview perubahan pada diri karyawan setelah kegiatan konseling berlangsung
- d) Teori Donald Super sangat cocok digunakan dalam konseling yang diteapkan di PLN Kepahiang karena Keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan-keputusan sebelumnya, berdasarkan kecocokan pilihan karir yang berpengaruh pada usaha mewujudkan konsep diri (self concept), dan untuk Perkembangan jabatan dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor antara lain: faktor diri individu, lingkungan yang berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karir seseorang.
- e) Memberikan reward atau penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang meningkat.

C. Pembahasan

1. Adopsi Konseling pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2003), adopsi adalah perilaku baru seseorang sesuai dengan latar belakang pengetahuan, kesadaran dan sikapnya terhadap rangsangan/stimulus. Apabila penerimaan perilaku baru atau adopsi telah melalui proses seperti ini, dimana didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran tidak akan berlangsung lama.

Dari penjelasan mengenai adopsi praktek konseling teori Donald Super dapat menjadikan PLN Kepahiang sebagai salah satu organisasi yang menerapkan konseling. Praktik konseling dilingkungan perusahaan masih jarang dan dijumpai. Praktik konseling lazimnya diterapkan di lingkungan pendidikan yaitu sekolah-sekolah. Namun praktek konseling yang dilakukan di PLN Kepahiang tidak jauh berbeda dengan praktik konseling di sekolah. Ada baiknya kegiatan konseling dapat dilakukan oleh konselor yang berpengalaman dan konselor yang di datangkan sebulan sekali, sehingga masalah karyawan dapat teratasi dengan baik lagi.

Dalam melaksanakan konseling, sebagai konselor (Manajer, SPV. Adm) harus mengetahui langkah-langkah dalam kegiatan konseling sebagai berikut :

1. Identifikasi masalah.

Yaitu langkah kerja untuk memperhatikan karyawan yang mengalami masalah, yang dapat dilihat dari hasil kinerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, serta bertujuan menentukan bantuan apa yang akan diberikan kepada karyawan yang mengalami masalah. Identifikasi masalah dapat dilakukan dengan cara Tes dan Non-Tes

2. Diagnosa

Diagnosa merupakan proses menentukan masalah dengan memperhatikan gejala yang tampak, langkah ini bertujuan antara lain untuk :

- a) Mengetahui letak permasalahan yang dihadapi karyawan
- b) Menentukan jenis kesulitan siswa
- c) Mengetahui berbagai letak latar belakang masalah secara detail

3. Prognosa

Prognosa adalah langkah menentukan jenis bantuan yang akan diberikan kepada karyawan yang bermasalah, yang bertujuan

- a) Menerapkan jenis bantuan yang harus diberikan
- b) Menentukan teknik bantuan yang akan diberikan kepada karyawan yang bermasalah.

4. Treatment

Treatment yang dimaksud agar Manajer dapat membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat mendapatkan hasil secara maksimal.

5. Follow Up

Diberikan setelah karyawan melaksanakan bantuan yang diberikan manajer kegiatan ini bertujuan untuk menilai keberhasilan konseling.

Rogers dan Shoemaker (1971) mengatakan adopsi adalah proses mental, dalam mengambil keputusan untuk menerima atau menolak ide baru dan menegaskan lebih lanjut tentang penerimaan dan penolakan ide baru tersebut. Sedangkan Feder dkk (1981) adopsi didefinisikan sebagai proses mental seseorang dari mendengar, mengetahui inovasi sampai akhirnya mengadopsi. Di lain pihak Samsudin (1994) menyatakan bahwa adopsi adalah suatu proses dimulai dan keluarnya ide-ide dari suatu pihak, disampaikan kepada pihak kedua, sampai ide tersebut diterima oleh masyarakat sebagai pihak kedua.

