

METODE BIMBINGAN KARIER UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MASMINING NAGAJUANG KABUPATEN MANDAILING NATAL

Riadh, Syawaludin Nasution, Erwan Efendi,¹

Email: riadhchaniago234@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode bimbingan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik dari langkah-langkah bimbingan karier dan materi yang diberikan terhadap karyawan serta hambatan apa yang terjadi pada saat proses bimbingan karier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi yang diperoleh langsung dari sarana penelitian maupun catatan dari sumber yang terkait dengan penelitian. Hasil penelitian ini, (1) Metode bimbingan karier dilakukan dengan tatap muka atau secara langsung supaya karyawan dapat mengeluarkan apa saja kendala yang dialami pada saat bekerja, bimbingan karier ini dilakukan untuk agar karyawan dapat termotivasi dengan arahan yang diberikan pimpinan dengan adanya bimbingan langkah-langkah bimbingan karier akan menyadarkan apa saja kesalahan yang dilakukan karyawan pada saat bekerja baik di kantor maupun dilapangan. (2) Materi yang diberikan pimpinan kepada karyawan pada saat proses bimbingan karier ialah seperti kata-kata penyemangat, ceramah yang berupa kritik yang membangun dan supaya karyawan lebih percaya diri, dan kendala apa saja yang dialami karyawan pada saat proses bekerja di perusahaan. (3) hambatan yang terjadi didalam perusahaan kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan karyawan, dan kurangnya komunikasi antara satu sama lain, dan hambatan kurangnya skill karyawan terhadap kinerja dalam perusahaan.

Kata kunci: Bimbingan Karir, Kinerja, Metode

¹ . Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstract

This study aims to determine career guidance methods to improve employee performance, both from the steps of career guidance and the materials provided to employees and what obstacles occur during the career guidance process. In this study, researchers used descriptive research methods with a qualitative approach. Research data collection was carried out by interviews, observation and documentation obtained directly from research facilities and notes from sources related to research. The results of this study, (1) The career guidance method is carried out face-to-face or in person so that employees can issue any obstacles experienced at work, this career guidance is carried out so that employees can be motivated by the directions given by the leadership with guidance on career guidance steps This will make employees aware of what mistakes they make while working both in the office and in the field. (2) Materials given by the leadership to employees during the career guidance process include words of encouragement, lectures in the form of constructive criticism and so that employees are more confident, and what obstacles employees experience during the process of working in the company. (3) the obstacles that occur in the company are the lack of leadership and employees, and the lack of communication between each other, and the lack of ability of employees to performance in the company.

Keywords: Career Guidance, Performance, Method

PENDAHULUAN

Setiap manusia yang diciptakan memiliki keinginan, kebutuhan, dan motivasi untuk terus berkembang. Untuk mengatur manusia dalam perkembangan hidupnya dibutuhkan suatu sistem. Sistem yang mengatur manusia disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau (MSDM). Manusia dalam mewujudkan sistem tersebut maka haruslah bekerja sama sebagaimana yang dijelaskan Allah SWT pada surat Ar-Ra'd ayat 13:11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن 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 لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ۝ ۱۱

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah 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 ang selain Dia”. (Q.S Ar-Ra'd 13:11)²

Fenomena administrasi tingkat yang belum pernah terjadi sebelumnya baru-baru ini muncul, dengan peningkatan penekanan pada pentingnya manajemen sumber daya manusia. Bisa jadi pendekatan ekonomi erat kaitanya dengan kesadaran bahwa semakin banyak orang yang menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pengembangan barang dan jasa pada bidang ekonomi, sumber daya manusia memiliki bagian andil yang besar.³

²Q.S Ar-Ra'd At-Tanzil, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Bandung: Sinar Baru AlGesindo, 2007), hlm 4.

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007), hlm 4.

