

BENTUK-BENTUK PELAKSANAAN BIMBINGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN

Ahad Syabrianto^{1*}

¹ Bimbingan Penyuluhan Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

*E-mail: ahad20syabrianto@gmail.com

Keywords

*Career Guidance,
Work
Performance,
Employees, PPKS*

Abstract

This study aims to find out how the forms of implementation of career guidance are carried out by the Palm Oil Research Center (PPKS) to improve employee performance, then find out how career guidance methods are used and to find out how employees respond to the implementation of career guidance. This type of research is a *field research* (field research) using a qualitative approach. The data collection techniques in this study, namely by using observation, interviews and documentation. The number of informants in this study were three, namely the Head of the HR Subdivision and the Secretariat and the HR Subdivision Staff. The results showed that the form of career guidance carried out at the Palm Oil Research Center (PPKS) used three forms, namely: 1) information career guidance, 2) placement career guidance, 3) orientation career guidance. For the career guidance method used to improve the work performance of the *coaching* several methods are used, namely: 1) the ABK method (Workload Analysis)), 2) the senior and junior system method, 3) the acceleration method. Then the implementation of career guidance at the Palm Oil Research Center (PPKS), has been effective in its implementation, many employees have benefited from the career guidance, but there is still a need for improvement in its implementation because there are still some employees who have not benefited from the career guidance.

Kata Kunci

Letakkan 3-5 kata kunci Anda di sini dan kata kunci Bimbingan Karier, Prestasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk-bentuk pelaksanaan bimbingan karier yang dilakukan oleh Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, kemudian mengetahui bagaimana metode bimbingan karier yang digunakan dan untuk



Kerja, Karyawan,
PPKS

mengetahui bagaimana tanggapan karyawan tentang pelaksanaan bimbingan karier. Jenis penelitian ini adalah *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Jumlah informan dalam penelitian ini ada tiga yaitu Kasubag SDM dan Sekretariat dan Staff Subbag SDM. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa bentuk pelaksanaan bimbingan karier yang dilaksanakan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) menggunakan tiga bentuk yaitu : 1) bimbingan karier informasi, 2) bimbingan karier penempatan, 3) bimbingan karier orientasi. Untuk metode bimbingan karier yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan para *coaching* menggunakan beberapa metode yaitu : 1) metode ABK (Analisis Beban Kerja), 2) metode sistem senior dan junior, 3) metode akselerasi. Kemudian pelaksanaan bimbingan karier di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS), sudah efektif dalam pelaksanaannya sudah banyak karyawan yang merasakan manfaat dari bimbingan karier tersebut, namun masih perlu adanya peningkatan dalam pelaksanaannya karena masih ada beberapa karyawan yang belum merasakan manfaat dari bimbingan karier tersebut.

Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran berkat usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia ialah suatu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Ketika karyawan mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung pada seberapa baik karyawan tersebut dapat mengembangkan kompetensinya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar unit kerja yang melakukan kegiatan yang berbeda. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja kerja karyawan,

misalnya melalui pendidikan profesi, informasi karier, dan bimbingan karier (Dwi, 2014).

Pengembangan prestasi karyawan dapat diperoleh melalui perencanaan karier (*career planning*) yang baik. Perencanaan karier merupakan kegiatan memperjelas sasaran pribadi dan kemampuan diri serta penyesuaian diri. Dalam merencanakan suatu karier tidak menjamin akan membuat karier tersebut akan berhasil. Individu tersebut harus mengetahui tujuan kariernya, lalu merencanakannya, kemudian ia baru dapat melakukan perencanaan kariernya. Individu yang gagal dalam melakukan perencanaan kariernya, dikarenakan mereka berfikir bahwa perusahaan atau atasan mereka yang memiliki tanggung jawab atas kariernya, atau karena mereka tidak peduli pada konsep dasar perencanaan karier mereka. Tanpa mengetahui tujuan karier dan jalur karier yang ada, kegiatan perencanaan karier tidak akan berhasil (Dina Narulita, 2019).

Pekerja menghadapi banyak kesulitan dalam memilih dan menentukan karier, banyak pekerja yang tidak memahami bahwa karier adalah cara hidup untuk berjuang mencapai kehidupan yang baik di masa depan. Banyak faktor yang mempengaruhi pekerja dalam memilih karier yaitu faktor yang ada pada pekerja dengan kemampuan yang dimilikinya melalui tingkat kecerdasan, sikap mental dan kecintaan terhadap suatu karier atau jurusan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Kemudian ekstrinsik (lingkungan) meliputi tingkat ekonomi, keluarga, profesi orang tua dan kondisi sosial di masyarakat. Penyebab yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan karier antara lain yaitu potensi yang dimiliki individu, aspirasi orang tua, minat, dan pengetahuan tentang dunia kerja, pertimbangan karier, dan keterampilan membuat keputusan karier (Silvanus, 2019).