b. Teori Donald super

Menurut Super konsep diri ini berkembang melalui pertumbuhan fisik dan mental, perhatian terhadap pekerjaan, dan pengalaman. Dimensi-dimensi ini mewujudkan persamaan dan perbedaan antara individu dan dapat membantu seseorang memilih pekerjaan yang sesuai. Selain itu super juga menjelaskan bahwa dalam perkembangan pekerjaan, individu mengambil beberapa faktor penting kebijaksanaan, minat, nilai, sikap, keluarga, teman sebaya, masyarakat, keadaan ekonomi negara, pasaran kerja dan pendidikan.⁷⁹Pendekatan multidisipliner terhadap pengembangan karir yang dipergunakan oleh Super tercermin dalam minatnya terhadap psikologi

⁷⁹Beni Azwar, *Konseling karir*, (Curup: LP2 STAIN,2010), hal 34

diferensial atau teori trait-and-faktor sebagai media pengembangan instrument testing dan norma-norma asesmen yang menyertainya. Dia berpendapat bahwa psikologi diferensial sangat penting dalam upaya untuk memperkaya data tentang perbedaan okupasional yang terkait dengan kepribadian, *aptitude*, dan minat.

Teori *self-concept* merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan Super terhadap perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa *vocational self-concept* berkembang melalui pertumbuhan fisik dan mental, observasi kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya. Pada akhirnya, perbedaan dan persamaan antara diri sendiri dan orang lain akan terasimilasi. Bila pengalaman yang terkait dengan dunia kerja sudah menjadi lebih luas, maka konsep diri vokasional yang lebih baik pun akan terbentuk. Meskipun *vocational self-concept* hanya merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien.

Kontribusi penting lainnya dari Super adalah formulasi tentang tahapan perkembangan vokasional. Tahapan tersebut adalah:

- a) *Growth* (sejak lahir hingga 14 atau 15 tahun), ditandai dengan perkembangan kapasitas, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri;
- b) *Exploratory* (usia 15-24), ditandai dengan fase tentative di mana kisaran pilihan dipersempit tetapi belum final;
- c) *Establishment* (usia 25-44), ditandai dengan *trial* dan stabilisasi melalui pengalaman kerja;
- d) *Maintenance* (usia 45—64), ditandai dengan proses penyesuaian berkelanjutan untuk memperbaiki posisi dan situasi kerja; dan
- e) *Decline* (usia 65+), ditandai dengan pertimbangan-pertimbangan pra-pensiun, output kerja, dan akhirnya pensiun.⁸⁰

Tahapan perkembangan vokasional ini menjadi kerangka untuk perilaku dan sikap vokasional, yang dimanifestasikan melalui lima aktivitas yang dikenal dengan *vocational developmental tasks*. Kelima tugas perkembangan vokasional tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2

⁸⁰ Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan* (Jakarta: PT. Gramedia, 1991), hal. 518.

Tabel 4.2: Tugas-tugas Perkembangan Vokasional dari Super

| Tugas Perkembangan Vokasional | Usia | Karakteristik Umum |
|--------------------------------------|-------------|---|
| <i>Kristalisasi</i> | 14-18 | Periode proses kognitif untuk memformulasikan sebuah tujuan vokasional umum melalui kesadaran akan sumber-sumber yang tersedia, berbagai kemungkinan, minat, nilai, dan perencanaan untuk okupasi yang lebih disukai. |
| <i>Spesifikasi</i> | 18-21 | Periode peralihan dari preferensi vokasional tentatif menuju preferensi vokasional yang spesifik. |
| <i>Implementasi</i> | 21-24 | Periode menamatkan pendidikan/pelatihan untuk pekerjaan yang disukai dan memasuki dunia kerja. |
| <i>Stabilisasi</i> | 24-35 | Periode mengkonfirmasi karir yang disukai dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karir sudah tepat. |
| <i>Konsolidasi</i> | 35+ | Periode pembinaan keamanan karir dengan meraih kemajuan, status dan senioritas. |

Kontribusi lainnya dari Super adalah konsep tentang pola karir. Dia memodifikasi enam klasifikasi yang dipergunakan oleh Miller dan Form dalam

studinya tentang pola karir untuk laki-laki menjadi empat klasifikasi (lihat tabel 4.3). Super juga mengklasifikasikan pola karir untuk perempuan menjadi tujuh kategori (lihat tabel 4.4)