Bimbingan karier adalah layanan yang dibuat untuk individu dalam membangun kesadaran diri terhadap dunia kerja. Bimbingan karier melibatkan pengembangan kemampuan diri, pendidikan, teknik dalam memutuskan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan karier mereka. Individu yang memiliki masalah pekerjaan dapat dibantu oleh bimbingan karier. Individu dibantu untuk menemukan potensi diri, bakat, keahlian, dan kemampuan yang bermanfaat bagi mereka sendiri di kehidupan mereka kedepannya.⁴

Bimbingan karier secara khusus yang berkaitan tentang pengarahan penyaluran untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa mandiri sebelum dikelola secara formal karyawan yang sudah paham akan tetap mengikuti bimbingan karier selama karyawan masih bekerja di perusahaan tersebut.⁵

Metode bimbingan karier ialah usaha bimbingan untuk membantu karyawan untuk mengatasi kesulitan dan kendala dalam dunia kerja serta menginformasikan tentang pekerjaan perusahaan. Maka hubungan pelaksanaan meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk memiliki peran yang sangat baik.⁶

Bimbingan karier tersedia hampir di semua bisnis atau perusahaan dengan variasi metode dan teknik yang berbeda-beda. Namun tujuannya tetap

⁴ Ulifah Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Malang : UIN-MALIKI PRESS, 2010), hlm 9.

⁵ Dud Gunawan, *Model Bimbingan Pengembangan Karier*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 13 No. 2, 2012 hlm 3.

⁶ Bili Hakiki Jenawi, *Bimbingan karier dalam Menumbuhkan Motivasi Entrepreneurship Peserta Didik*. Jurnal Bimbingan Penyuluhan Konseling dan Psikotripsi Islam. Vol 6 No 4, 2018, 392-412, hlm 397.

sama yakni menunjang potensi karyawan, sehingga kualitas perusahaan juga dapat meningkat dan keinginan perusahaan dapat diperoleh.⁷

Program bimbingan karier yang komprehensif dijenjang perusahaan, termasuk perusahaan yang tinggi atau yang aktif merupakan suatu sistem yang krusial dalam membantu para karyawan terjun ke industry pekerjaan. Intervensi karir yang terus berkembang harus diterapkan sejak awal bekerja kemudian dijaga konsistensinya agar kinerja karyawan meningkat.⁸

Adapun mengapa peneliti tertarik meneliti ini Menurut pengamatan pertama peneliti pada saat observasi di PT Masmining nagajuang kabupaten mandailing natal. Perusahaan yang melakukan kegiatan pengelola berupa sesi informasi bimbingan (pengarahan) setiap sebelum mulai bekerja, sesi pengarahan ini berlangsung mulai dari pagi jam 08:00 hingga 08:30. Perusahaan tersebut juga sangat disiplin dalam jam kerja, hal ini berlaku bagi para karyawan, manager, pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan atau menejer harus lebih cepat dalam bertindak jika dibandingkan dengan karyawan. Karena, hal ini tidak menutup kemungkinan adanya masalah didalamnya. Beberapa karyawan tidak menganggap penting untuk mengadakan bimbingan (pengarahan) karena menurut sebagian karyawan adanya masalah didalamnya. Oleh karena itu menurut sebagian karyawan, melalui peneliti pengembangan

⁷ Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: CV. Rajawal, 2001), hlm 69.

⁸ S.A. Lilly Nurillah, *Program Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa*. *Jurnal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research* ISSN 2548-3226 (2017), 1(1), pp. hlm 67-85.