Berikut ayat Al-Qur'an tentang seseorang diwajibkan bekerja dengan sungguh-sungguh :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya :” Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (QS Al-Insyirah:7)(Departemen Agama RI, 2010)

Pada ayat tersebut Allah SWT memerintahkan bilah telah selesai mengerjakan sesuatu amal perbuatan, maka hendaklah beliau mengerjakan amal perbuatan lainnya. Sebab, dalam keadaan terus beramal, beliau (Nabi Muhammad SAW) akan menemui ketenangan jiwa dan kelapangan hati. Ayat ini menganjurkan agar Nabi Muhammad SAW tetap rajin dan terus menerus tekun beramal.(Departemen Agama RI, 2010) Dalam dunia pekerjaan seseorang harus bersikap profesional, agar ia dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hadis yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi yaitu :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى (يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ) (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya : Dari Aisyah r.a., Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)(*Abu Ya’la (Musnad)*,4368, dan *al-Baihaqi, (syi’bul imam)*,334/4, dinilai dhaif oleh *Mutaqaddimin*, dan dinilai hasan oleh *al-Albani dengan syawahid (penguat)*., t.t.). Dari hadist diatas menjelaskan bahwa agama islam mengajarkan kepada kita harus memiliki nilai-nilai profesionalitas dalam setiap pekerjaan, tujuannya agar setiap pekerjaan yang kita emban memiliki tanggung jawab yang sangat kuat.

Menurut Husna Atiqah dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan”,ia mengatakan Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penelitian kelapa sawit, perusahaan ini ingin mencapai tujuan organisasi melalui kinerja karyawan maka perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan kerja dan kepuasan kerja dapat

diciptakan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengembangan karier dengan menunjuk lembaga lain dan memperkerjakan instruktur yang memberikan pendidikan tentang cara bekerja dengan baik, mempelajari pengetahuan dan keterampilan (Atiqah, 2010).

Berdasarkan studi pendahuluan penulis, bagi para karyawan mendapatkan kesempatan untuk bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, adalah sebuah anugerah yang sangat luar biasa, tentunya orang yang bekerja di perusahaan tersebut bukan orang yang biasa, tentunya sudah ada yang memiliki prestasi-prestasi luar biasa, sehingga membuat pihak PPKS sangat puas dengan kinerja para karyawan. Pihak PPKS tentunya akan melakukan penindak lanjutan untuk mengasah kemampuan para karyawannya melalui bimbingan karier. Pihak PPKS akan terus melakukan proses bimbingan karier untuk meningkatkan prestasi serta kemampuan para karyawan sehingga disetiap tahunnya akan meningkat prestasi dan kemampuan yang mereka miliki.

Melalui peran bimbingan karier yang dilaksanakan di PPKS membuat para karyawan semakin menemukan jati dirinya, dan itu membuat para karyawan semakin menguasai pekerjaan dengan mudah, proses demi proses yang dilewati oleh para karyawan, membuat para karyawan mengerti betapa pentingnya bimbingan karier untuk mereka, selain untuk mengembangkan prestasi, bimbingan karier juga menjadi penentu masa depan mereka di perusahaan, semakin tekun dalam mengikuti bimbingan karier maka semakin bagus masa depan karyawan tersebut.

A. Bimbingan Karier

1. Pengertian Bimbingan Karier

Secara etimologis kata bimbingan merupakan terjemahan dari kata “*guidance*” yang artinya menunjukkan, menentukan, atau mengendalikan. Secara harfiah istilah bimbingan (*guidance*) berasal dari bahasa Inggris dari akar kata *guide* yang berarti 1) mengarahkan (*to direct*), 2) memandu (*to pilot*), 3) mengelola (*to manage*), dan 4) menyetir (*to steer*). Menurut Nelson (1972:6) mengartikan bimbingan sebagai *...an attempt to help individual to understand himself and the world about him, or as an attempt*

to achieve maximum self realization for the individual. Jadi, bimbingan dimaksudkan sebagai usaha untuk menolong individu memahami dirinya dan dunia tentangnya atau sebagai usaha agar individu mencapai realisasi diri yang maksimal (Susanto, 2018).

Sedangkan istilah karier (*career*) adalah posisi pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun.⁴ Sedangkan istilah lain karier memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat persamaan bahwa masalah karier tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Atas dasar ini, untuk memperoleh pengetahuan yang luas tentang hakekat karier (Widyanti, 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa bimbingan karier adalah proses/pemberian bantuan yang diberikan kepada individu agar mampu mengembangkan potensi (bakat, minat dan kemampuan), yang dimiliki, mengenali dirinya sendiri, mengatasi permasalahan sendiri, sehingga individu tersebut menentukan sendiri jalan hidupnya secara bertanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain (Hartono, 2018).

2. Bentuk-Bentuk Layanan Bimbingan Karier

Menurut Tohirin, ada beberapa jenis layanan bimbingan karier yaitu antara lain:

a. Layanan Informasi

Layanan informasi tentang diri sendiri mencakup, (a) keterampilan-keterampilan khusus yang dimiliki oleh klien, (b) kesehatan fisik dan mental, dan (c) sifat-sifat kepribadian yang ada relevansinya dengan karier seperti potensi, kepemimpinan, kerajinan, kejujuran, keterbukaan dan lain sebagainya.

b. Layanan Penempatan

Layanan penempatan, yakni usaha-usaha membantu klien dalam merencanakan pengembangan karier untuk masa depan.

c. Layanan Orientasi

Layanan orientasi untuk bidang pengembangan karier mencakup, suasana, lembaga, dan objek karier, seperti kantor, bengkel, pabrik, dan lain sebagainya

3. Pentingnya Bimbingan Karier bagi Karyawan

Pentingnya bimbingan karier bagi karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut.
- b. Adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, jelas akan mempengaruhi sebuah perusahaan. Dengan kemajuan tersebut diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Dalam masa pembangunan ini sebuah perusahaan merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi karyawannya agar memperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya bimbingan karier seperti yang dijelaskan diatas bukanlah semata-mata bagi karyawannya ataupun juga pegawai yang bersangkutan, tetapi juga juga keuntungan bagi sebuah perusahaan. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan maka akan meningkat pula produktivitas sebuah perusahaan dan itu akan memperoleh keuntungan yang besar untuk perusahaan.(Khairunnisa, 2010).