Tabel 4.3: Pola Karir untuk Laki-laki (dari Super)

| Klasifikasi Pola | Klasifikasi Karir | Karakteristik |
|-------------------------|--|---|
| Pola karir stabil | Profesional, managerial, pekerja terampil | Masuk ke dalam karir secara dini dengan sedikit atau tanpa masa percobaan |
| Pola karir konvensional | Managerial, pekerja terampil, pekerja administrasi | Masa kerja percobaan diikuti dengan masuk ke dalam pola yang stabil |
| Pola karir tak stabil | Pekerja semi-terampil, pekerja administrasi dan pekerja domestik | Beberapa pekerjaan dengan masa percobaan yang dapat mengarah pada pekerjaan yang stabil temporer, diikuti dengan pekerjaan dengan masa percobaan lainnya. |
| Pola karir jamak | Pekerja domestik dan pekerja semi- | Karir tidak tetap yang ditandai dengan |

| | | |
|--|----------|-------------------------------------|
| | terampil | pekerjaan yang selalu berubah-ubah. |
|--|----------|-------------------------------------|

Tabel 4.4: Pola Karir untuk Perempuan (dari Super)

| Klasifikasi Pola Karir | Karakteristik Umum |
|---|--|
| Pola karir ibu rumah tangga yang stabil | Menikah sebelum mendapatkan pengalaman kerja yang signifikan |
| Polakarir Konvensional | Memasuki duniakerja setelah pelatihan di SMA atau perguruan tinggi, sekedar untuk mengisi waktu luang sebelum menikah; Selanjutnya menjadi ibu rumah tangga penuh waktu. |
| Pola karir kerja stabil | Memasuki dunia kerja sesudah mengikuti pelatihan dan memandang pekerjaannya sebagai karir seumur hidup. |
| Polakarir “ <i>double-track</i> ” | Memasuki karir sesudah pelatihan, lalu menikah dan memulai karir kedua dalam bidang kerumahtanggaan. |

| | |
|--------------------------------------|--|
| Pola karir terinterupsi | Memasuki duniakerja lalu menikah dan melepaskan karir untuk menjadi ibu rumah tangga penuh waktu, dan mungkin kembali ke dalam karir tergantung pada situasi di rumah. |
| Pola karir tak stabil | Khas terjadi pada masyarakat sosioekonomi lemah, di mana polanya adalah: bekerja, PHK, menjadi ibu rumah tangga; dan kemudian siklus ini berulang lagi. |
| Pola karir " <i>multiple-trial</i> " | Tidak pernah mapan dalam satu karir, selalu berubah-ubah pekerjaan. |

Konsep kematangan karir yang dikembangkan oleh Super itu mempunyai implikasi yang besar bagi program pendidikan karir dan konseling karir. Fase-fase perkembangan kematangan karir merupakan titik di mana kita dapat mengidentifikasi dan mengases sikap dan kompetensi yang terkait dengan pertumbuhan karir yang efektif. Lebih jauh, gambaran tentang sikap dan kompetensi yang diharapkan dicapai dalam setiap tahap itu memungkinkan kita menentukan tujuan instruksional dan konseling yang dirancang untuk membantu perkembangan kematangan karir.

Super (1974) mengidentifikasi enam dimensi yang relevan dan tepat untuk remaja sebagai berikut:

- a) orientation to vocational choice (dimensi sikap yang menentukan pilihan akhir pekerjaannya);
- b) information and planning (dimensi kompetensi individu untuk memilih jenis informasi tentang keputusan karir masa depannya dan perencanaan yang sudah terlaksana);
- c) Consistency of vocational preferences (konsistensi individu dalam pilihan karir yang disukainya);
- d) Crystallization of traits (kemajuan individu ke arah pembentukan konsep diri);
- e) vocational independence (kemandirian dalam pengalaman kerja);
- f) wisdom of vocational preferences (dimensi yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk menentukan pilihan yang realistic yang konsisten dengan tugas-tugas pribadinya).