yang dilakukan peneliti beberapa karyawan merasa mengadakan bimbingan (pengarahan) tidak penting karena sebagian karyawan, mengatakan apa yang disampaikan pada saat bimbingan tidak sesuai yang dilakukan pada saat proses kerja pada pertemuan saat bimbingan (pengarahan) berbanding terbalik dengan apa yang disampaikan dan yang dialami di lapangan, sehingga timbul rasa bosan dan pikiran tidak hadir dalam pertemuan pada saat bimbingan (pengarahan) tersebut. Peneliti berkesimpulan kejenuhan membuat para karyawan terlambat dalam mengikuti sesi bimbingan. Hal itu terjadi karena apa yang terjadi di lapangan berbeda dengan yang diterima karyawan dalam bimbingan. Terdapat tiga macam karyawan setelah mengikuti sesi bimbingan yakni: karyawan termotivasi, karyawan tidak termotivasi, karyawan tidak merasa ada perubahan. Karyawan yang merasa meningkatnya kinerja dan termotivasi pada saat melakukan bimbingan (pengarahan) selalu tepat waktu dan mengikuti bimbingan sehingga memanfaatkan kondisi di lapangan secara maksimal. Sedangkan para karyawan yang tidak termotivasi bekerja malas-malasan bahkan pekerjaannya membuat dirinya tidak mencapai target perusahaan. Selain dari karyawan biasa mereka mengikuti aturan perusahaan, tapi tidak merasa tertantang dengan arah karir yang ditetapkan perusahaan sehingga mereka tidak antusias. Arah karir yang dimaksud perusahaan adalah apabila kinerja karyawan bagus dan prestasi karyawan meningkat maka karyawan mendapatkan bonus

atau hadiah dari perusahaan.⁹

Metode

Penelitian ini dilakukan di PT. Mas Mining Nagajuang Kecamatan Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara. Lokasi ini dipilih karena sebelum peneliti belum ada orang lain yang meneliti mengenai pemberian metode bimbingan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Masmining Nagajuang.

Jenis penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif. Menurut pendapat Denzin dan Lincoln bahwa penelitian kualitatif deskriptif ialah suatu penerangan terhadap pemaknaan dengan melalui metode pengkajian yang digunakan dengan baik dan teliti sehingga dari segi jumlah, dan frekuensi serta kuantitas yang terdapat dan belum bisa diukur. Suatu penelitian yang menggunakan pengkajian terhadap suatu kajian dan peristiwa sosial maupun konflik yang terjadi di lingkungan masyarakat.¹⁰

Pusat kajian pada penelitian kualitatif ini ialah suatu peristiwa atau aktivitas dimana ketika melakukan identifikasi, dokumentasi dan menguasai secara intens tentang makna, nilai, persoalitas maupun tuntutan umum maupun individu dan kelompok tentang suatu persoalan yang terjadi di lingkungan sosial

⁹ *Ibid*, hlm. 71.

¹⁰ uliansyah Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai Dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 20011), hlm 33-35.

masyarakat.¹¹

Pendekatan yang digunakan peneliti ialah yaitu *filed research* (pendekatan lapangan), ialah kajian lapangan dilakukan dengan keadaan nyatadan menjalin interaksi sosial yang erat dengan peneliti dan subjek yang ingin diteliti. Peneliti melakukan penelitian kualitatif tujuan untuk mendeskripsikan hal-hal yang berkaitan dengan bimbingan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah cara mengumpulkan data dalam bentuk lisa. Data tersebut diperoleh dengan dilakukannya sesi tanya jawab.¹² Adapun bentuk-bentuk wawancara sebagai berikut:

a. Wawancara Terstruktur

Dalam wawancara ini peneliti akan mengumpulkan data yang sudah pasti informasi apa yang muncul.. Dalam pratiknya, pengumpulan data tidak hanya dapat menggunakan sebagi orang yang diwawancarai, tetapi juga

¹¹ Muhammad Fitrah and Luthfiyah, *Metodelogi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*, (Jawa Barat: CV, Jejak, 2017), hlm 44.

¹² Cholid Narbuko, *Metode Penelitian*(Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm 236.

peneliti Membutuhkan bantuan dari alat seperti HP, gambar, dan lainnya yang menunjang keberhasilan wawancara.

b. Wawancara non Terstruktur

Maksud dari wawancara non terstruktur adalah dimana peneliti bertanya tanpa mengikuti pedoman. Pedoman wawancara hanya digunakan dengan beberapa baris besar permasalahan hanya yang ditanyakan.¹³ Dan adapun jenis wawancara bersifat fleksibel dan memungkinkan minat dan pemikiran partisipan, pewawancara dengan bebas menanyakan berbagai pertanyaan kepada partisipan dalam urutan maupun pada jawaban.