4. Teori Bimbingan Karier

Menurut teori Holland, orang sering melihat pekerjaan dengan caranya sendiri. Berdasarkan hal tersebut, dari sekian banyak pekerjaan yang ada di perusahaan, pekerjaan itu dibagi menjadi beberapa kategori : 1) praktis, 2) intelektual, 3) artistik, 4) sosial, 5) giat melakukan, 6) normal. Teori kematangan karier John Holland membantu memaksimalkan pertumbuhan mereka sehingga mereka dapat merencanakan pencapaian karier mereka sebagai landasan dasar karier berdasarkan kemampuan mereka. Kontribusi terbesar teori terkenal John Holland adalah kepribadian dan lingkungan kerja. Ide dasarnya bahwa kebanyakan orang terlihat seperti kombinasi dari beberapa tipe kepribadian di atas. John Holland menyatakan bahwa “orang memasuki tempat kerja

mencari kondisi tempat lingkungan kerja dimana mereka dapat menunjukkan keterampilan dan kemampuan mereka, menunjukkan sikap dan nilai mereka sendiri, dan berpartisipasi dalam aktivitas yang menyenangkan” (Asri, 2021).

John Holland juga menjelaskan bahwa pilihan pekerjaan atau jabatan merupakan hasil dari interaksi antara *factor hereditas* (keturunan) dengan segala pengaruh budaya, kerabat, orang tua, yang dianggap memiliki peran penting. Selain itu, John Holland juga menjelaskan bahwa ia membentuk tipe (golongan) kepribadian dalam pemilihan pekerjaan berdasarkan atas inventori kepribadian yang disusun atas dasar minat. Dan dalam setiap tipe kepribadian itu diterjemahkan ke dalam model teoritis yang dikenal sebagai orientasi. Model orientasi ini adalah suatu rumpun perilaku-perilaku penyesuaian yang khas. Setiap orang memiliki urutan orientasi yang berbeda, dan itulah sebabnya mengapa setiap orang itu memiliki gaya hidup yang berbeda (Seniawati, 2014).

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh individu atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandjono dan Suad Husnan, mendefinisikan prestasi kerja sebagai arti penting suatu pekerjaan dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat atau tidaknya karyawan tersebut diandalkan dan sikap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada prinsipnya prestasi kerja itu dasarnya adalah suatu kemampuan dan ketrampilan kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen yang diwujudkan dalam disiplin, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal (Armansyah, 2021).

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja ialah merupakan suatu proses melalui makna organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dengan adanya penilaian akan dapat dimengerti seberapa besar prestasi kerja masing-masing karyawan. Penilaian ini mempunyai arti penting bagi karyawan, karena dengan penilaian kerja, karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, sehingga akan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan. Dengan penilaian ini

dimungkinkan bagi karyawan yang berprestasi tinggi akan dipromosikan dan dikembangkan sedangkan bagi karyawan yang tidak mempunyai prestasi kerja didemosikan (Armansyah, 2021).

Menurut Hasibuan hal-hal yang dinilai dalam penilaian adalah sebagai berikut:

- a. Loyalitas, penilai mengukur loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.
- b. Prestasi kerja, evaluator mengevaluasi pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari deskripsi pekerjaannya.
- c. Kejujuran, evaluator mengevaluasi kejujuran dalam melaksanakan tugas yang telah disepakati baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain seperti bawahannya.
- d. Kedisiplinan, evaluator mengevaluasi disiplin pegawai untuk mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pedoman yang telah diberikan.
- e. Kreativitas, penilai mengukur kesediaan karyawan untuk terlibat dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal.
- f. Pemimpin, evaluator mengevaluasi kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian, evaluator mengevaluasi karyawan berdasarkan sopan santun, humor, penghargaan, sikap yang baik, dan berpenampilan yang ramah dan wajar
- h. Tanggung jawab, evaluator mengevaluasi kesediaan karyawan untuk bertanggungjawab atas kebijakan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, rekomendasi dan insfratruktur yang di gunakan dan perilaku kerja. (Yolanda, 2015).

3. Etos Kerja Dalam Islam

Kerja dalam Islam memiliki nilai yang sangat tinggi dalam beberapa hadist nabi mengatakan yang terbaik adalah mereka yang memakan buah jerih payahnya

sendiri, bahkan ada *hadist qudsi* yang menjelaskan bahwa ada dosa yang hanya bisa dihapus dengan cara mencarikan nafkah untuk keluarga yang ditanggungnya. Tentunya pekerjaan yang dimaksud adalah kerja yang maksimal dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Kirom, 2018).

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya: “Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri (HR. Bukhari)(Bukhari, t.t.)” Dari hadis diatas dapat kita simpulkan bahwa apapun itu yang dihasilkan dengan tangan kita sendiri itu lebih baik daripada pemberian dari orang lain, karena setiap pekerjaan yang dilakukan bukanlah hasil saja yang dilihat tapi perjuangan kita dalam mengerjakannya (Amriabdullah, t.t.).

C. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang. Atau karyawan juga bisa diartikan sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu instansi/perusahaan.² Sedangkan menurut Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan/Karyawan/Pegawai disebutkan bahwa: “*Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.*” (Novia, 2020). Selanjutnya menurut Hasibuan ia mengartikan karyawan sebagai orang yang menjual jasa pikiran atau tenaga yang mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa adanya karyawan pekerjaan tidak akan bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat

beroperasi. Itulah salah satu alasan mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya (Androh, 2017).