Dimensi kematangan karir tersebut mendukung konsep bahwa pendidikan dan konseling dapat menjadi stimulus untuk perkembangan karir. Kematangan karir tidak hanya terkait dengan tugas-tugas perkembangan yang terselesaikan secara individual tetapi juga dengan perilaku yang dimanifestasikan dalam caranya melaksanakan tugas-tugas perkembangan pada periode tertentu. Kesiapan individu untuk memasuki aktivitas yang terkait dengan karir tertentu memiliki nilai yang sangat berharga dalam proses konseling karir.

Aspek-aspek perkembangan dari teori Super memberikan penjelasan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi proses pemilihan karir. Dua prinsip dasar berikut ini dipergunakan dalam teori perkembangan pada umumnya:

- a) Perkembangan karir merupakan proses seumur hidup yang terjadi pada periode-periode perkembangan tertentu.
- b) Konsep diri terbentuk pada saat masing-masing fase kehidupan mendesak pengaruhnya pada perilaku manusia.

Super (1984) mengklarifikasi pandangannya tentang teori konsep diri bahwa pada esensinya konsep diri merupakan kecocokan antara pandangan individu terhadap atributnya sendiri dengan atribut yang dibutuhkan oleh sebuah okupasi. Super membagi teori konsep diri ke dalam dua komponen:

- (1) personal atau psikologis, yang berfokus pada cara individu memilih dan beradaptasi pada pilihannya; dan
- (2) sosial, yang berfokus pada asesmen pribadi yang dilakukan oleh individu terhadap situasi sosioekonominya dan struktur sosial di mana dia bekerja dan tinggal saat ini. Hubungan antara konsep diri dengan perkembangan karir merupakan salah satu kontribusi utama teori Super.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran pelaksanaan konseling di PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang adalah sebagai berikut:
 - a. Konseling di PLN kepahiang berlangsung dalam suasana kerja di lingkungan PLN Kepahiang. Proses konseling berlangsung diruang Manajer atau bisa juga di ruangan SPV. Adm.
 - b. Proses konseling di PLN Kepahiang bersifat *Non Directive* karena proses konseling berpusat pada karyawan (*Client-Centered*).
2. Rumusan Konseling karir dalam pengembangan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang adalah sebagai berikut :
 - a. Mengadopsi praktik konseling yang ada di lingkungan pendidikan.
 - b. Mendatangkan konselor berpengalaman minimal 1 kali dalam sebulan
 - c. Mencatat dan mendata karyawan-karyawan yang telah melakukan konseling beserta hasil konseling guna menilai dan mereview perubahan pada diri karyawan setelah kegiatan konseling berlangsung

- d. Teori Donald Super sangat cocok digunakan dalam konseling yang diteapkan di PLN Kepahiang karena Keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan-keputusan sebelumnya, berdasarkan kecocokan pilihan karir yang berpengaruh pada usaha mewujudkan konsep diri (self concept), dan untuk Perkembangan jabatan dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor antara lain: faktor diri individu, lingkungan yang berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karir seseorang.
- e. Memberikan reward atau penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang meningkat.
- f. Dalam melaksanakan sebagai konselor (Manajer, SPV. Adm) harus mengetahui langkah-langkah dalam kegiatan konseling sebagai berikut:
- 1) Identifikasi masalah karyawan
 - 2) Diagnosa untuk mengetahui letak permasalahan karyawan, kesulitan yang dihadapi, serta latar belakang masalah itu muncul.
 - 3) Prognosa, yaitu untuk menentukan jenis bantuan apa yang perlu diberikan dalam menyelesaikan masalah karyawan.