c. Wawancara Semi Terstruktur

Wawancara semi-terstruktur terfokus pada isu inti dari apa yang ingin diwawancarai. wawancara semi-terstruktur pertanyaan-pertanyaannya tidak sama pada setiap partisipan tapi sekali lagi berfokus pada inti isu. Pada khusus pedoman wawancara semi terstruktur.¹⁴

Dan adapun peneliti menggunakan penelitian semi terstruktur Karena semi terstruktur merupakan bentuk wawancara yang sudah di terstruktur yang dimana satu persatu pertanyaan diperdalam mengorek keterangan lebih

¹³ Sugiono, *OP Cit.* Hlm 138-140.

¹⁴ Imami Nur Rachmawati, *Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif Wawancara.* Jurnal Keperawatan Indonesia, Volume 11, no.1, Maret 2007. Hlm 36-37.

lanjut. Dan oleh karena itu jawaban yang diperoleh bisa meliputi semua variabel, dengan keterangan yang lengkap dan mendalam.

2. Observasi

Observasi ialah sebuah kegiatan dengan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan penelitian yang dimana harus turun langsung kelapangan untuk mengamati hal-hal yang berhubungan dengan tempat, kegiatan, tujuan perasaan.¹⁵ Adapun observasi terbagi dua yaitu:

- a. Observasi Partisipan ialah metode menggunakan pengumpulan data untuk menghimpun data penelitian dengan melalui pengamatan dan pengindraan dimana peneliti benar-benar dalam lingkungan responden.
- b. Observasi Non Partisipan ialah observasi yang dilakukan tanpa melibatkan peneliti sebagai partisipan.¹⁶

Adapun peneliti menggunakan observasi non partisipan karena peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang di amati di lingkungan PT Mas Mining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

3. Dokumentasi

Dalam dokumentasi peneliti mengumpulkan data dokumen, catatan, atau catatan atas terjadinya peristiwa pada masa lalu. Dokumentasi berguna sebagai cross cek informasi. Sebagai contoh memvalidasi hasil wawancara dengan

¹⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm 146.

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Reineka Cipta, 2013), hlm 140.

dokumen apakah sesuai atau tidak..¹⁷

Teknik analisis data adalah proses dimana data dianalisa dengan seksama agar kesimpulan mudah ditarik. Bogdan dalam Sugiono mengatakan bahwa analisis data adalah proses mengkategorikan temuan dengan seksama dan sistematis. Data temua tersebut diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.¹⁸ Menurut Miles dan Huberman analisis terdiri dari tiga bagian yaitu:¹⁹

1. Reduksi data ialah mengambil data yang sesuai dengan kategori yang dibutuhkan. Maka dari itu peneliti awalnya sudah membuat tema. kemudian temuan disesuaikan dengan tema, akan masuk ke tema yang mana data tersebut. Jika data tidak termasuk ke dalam tema manapun maka data itu bisa dibuang. Data yang dibutuhkan penelitian ini adalah yang bisa menggapai tujuan pada penelitian ini yakni variabel metode bimbingan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mas Mining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.
2. Penyajian data ialah penyajian data dilakukan untuk mempermudah melihat gambaran di lapangan secara tertulis. Penyajian data dapat dilakukan dalam beberapa bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, jejaringan

¹⁷ Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm 158.

¹⁸ Sugiono, Op. Cit.hlm 334.

¹⁹ Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Pers, 1992, hlm 16.

sosial (network) serta menyusun rencana kerja.²⁰ selanjutnya yang berhubungan dengan bentuk metode bimbingan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mas Mining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

3. Kesimpulan ialah peneliti harus bisa menjawab rumusan masalah dan bahkan dapat menemukan temuan baru yang belum pernah ada, pada kesimpulan ini juga dapat gambaran atau mendiskripsikan suatu objek yang awalnya belum jelas hingga menjadi jelas. Hubungan sebab dan akibat teori maupun sementara. Pada tahapan ini peneliti harus mampu menanggapi rumusan masalah yang ditetapkan dengan jelas berkaitan tentang bentuk-bentuk metode bimbingan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Mas Mining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