2. Karakteristik Karyawan

Karakteristik individu/karyawan merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Pihak manajemen dituntut untuk mengerti perilaku individu/karyawan agar selaras dengan tujuan sebuah instansi. Berikut karakteristik individu/karyawan, antara lain:

a. Kompetensi

Kompetensi individu/karyawan secara umum mencakup dua kompetensi yaitu kompetensi intelektual dan kompetensi fisik.

b. Sikap

Sikap seseorang juga dapat dipahami sebagai suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap seseorang atau sesuatu yang ada dilingkungannya secara positif dan negatif.

c. Keahlian

Keahlian adalah imbalan yang terkait dengan pelaksanaan suatu tugas, misalnya penyerahan dokumen, keterampilan yang berhubungan dengan fisik, termasuk koordinasi tubuh, daya tahan, kelenturan tubuh dan lain sebagainya (Rahmawati, 2020).

3. Kebutuhan Karyawan

Werther WB dan Keith Davis menyebutkan bahwa kebutuhan karyawan yang terkait dengan karier adalah sebagai berikut :

a. Keadilan dalam karier

Karyawan menghendaki adanya keadilan di dalam sistem promosi dengan kesempatan untuk peningkatan karier.

b. Perhatian dan peran manajer/penyelia (*supervisor*) dalam karier karyawan

Karyawan menginginkan para manajer menjalankan perannya secara aktif dalam mengembangkan karier dan menyediakan umpan baik yang teratur mengenai kinerja.

c. Kesadaran tentang kesempatan

Karyawan menginginkan pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier.

d. Minat Karyawan

Karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karier yang tergantung pada beragam faktor (Ma'rif, 2012).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat *field research* dengan pendekatan kualitatif (Anggito, 2018). Subyek penelitian dipilih melalui teknik *snowball sampling*, *snowball sampling* disebut juga prosedur *networking* yaitu prosedur dengan cara merekrut atau mencari informan untuk bisa dijadikan akses untuk memperoleh informan tersembunyi (Nur, 2018). Informan yang dipilih sebagai subyek penelitian yaitu Bapak Yabani, MM (pembimbing lapangan), Ibu Fatimah (informan I) dan Bapak Dimas Andra Kewa (informan II).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi yang digunakan oleh peneliti ialah observasi non partisipan, Zechmeister dkk, mengartikan observasi non partisipan dengan istilah observasi tidak langsung dimana *observer* tidak ikut terlibat aktif dalam situasi yang diamati (Ni'matuzahroh & Susanti, 2018). Selanjutnya wawancara yang digunakan oleh peneliti ialah wawancara terarah. Teknik wawancara terarah ialah menggabungkan kedua teknik sebelumnya, yaitu dimulai dari bentuk yang tidak terstruktur, lalu menjadi terstruktur, hal ini menghindari kelemahan kedua teknik sebelumnya dan mengambil kelebihan kedua teknik sebelumnya (Endra, 2019). Adapun teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dan teknik keabsahan data memerlukan teknik pemeriksaan data dengan teknik pengamatan dan teknik triangulasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Bentuk-bentuk pelaksanaan bimbingan karier di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan

Bentuk-bentuk pelaksanaan bimbingan karier yang dilaksanakan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, memiliki tiga macam bentuk bimbingan karier yaitu :

a. Bimbingan Karier Informasi

Bimbingan karier informasi ialah salah satu jenis bimbingan yang amat penting bagi karyawan, agar membantu karyawan untuk terhindar dari sebuah masalah yang dapat membantu klien agar terhindar dari berbagai masalah, yang dapat mengganggu karir karyawan. Bimbingan karier informasi ini sangat membantu karyawan pada tahap awal ia memasuki dunia pekerjaan, karena disini karyawan ditegaskan untuk memberikan sebuah informasi berupa potensi tentang diri karyawan, serta ruang lingkup pendidikan dan pengalaman dari karyawan di dunia pekerjaan.

Hasil wawancara dan observasi, pendapat fatimah tentang bentuk bimbingan karier informasi ialah :

“Bagian bimbingan karier informasi karyawan ditegaskan untuk memberikan informasi-informasi tentang data diri mereka, seperti potensi, dan keterampilan dengan tujuan nantinya karyawan ini akan di letakkan sesuai dengan skill nya, namun terkadang karyawan juga harus dituntut dengan hal-hal baru agar nantinya dalam diri kalian bisa mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan

b. Bimbingan Karier Penempatan

Bimbingan karier penempatan mengajarkan kepada karyawan untuk benar-benar serius dalam mengambil sebuah keputusan kariernya, karena pada bimbingan ini karyawan harus bersungguh-sungguh dalam menjalankan kariernya, karena ini merupakan tahap kedua setelah bimbingan karier informasi. Disinilah diri karyawan diuji dengan berbagai macam kebimbangan, dan peran *coaching* sangat dibutuhkan disini karena tentang pengambilan keputusan karier dari karyawan.