- 4) Treatment, yaitu membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi karyawan untuk mendapatkan penyelesaian yang maksimal
- 5) Follow Up bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan konseling yang dilakukan.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dari pembahasan diatas maka penulis memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Peran Manajer dan SPV. Adm PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang dalam pengembangan karir karyawan masih ada saja ada karyawan tersebut yang tidak tepat datang kekantor, sering tidak masuk kekantor selama beberapa hari sehingga tidak melaksanakan tugas dengan baik, maka Manajer harus segera menindak lanjuti dengan memberikan sanksi sesuai pelanggaran yang dilakukan.
2. Didalam faktor pendukung peran pemimpin dalam pengembangan karyawan harus mengutamakan kejujuran, tata pikir, tata sikap, tata tindak dan tata bicara yang perlu diperbaiki lagi dengan saling mengintropeksi diri masing-masing untuk menyatukan pendapat dan keinginan yang ingin di capai bersama-sama oleh semua karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-barry M. Dahalan. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya : ARKOLA
- Al Wasilah, A. Chaedar . 2002. *Pokoknya Kualitatif*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Azwar, Benni. 2011. *Konseling Karir*. Curup : LP2 STAIN Curup
- Bafadal. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, . Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Danim, Sudarman 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia..*
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- <http://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>, Diakses tanggal 3 Februari 2018.
- <http://ichaskh.blogspot.com/2015/11/konsep-dasar-konseling-karir.html> diakses pada tanggal 20 April 2018
- Mahmud. 1982. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia .
- Martadillah. 2012. *Pengembangan Diri* . Yogyakarta: CV. Bimotry Bulasumur Visual.
- Miftah, Thoha. 2004. *Kepemimpinan Dan Manajemen*. Jakarta: PT raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, .
- Sanafiah, Faisal. 1982 *Metode Penelitian Pendidikan*. Surabaya : Usaha Nasional.

Siagian ,Sondang. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian Sondang . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed 1, Cet 17*.
Jakarta : Bumi aksara.

Sukardi, Dewa Ketut.1993. *Psikologi Pemilihan Karir*. Jakarta: Rineka Putra

Sutarto. 2011. *Manajemen Konseling Di Sekolah*. Curup: LP2 STAIN Curup.

LAMPIRAN



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : APRI DESI ATIKA
NIM : 1441024
JURUSAN/PRODI : TARBIYAH / BAHASAN KONSEPUE ISLAM
PEMBIMBING I : Dr. Sutarto, M.Pd
PEMBIMBING II : Fadila, M.Pd
JUDUL SKRIPSI : UPAYA YANG DILAKUKAN PEMIMPIT DALAM
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PUK
(BERSERO) RAYON KEPAHUANE

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing I atau pembimbing 2;
* Diajukan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing I minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;
* Agar ada waktu cukup untuk perhatian skripsi sebelum diajukan di harapkan agar konsultasi terakHIR dengan pembimbing di lakukan paling lambat sebelum ujian skripsi



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : APRI DESI ATIKA
NIM : 1441024
JURUSAN/PRODI : TARBIYAH / BAHASAN KONSEPUE ISLAM
PEMBIMBING I : Dr. Sutarto, M.Pd
PEMBIMBING II : Fadila, M.Pd
JUDUL SKRIPSI : UPAYA YANG DILAKUKAN PEMIMPIT DALAM
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PUK
(BERSERO) RAYON KEPAHUANE

Kartu berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi
STAIN Guruh.
Pembimbing I, Dr. Sutarto, M.Pd
NIP. 1974 0511 20000 3 1 003
Pembimbing II, Fadila, M.Pd
NIP. 19760314 200801 1 011



| No. | TANGGAL | Hal-hal yang Dibicarakan | Paraf Pembimbing I | Paraf Mahasiswa |
|-----|------------|--|--------------------|-----------------|
| 1. | 26/2-2018 | Perbaikan Bab I | | |
| 2. | 24/4-2018 | Perbaikan footnote | | |
| 3. | 17/5-2018 | ACC Bab I, 4, III Lanjutan bab II & III | | |
| 4. | 13/8-2018 | Perbaikan bab IV | | |
| 5. | 17/10-2018 | Perbaikan footnote | | |
| 6. | 8/10-2018 | ACC bab IV. lanjutan Bab V | | |
| 7. | 22/10-2018 | Perbaikan Bab IV & V ACC bab III, V | | |
| 8. | 2/11-2018 | ACC | | |