PEMBAHASAN

Menurut etimologi asal kata metode adalah “*meta*” yang dalam bahasa Yunani berarti “melalui” kemudian lanjutannya adalah “*hodos*” yang memiliki arti “jalan”. Jika kedua bahasa tersebut disatukan maka terbentuk kalimat “*jalan yang dilalui*”. Pada pandangan yang luas tentang pengertian metode, metode berarti “*jalan untuk mencapai sesuatu yang harus melewati tahapan-tahapan*”.²¹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia metode adalah tahapan-tahapan

²⁰ Farida Aryani, *Peran Peergroup Dalam Membentuk Gaya Hidup Konsumtif Remaja*, (Universitas Pendidikan Indonesia: Perpustakaan. Upi.edu, 2014) hlm 46.

²¹ Elvi Mu’awanah, Rifa Hidayat, *Bimbingan dan Konseling Islami di Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm 54.

yang wajib dilalui dalam menargetkan sesuatu atau sistem yang dirangkai dalam rangka menggapai tujuan yang telah ditetapkan.²² Namun dalam kamus manajemen metode adalah “tata cara dalam melangsungkan kegiatan”. Pelayanan bimbingan konseling istilah metode sering diubah tergantung objek masalah konselingsnya. Hal tersebut harus dideskripsikan agar metode dan teknik yang fleksibel serta luas dapat dipraktikkan dalam proses bimbingan.

Bimbingan karir adalah program yang tersistem. bimbingan karir merupakan layanan yang dirancang untuk individu. bimbingan karir mampu membantu dan memahami individu dalam merespon diri. bimbingan karir membuat individu berkesempatan dalam mengenali kesempatan kerja. bimbingan karir memberikan layanan pendidikan, waktu, dan kemampuan penarikan keputusan kepada individu. dan bimbingan karir dapat membuat individu bisa mengelola karirnya. bimbingan karir juga tersedia untuk semua kalangan usia. bimbingan karir membantu individu mempertahankan pendidikan. bimbingan karir membantu individu dalam pengelolaan karir. Macam-macam bimbingan karir adalah dalam bentuk kelompok maupun individu.²³

Umumnya bimbingan memiliki batasan. Batasan bimbingan adalah memberi bantuan teknis yang teratur. Tujuannya adalah menolong permasalahan individu. Kemudian masalah tadi dibantu pemecahan masalahnya. Kemudian

²² Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi ke.3*, (Jakarta : Balai Pustaka,2002), hlm 740.

²³ Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta: KENCANA, 2016), hlm 28.

individu diajak untuk menyesuaikan diri dengan kondisi baru. Lalu masalah tersebut selesai.²⁴

Jabaran penjelasan di atas dapat diringkas menjadi, bimbingan merupakan bantuan yang diserahkan kepada customer. Itu dilakukan agar potensi diri terlihat. Ketika potensi diri terlihat maka jalan hidupnya juga terlihat. Lalu jika hidupnya terlihat maka dia dapat bertanggung jawab pada pilihannya sendiri.

Asal kata karier adalah "carrer" yang asalnya dari bahasa Inggris yang memiliki arti riwayat pekerjaan. Isitilah tadi diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi "karier" dengan suara penyebutan yang hampir sama namun penulisannya berbeda. Bimbingan karier dapat membantu individu membangun rencana. Itu juga dapat menolong individu mengembangkan diri. Selain itu, bimbingan karier juga memecahkan masalah sebagai contoh ilmu tentang jabatan, beban kerja, situasi diri, gambaran lingkungan kerja, membangun rencana, mengembangkan karier, dan bisa menghadapi masalah yang datang.²⁵

Pengertian secara umum bimbingan adalah proses dalam memberikan bantuan yang sistematis kepada individu. Bantuan sistematis tersebut diberikan secara terus-menerus. Bantuan sistematis terus-menerus tersebut diberikan guna memecahkan masalah yang dihadapi individu. Masalah yang dipecahkan diharap

²⁴ Attia Mahmoud Hana, *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan I*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1978), hlm 53.