Hasil wawancara dan observasi pendapat Dimas Kewa tentang bentuk bimbingan karier penempatan ialah :

“Bimbingan karier penempatan ini misalnya saya dengan ibu fatimah, kami itu diberikan bimbingan dari coaching, kalau kami disini namanya coaching, nah disini kamu diberikan sebuah tugas dan juga dituntut agar 5 tahun kedepan kami ini sudah harus berkembang, dan kami masih baru sama-sama masuk di tahun 2021, tetapi kami harus bisa maju dan berkembang dalam pekerjaan kami”

c. Bimbingan Karier Orientasi

Orientasi merupakan suatu pengenalan atau pengarahan bagi karyawan untuk penyesuaian kariernya di masa depan. Masa orientasi ini dikenal sebagai pendirian seseorang karyawan agar benar-benar mempersiapkan diri untuk memasuki dunia karier.

Hasil wawancara dan observasi, pendapat Fatimah tentang bentuk bimbingan karier orientasi ialah :

“Dalam orientasi disini ada namanya masa orientasi karyawan baru, yaitu dengan nama lain orientasi magang, baik karyawan pimpinan, maupun karyawan pelaksana, dan itu dilakukan untuk pengenalan perusahaan, dan setiap karyawan itu harus tau apa sejarah perusahaan, siapa-siapa saja peminannya, dan yang paling penting itu adalah struktur organisasi, misalnya struktur bagian SDM”

2. Metode pelaksanaan bimbingan karier di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan

Metode berasal dari Bahasa Yunani “*Methodos*” yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Berhubung dengan upaya ilmiah, maka metode yang menyangkut masalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Fungsi dari metode itu sendiri adalah sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan. Metode bimbingan karier yang ada di ppks terdiri dari dua metode yaitu, metode ABK (Analisis Beban Kerja), Metode sistem Senior dan Junior dan Metode Akselerasi

a. Metode ABK (Analisis Beban Kerja)

ABK (Analisis Beban Kerja), melalui metode ini para karyawan diberikan bimbingan dengan diberikannya tugas oleh *coaching*, dengan tujuan karyawan dituntut mampu berkembang dengan tugas-tugas yang diberikan tersebut. Melalui

metode ABK (Analisis Beban Kerja), *coaching* dapat melihat bagaimana perkembangan karyawan tersebut, dan dapat diputuskan setelah mereka mengerjakan tugas yang sudah diberikan.

Hasil wawancara dan observasi, Dimas Kewa mengatakan :

“Metode yang digunakan dalam pelaksanaan bimbingan karier bisa juga menggunakan ABK (Analisis Beban Kerja), dan penerapannya dari job description itu, kami biasanya diberikan tugas dan sebelum tanggal 20 itu sudah harus selesai karena itu masa penggajian dan itulah metode yang diterapkan dalam bimbingan karier disini”

b. Metode Sistem Senior dan Junior

Senior adalah orang yang sudah lama bekerja di dalam organisasi sedangkan junior orang yang baru masuk di suatu tempat pekerjaan dan perlu disampaikan disini dengan melihat suatu jabatan di organisasi tersebut. Hasil wawancara Fatimah mengatakan bahwa metode ini adalah :

“Terutama untuk karyawan pimpinan karena mereka akan the next leader selanjutnya, disini sistem senior dan junior ada, jadi menjadi suatu kebanggaan gitu bagi seorang senior mampu membentuk juniornya untuk menjadi the next leader juga, jadi penerapannya pada masa orientasi kan kita bimbing sebelum dia masuk ke dunia kerja, itu kita orientasi dulu dan ada masa magang yaitu selama 6 bulan dan selesai masa 6 bulan, setelah itu masuk masa percobaan selama 3 bulan, setelah mendapatkan sk pengangkatan itu lebih di test lagi sama atasan, lebih banyak diataskan sih, dan ditanya bagaimana kinerjanya dan sebagainya itu berada diataskan untuk kelanjutan bimbingannya”

c. Metode Akselarasi

Akselarasi dalam fisika artinya percepatan, seorang karyawan yang memiliki prestasi harus diberi bimbingan tambahan agar prestasi yang diperolehnya benar-benar matang dan sempurna. Di PPKS karyawan yang berprestasi memiliki metode khusus dalam melakukan bimbingan yaitu metode akselarasi dalam metode ini karyawan akan melakukan berbagai tahapan untuk bisa mendapatkan prestasi selanjutnya. Hasil wawancara Fatimah menjelaskan :

“Kita disini kan ada pake golongan nih, misalnya dia ada di golongan III-A dan harus bisa mencapai asisten urusan dan ini kan harus mempunyai prestasi, dan ini balik ke diri kita sendiri, misal ni mau dijadikan dari golongan II ke golongan III dan itu harus mengikuti akselarasi dulu, yaitu akselarasi ujian dulu dan semisalnya nanti

manajemen setuju, dan kemudian hasil ujian psikotesnya bagus baru dia bisa naik, dan itulah metode khusus bimbingan karier untuk karyawan berprestasi”

3. Tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan bimbingan karier di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan

Ketika ingin mengetahui apakah pelaksanaan bimbingan karier di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan ini sudah termasuk baik atau tidak, maka perlu kita melihat atau menanyakan kepada para informan. Dan hal ini dapat menjadi tolak ukur mengenai keberhasilan bimbingan karier yang diberikan kepada para karyawan di PPKS. dan berikut tanggapan dari informan tentang pelaksanaan bimbingan karier di PPKS, yaitu Fatimah memaparkan penjelesannya :

“Kalau ditanya puas atau tidak itu kembali lagi kepada orangnya, terkadang kalau ada karyawan yang mengikuti alur dalam pekerjaannya dia puas, dan terkadang ada manusia yang suka menghantam dan tidak bersungguh-sungguh dan terkadang suka membantah dia tidak akan pernah puas”