| No. | TANGGAL | Hal-hal yang Dibicarakan | Paraf Pembimbing II | Paraf Mahasiswa |
|-----|-----------|---|---------------------|-----------------|
| 1. | 23/2-2018 | Perbaikan Bab I Bab II Bab III | | |
| 2. | 12/4-2018 | Penulisan Perbaikan ACC Bab I | | |
| 3. | 5/5-2018 | Perbaikan Bab II & III | | |
| 4. | 6/10-2018 | ACC Bab II & III lanjutan Bab I | | |
| 5. | 3/9-2018 | Perbaikan Bab III | | |
| 6. | 24/9-2018 | Perbaikan Bab IV | | |
| 7. | 26/9-2018 | Perbaikan Abstrak ACC bab IV & V | | |
| 8. | 26/9-2018 | ACC | | |



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN CURUP)

Jl. Dr. A.K. Gani Kotak Pos 108 Tlp. 0732 21010 – 21759 Fax 21010 Curup 3919 Email:staincurup@telkom.net

KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) CURUP
Nomor : 292 /Sti.02/I/PP.00.9/02/ 2018

Tentang

PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) CURUP

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi ;
Keputusan Menteri Agama RI Nomor 406 Tahun 2000 tentang Pembukaan Jurusan / Program Studi Baru Pada Perguruan Tinggi di Lingkungan Departemen Agama RI ;
2. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 1 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Satuan Organisasi, dan Tata Kerja Kementerian Agama RI ;
3. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 31 Tahun 2016 tentang STATUTA STAIN Curup ;
5. Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor B. 11/3/08207/2016 tentang Pengangkatan Ketua STAIN Curup Periode 2016 - 2020 ;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- Pertama** : 1. **Dr. Sutarto, M.Pd.** 19740921 200003 1 003
2. **Fadila, M.Pd.** 19760914 200801 1 011

Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : **Apri Desi Atika**

N I M : **14641024**

JUDUL SKRIPSI : **Upaya Yang Dilakukan Pimpinan Dalam Pengembangan Karir Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang**

- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 8 kali pembimbing I dan 8 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh STAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;

Ditetapkan di Curup,
Pada tanggal, 23 Februari 2018



Tembusan :

- 1 Pembimbing I dan II;
- 2 Bendahara STAIN Curup;
- 3 Kasubbag AK;
- 4 Kepala Perpustakaan STAIN;
- 5 Mahasiswa yang bersangkutan;
- 6 Arsip/Jurusan Tarbiyah



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

Nomor : 756/In.34/PP.00.9/08/2018
Lampiran : Proposal Dan Instrumen
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

2 Agustus 2018

Kepada Yth.
Manajer PT PLN Area Bengkulu
Provinsi Bengkulu

Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka penyusunan skripsi S.I pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Curup:

Nama : **Apri Desi Atika**
NIM : 14641024
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Kependidikan/Bimbingan Konseling Islam
(BKI)
Judul Skripsi : Upaya Yang Dilakukan Pemimpin Dalam Pengembangan Karir
Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang..
Waktu Penelitian : 2 Agustus s.d 2 November 2018
Tempat Penelitian : PT. PLN (PERSERO) Rayon Kepahiang Kab. Kepahiang

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang
bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.



Benny Gustawan, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19680811199103 1 004

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Venni Dwi Putri

Jabatan : Manajer

Menerangkan bahwa namanya yang tercantum dibawah ini :

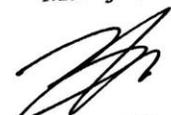
Nama : Apri Desi Atika

Nim : 14641024

Telah melakukan wawancara dengan saya sebagai responden penelitian pada tanggal, 28 November 2018 tentang Rumusan Konseling karir dalam pengembangan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kepahiang.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang Diwawancara
Manajer,


Venni Dwi Putri

Kepahiang, November 2018

Pewawancara,


Apri Desi Atika
NIM.14641024

KEGIATAN DOC

DOKUMENTASI



KEGIATAN COC