²⁵ Indah Lestari, *Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills*. Jurnal Konseling GUSJIGANG Vol.3 No. 1 (Januari-Juni 2017) ISSN print2460-1187, online ISSN 2503-281X (Universitas Muria Kudus), hlm 20.

dapat membuat individu paham tentang dirinya. Ketika dirinya paham, maka dia akan menerima dan mengarahkan dirinya. Individu tersebut harus menyesuaikan diri dengan lingkungan. Yang harus disesuaikan individu dengan lingkungan adalah potensinya. Penyesuaian potensi dengan lingkungan diharap dapat membuat individu bisa menyelesaikan masalah dirinya dengan keluarga, masyarakat, dan pekerjaan.²⁶

1. Fungsi Bimbingan Karier

Fungsi bimbingan karier ialah mendapatkan suatu tempat tersendiri sehingga lebih giat melakukan. Bimbingan karier memang sangat perlu untuk yang bekerja terhadap karyawan adapun fungsi bimbingan karier ialah sebagai berikut:

- a. Fungsi pengungkapan dilakukan untuk mengungkap kondisi seseorang. Kondisi yang diungkap adalah kondisi dari dalam diri. Ini dilakukan agar data tentang karyawan terperoleh. Dengan adanya data tersebut pembimbing bisa menentukan tingkatan masalah yang dihadapi klien
- b. Fungsi pencegahan adalah usaha memprediksi hambatan-hambatan. Hambatan yang diprediksi berasal dari para karyawan. Fungsi ini bisa mencegah munculnya hambatan. Hambatan tersebut berasal dari karyawan. Sehingga ketika hambatan sudah terprediksi maka karyawan dapat dibantu perkembangannya.

²⁶ Masdudi, *Bimbingan dan Konseling Perspektif Sekolah*, (Cirebon: CV. Pangger,2015), hlm 2.

- c. Fungsi penyaluran ada agar membuat karyawan dapat menentukan pilihan. Pilihan yang ingin ditentukan karyawan hanya karyawan yang tahu. Fungsi ini hanya menyalurkan bantuan atas apa yang diinginkan karyawan.
- d. Fungsi karyawan adalah kegiatan untuk mengembangkan karyawan. Yang dikembangkan pada karyawan adalah potensinya. Karyawan yang sadar akan potensi dirinya bahwa potensinya bagus tentu merasa bahagia.
- e. Fungsi penyesuaian adalah suatu usaha yang diberikan pada karyawan. Usaha tersebut berbentuk bantuan agar karyawan dapat sesuai dengan lingkungan sekitarnya.
- f. Fungsi pengarahan adalah bimbingan yang diberikan kepada karyawan dalam hal arah tujuan..
- g. Fungsi informatif tujuannya adalah agar karyawan mendapat informasi. Ketika karyawan mendapat suatu informasi maka dia dapat menambah potensinya. Karyawan yang potensinya bertambah tandanya perkembangan yang terjadi pada dirinya adalah hal yang baik.
- h. Fungsi pemecahan adalah dalam fungsi ini masalah yang dihadapi atau dimiliki oleh karyawan akan dibantu pemecahan masalahnya.

- i. Fungsi perbaikan diberikan agar suatu perubahan terjadi dalam diri individu. Perubahan yang terjadi pada individu seperti dari yang kurang baik menjadi baik.²⁷

2. Prinsip-prinsip Bimbingan Karier

Terdapat prinsip yang memiliki pandangan sebagai landasan metode bimbingan karier. Itu adalah::

- a. Pemilihan karier adalah proses dari peristiwa.
- b. Pemilihan karier dimulai dengan pengenalan diri yang menuntut tiap orang untuk memahami kemampuannya.
- c. Dalam bimbingan karier individu harus memahami diri sendiri.
- d. Bimbingan karier membantu individu tentang dunia pekerjaan yang ada di dunia.
- e. Dalam bimbingan karier mencakup penyediaan informasi, pelatihan, atau pendidikan yang diperlukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.
- f. Bimbingan karier ditempat kerja adalah kegiatan konselor untuk memberikan motivasi dan dukungan dalam mengatur keputusan dan mengoreksi pekerjaan.²⁸

Prinsip-prinsip yang membahas pengembangan manusia secara umum

²⁷ Slameto, *Bimbingan di Sekolah*, (Jakarta : Bina Aksara, 1998), hlm 12-16.