Mengambil dari satu penjelasan saja rasanya kurang lengkap, dan berikut kelanjutan pemaparan dari Dimas Kewa dan Fatimah tentang apakah karyawan sudah merasakan manfaat dari bimbingan karier, apakah ada yang mengeluh ada yang mengeluh tentang pelaksanaannya, apakah ada yang suka dari pelaksanaan bimbingan karier tersebut dan apakah sudah efektif pelaksanaan bimbingan karier yang dilakukan, berikut pemaparannya:

“Sebagian mungkin sudah dan sebagian belum, merasakan manfaatnya, itu begini, kami ada tuh namanya polinator, polinator itu kan bagian dari penyerbukan, kami kan mengadakan bimbingan kariernya tuh untuk melatih mereka, bagi yang memahami dengan benar-benar pasti bisa mempraktikkannya dan merasakan manfaatnya, dan ketika ada manusia yang bekerja setengah hati saya jamin itu ga bakal bisa mempraktikkannya dan tidak dapat merasakan manfaatnya. Dan yang paling penting itu adalah kembali lagi ke manusia nya bagaimana ia menjalaninya, dan ada rasa mengeluh itu ada dalam diri manusia, terkadang ada yang merasakan manfaatnya dan ada yang hanya mengatakan omong kosong, dan sudah merasa pandai, dan tiba dia sampai di tempat kita beri tugas ternyata tidak bisa itulah yang buat salah satu mengeluh, dan sebagian karyawan suka dengan pelaksanaan bimbingan karier dan sebagian mungkin tidak, tetapi yang paling penting itu catat kembali ke manusia nya lagi dia menjalaninya dengan sepenuh hati dia gak bakal mengeluh dan hari-hari yang dilaksanakan itu merasakan aman dan damai, rambut boleh sama hitam, tapi pemikiran siapa tahu ya kan dan selama kami bekerja disini bimbingan karier yang dilaksanakan sudah efektif dalam pelaksanaannya”

Bimbingan karier adalah proses/pemberian bantuan yang diberikan kepada individu agar mampu mengembangkan potensi (bakat, minat dan kemampuan), yang dimiliki, mengenali dirinya sendiri, mengatasi permasalahan sendiri, sehingga individu tersebut menentukan sendiri jalan hidupnya secara bertanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain (Abdi Alam, 2019).

Penelitian ini berusaha mengungkapkan bagaimana bentuk pelaksanaan bimbingan karier, metode bimbingan karier, dan tanggapan para karyawan tentang pelaksanaan bimbingan karier. Dari hasil yang telah diuraikan diatas dapat dilihat sebagai berikut :

1. Bimbingan Karier Informasi

Bimbingan karier informasi merupakan salah satu jenis bimbingan yang amat penting untuk membantu klien agar terhindar dari berbagai masalah yang dapat mengganggu terhadap pencapaian perkembangan klien, baik berhubungan dengan diri pribadi, sosial, belajar ataupun kariernya. Pada hakikatnya, bimbingan karier informasi merupakan salah satu bentuk pelayanan bimbingan karier yang bersikan sejumlah data, fakta yang dapat menggambarkan keadaan diri seorang, dengan segala potensinya, ruang lingkup pendidikan dan pekerjaan serta persyaratan dan hubungan keduanya (Hidayati, 2015). Informasi yang perlu dipahami oleh karyawan ialah sebagai berikut:

- 1) Informasi dan pengetahuan tentang diri sendiri, tentang bakat, minat, kecerdasan, kebutuhan, kekuatan, dan kelemahan, karakteristik, cita-cita dan nilai-nilai, yang semuanya diperlukan untuk mendukung kinerja untuk mencapai kesuksesan.
- 2) Informasi tentang dunia kerja, misalnya jenis pekerjaan yang tersedia, persiapan yang akan dilakukan seperti studi dan pelatihan tertentu, dan prospek yang harus dihadapi dalam memilih profesi karier/pekerjaan tertentu.
- 3) Informasi tentang nilai-nilai yang meliputi berbagai nilai kehidupan yang baik yang ada dalam dirinya, yang ada di masyarakat dan yang diperlukan dalam berbagai jenis pekerjaan (Fadhilah, 2015).

2. Bimbingan Karier Penempatan

Pengembangan karier dan penempatan kerja yang benar dapat menggunakan beragam teknik fasilitatif, menurut Gibson dan Mitchell yang meningkatkan kesadaran diri, eksplorasi karier, perencanaan dan pengambilan keputusan, dan menempatkan dan tindak lanjut. Dalam mengambil keputusan karier harus benar-benar bertanggung jawab dengan cara, hati-hati dalam mengambil keputusan karier karena sadar akan adanya resiko, mengetahui segala resiko dari keputusan kariernya, dan menjalani keputusan karier dengan sungguh-sungguh (Dana, 2018).

3. Bimbingan Karier Orientasi

Orientasi dapat dipahami sebagai pengenalan atau orientasi untuk beradaptasi dengan karir masa kedepan (Rofiq Muafi, 2022). Surya mengatakan bahwa karir dapat diraih melalui pekerjaan (job) seperti tukang jahit, hobi seperti pebulutangkis, profesi seperti dokter atau guru, dan dapat diperoleh melalui peran hidup seperti pemimpin masyarakat. Orientasi karir dapat disimpulkan sebagai arah pendirian seseorang sebagai upaya mengenali dan mempersiapkan diri dalam memasuki dunia karier (Mudawamatuni'mah, 2020).

4. Metode ABK (Analisis Beban Kerja)

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat perbedaan definisi tentang beban kerja. Beban kerja sebenarnya satu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai defisini yang tepat. Salah satu tokoh yang mengartikan beban kerja adalah Gopher dan Doncin. Menurut mereka beban kerja adalah sebagai satu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance*

failures). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Fatimah Mulyani, 2016).

5. Metode Sistem Senior dan Junior

Senioritas menurut Wahyudi diartikan sebagai “lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam metode ini para senior diminta untuk mendidik/membimbing juniornya dengan baik, dengan tujuan sebelum mereka mendapatkan bimbingan dari *coaching* mereka sudah ada bekal ilmu yang diberikan oleh senior tersebut (Abdul Nurandan, 2018).

6. Metode Akselerasi

Metode akselerasi dilakukan untuk melakukan pengembangan terhadap karyawan yang berprestasi, menurut Iskandar Wiryokusumo pada hakikatnya pengembangan merupakan upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang utuh, sebagai bekal atas perkara sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri kearah tercapainya martabat dan kemampuan manusiawi yang optimal (Abdul Haris, 2020).

7. Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Dalam Konseling Islam

Pada dasarnya semua orang butuh pencerahan dalam menentramkan jiwa agar dapat menjalani hidup secara baik. Termasuk dalam usaha pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari seperti bekerja sebagai karyawan dalam dunia industri. Bekerja sebagai seorang karyawan pada sebuah perusahaan tidak mudah. Banyak rintangan dan hambatan yang harus dicapai sesuai ketentuan perusahaan. Begitu juga perusahaan, untuk bisa maju dan bertahan juga harus berusaha keras untuk menghadapi berbagai persoalan yang datang silih berganti dalam mencapai hasil target dan persaingan perusahaan lain. Untuk itu, setiap orang memerlukan bimbingan dalam menjalani hidupnya agar mampu menghadapi berbagai persoalan yang dihadapinya, baik yang datang dari dalam dirinya sendiri maupun yang datang dari luar dirinya (Mistarjia, 2020).

Bimbingan Konseling Islam dalam dunia kerja disebut dengan “Bimbingan Konseling Industri”. Bimbingan konseling industri merupakan hubungan timbal balik antara konselor dengan klien dalam lingkungan kerja yang mempunyai sifat profesional. Timbal balik itu terjadi dalam : 1) interaksi antara dua orang yaitu seorang karyawan dan seorang konselor, 2) karyawan yang datang pada konselor biasanya mengalami atau mempunyai masalah, 3) Karyawan yang datang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya baik atas kemauan sendiri atau atas anjuran perusahaan, 4) konselor terlatih dan mempunyai teoritik yang umum berlaku, 5) tujuan konseling ini menolong dan membantu klien untuk dapat mengerti dan menerima keadaanya, yang kemudian diharapkan dapat menemukan jalan keluar dan mengembangkan potensi dirinya, 6) proses konseling menitikberatkan pada masalah yang jelas, terang dan nyata serta dalam kesadaran diri., 7) konseling bersifat rahasia, sehingga karyawan akan merasa bebas bicara secara terbuka tentang permasalahannya. Konseling juga mencakup masalah pekerjaan dan pribadi, karena keduanya jenis masalah ini bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Al-Qur’an surah Ar-Ra’d ayat 11 menjelaskan bahwa bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri.

هُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS Ar-Ra’d: 11)(Ahmad Mundzir, t.t.).

Ayat di atas menjelaskan bahwasannya baik buruknya suatu hal yang didapat sangat tergantung pada apa yang diusahakannya. Ahmad Mundir dalam tulisannya yang berjudul “Tafsir Ar-Ra’d Ayat 11: Motivasi Mengubah Nasib?” di laman NU online berpendapat, menjadikan surah Ar-Ra’du untuk motivasi orang agar berbuat yang terbaik dan berjuang maksimal merupakan langkah positif. Hanya saja perlu dicatat, perjuangan dalam konteks ayat tersebut bukan mengubah yang buruk menjadi baik, tetapi merawat agar anugerah yang baik-baik dari Allah tak berubah menjadi buruk karena perilaku kita. Dalam hal ini, sangat perlu kiranya melakukan suatu pekerjaan secara optimal, karena setiap proses adalah gambaran suatu output yang dibentuk. Sama halnya ketika prosesnya kurang optimal maka output yang akan dihasilkan juga kurang berkualitas, namun sebaliknya jika prosesnya dilakukan secara baik dan optimal maka untuk mendapatkan output yang baik tidak lagi hanya sebuah mimpi belaka (Masyitoh, 2020).

Simpulan

Hasil penelitian yang berjudul bentuk-bentuk pelaksanaan bimbingan karier untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan, akhirnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk pelaksanaan bimbingan karier untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan (PPKS) Medan, merupakan bimbingan yang diberikan oleh *coaching*/pembimbing dari masing-masing bidang. Dan bentuk bimbingan karier terbagi menjadi tiga bagian yaitu bimbingan karier informasi, bimbingan karier penempatan, dan bimbingan karier orientasi.
2. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan bimbingan karier itu ada tiga yaitu, metode ABK (Analisi Beban Kerja), metode sistem senior dan junior dan yang terakhir ada metode khusus untuk karyawan yang berprestasi yaitu metode akselarasi.

Tanggapan dari para informan mengenai pelaksanaan bimbingan karier sudah sangat bagus meskipun tidak semua suka atau merasakan manfaat dari bimbingan karier tersebut, karena itu semua kembali ke manusia lagi apakah dalam

menjalani bimbingan dengan sungguh-sungguh maka akan merasakan semua manfaat dari bimbingan karier itu dan akan mendapatkan efek yang positif disetiap pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Abdi Alam, F. (2019). *Korelasi Layanan Bimbingan Karier dengan Bahasa dan Sastra di Era Revolusi Industri 4.0* (Bogor). Guepedia.com.
- Abdul Haris, dkk. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK. 02(03)*, 60.
- Abdul Nurandan. (2018). *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Abu Ya'la (Musnad),4368, dan al-Baihaqi, (syi'bul imam),334/4, dinilai dhaif oleh Mutaqaddimin, dan dinilai hasan oleh al-Albani dengan syawahid (penguat). (t.t.).
- Ahmad Mundzir. (t.t.). *Tasir Ar-Ra'd Ayat!!: Motivasi Mengubah Nasib?* [https://islam.nu.or.id/tafsir/tafsir-ar-ra-d-ayat-11-motivasi-mengubah-nasib-0cXb8].
- Amriabdullah. (t.t.). Hadis tentang Makan Hasil Kerja Sendiri. *Steemit*. <https://steemit.com/esteem/@amriabdullah/hadis-tentang-makan-hasil-kerja-sendiri-f5877b20b3f35>
- Androh, dkk. (2017). *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. Vol.05(2)*, 381.
- Anggito, A. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat). CV Jejak.
- Armansyah. (2021). *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta* (Yogyakarta). CV Azka Pustaka.
- Asri, R. dkk. (2021). *Peningkatan Kematangan Karier Siswa Dengan Teori Tom Holland. Vol.06(02)*, 123. <https://doi.org/https://doi.org/10.23916/08935011>
- Atiqah, H. (2010). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan* (Medan). 12.
- Bukhari. (t.t.). *Shahih Hadist*.
- Dana, S. (2018). *Pengaruh Bimbingan Karier Terhadap Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Peserta Didik Kelas XII SMA PAWYATAN DAHA Kediri Tahun Ajaran 2017/2018. 02(02)*, 4.
- Departemen Agama RI. (2010). *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta). CV Penerbit Diponegoro.
- Dina Narulita, M. (2019). *Perencanaan Karir Karyawan di PT X. Vol. 18(02)*, 123.

- Dwi, dkk. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*. 08(01), 2.
- Endra. (2019). *Pendekatan Pelayanan Kesehatan Dokter Keluarga (Pendekatan Holistik Komprehensif)* (Malang). Zifama Jawara.
- Fadhilah, S., dkk. (2015). *Bimbingan Karier di Perguruan Tinggi Melalui Pemberian Life Skills dan Link And Match Untuk Mewujudkan Masa Tunggu Memperoleh Pekerjaan Pendek*. 18(02), 14–15.
- Fatimah Mulyani, F., dkk. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*. 231.
- Hartono. (2018). *Bimbingan Karier* (Jakarta). Prenadamedia.
- Hidayati, R. (2015). *Layanan Informasi Karir Membantu Peserta Didik Dalam Meningkatkan Pemahaman Karir*. 01(01), 4.
- Khairunnisa. (2010). *Metode Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta*. 24–25.
- Kirom, C. (2018). *Etos Kerja dalam Islam*. Vol.01(01), 59–61.
- Ma'rif, S. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan* (Bogor). IPB Press.
- Masyitoh. (2020). *Manajemen Mutu Pendidikan Perspektif QS.AR-Ra'du Ayat 11 dan Implementasinya Dalam Pengelolaan Madrasah*. 01(01), 44.
- Mistarjia. (2020). *Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Program Bimbingan Rohani Islam Pagi Pada Perusahaan Winda & Raffi Kota Padang*. 11(02), 261.
- Mudawamatuni'mah. (2020). *Orientasi Karier Pada Mahasiswa Program Bimbingan Dan Konseling (BKI) Faultas Dakwah IAIN Purwokerto*,. Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Ni'matuzahroh, & Susanti. (2018). *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi* (Malang). Universitas Muhammdiyah Malang.
- Novia. (2020, Januari 10). *UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya*. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasannya/>
- Nur, S. (2018). *Metodologi Penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian* (Sidoarjo). Zifatama Publisher.
- Rahmawati, I., dkk. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jombang). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Rofiq Husnul Maafi, Hosnul Abrori, (2022). Peta Intervensi Terhadap Remaja Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir: Literatur Review. *Jurnal Sociocouns*, Vol 2, No 2.

Seniawati, K. (2014). *Efektivitas Teori Karier Holland Melalui Layanan Informasi Untuk Meningkatkan Pemahaman Diri Terhadap Kesiapan Siswa*. 02(01), 2–3.

Silvanus, dkk. (2019). *Efektivitas Konseling Trait And Factor Dengan Teknik Dialog Untuk Meningkatkan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Dan Kematangan Karir Pada Karyawan CV. UMA SAPTA ARCITEKTUR*. Vol 04(2), 25.

Susanto, A. (2018). *BIMBINGAN KONSELING DI SEKOLAH Konsep, Teori, dan Aplikasinya Edisi Pertama* (Jakarta). PRENADAMEDIA GROUP (Davisi Kencan).

Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)* (Bandung). Media Sains Indonesia.

Yolanda, A., dkk. (2015). *Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: PTPN IV (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun*. 04(02), 69–70.