²⁸ Bimo Walgito, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, (Yogyakarta: Andi Offset,1995), hlm 152.

segaris dengan pengembangan karier. Prinsipnya adalah itu proses sepanjang hidupnya. Ulifa Rahma menjelaskan teori tentang pengembangan karier adalah sebagai berikut:

a. Teori donald super

Pada dasarnya teori ini menyatakan bahwa pekerjaan merupakan perwujudan dari konsep diri, artinya orang memiliki konsep dan berusaha untuk membentuk konsep diri tersebut dengan memilih pekerjaan. Menurut teori perkembangan pilihan karier bukanlah peristiwa yang sekali seumur hidup karena konsep diri orang itu berubah-ubah melalui tahap-tahap kemunduran. Tahap penjelajahan dibagi menjadi fase fantasi, eksperimen dan realistik sedangkan fase pelatihan dibagi menjadi fase percobaan dan keadaan fase stabil. Selain hal itu pola karier atau tingkat pekerjaan yang dicapai seseorang ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi, kemampuan mental, sifat kepribadian, minat, nilai, dan ketersediaan kesempatan orang tua.

b. Teori Ginzberg, dkk

Sesuai dengan tugas-tugas pembangunan. Ginzberg membagi perkembangan karier menjadi tiga periode umum, yaitu:

- 1) Periode fantasi
- 2) Periode pendahuluan
- 3) Periode realistik

Teori ini berpendapat bahwa kemajuan karier terjadi dalam waktu relatif

panjang dan melalui tahap-tahap perkembangan tertentu.²⁹

3. Pentingnya Bimbingan Karier Bagi Karyawan

Bimbingan karier dipandang sebagai salah satu investasi. Bimbingan karier juga dilihat sebagai pelatihan atau pendidikan. Maka dari itu tujuan bimbingan karier agar SDM dalam organisasi berkembang. Karyawan harus mendapat bimbingan yang bagus. Dibawah ini dijelaskan betapa pentingnya bimbingan karier:

- a. SDM dalam perusahaan menduduki jabatan tertentu. Namun kedudukan tersebut belum tentu sesuai dengan SDM tersebut. Hal tersebut sering terjadi karena bukan kemampuan yang menjadi landasan SDM tersebut mendapat jabatan, melainkan karena formasi kosong. Maka dari itu perlu ada penambahan. Penambahan diberikan kepada staf atau karyawan baru. Yang ditambah tentu saja kemampuan yang dipelruka jabatan tertentu
- b. Suatu perusahaan aka dipengaruhi oleh ilmu teknologi. Oleh karena itu jabatan-jabatan tersebut memerlukan seseorang. Jenis orang yang diperlukan jabatan tersebut adalah orang dengan kemampuan yang memumpuni. Terkadang orang yang kemampuannya memumpuni tidak tersedia untuk jabatan tersebut. Maka dari itu karyawan perlu ditambah kemampuannya. Penambahan kemampuan dilakukan agar jabatan ada yang mengisi..

Pentingnya bimbingan karier seperti yang dipaparkan di atas tidak hanya diperuntukan untuk pegawai. Paparan di atas juga penting bagi

²⁹ Ulifa Raha, *Bimbingan Krier Siswa*, (Malang: UIN-MALIKIPRESS,2010), hlm 35.

perusahaan. Pentingnya adalah dalam hal keuntungan. Perusahaan akan mendapat keuntungan juga. Keuntungan akan muncul jika kemampuan karyawan ditingkatkan. Kemampuan karyawan meningkat akan membawa keuntungan bagi perusahaan yakni karyawan makin produktif dalam bekerja.³⁰

A. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan ialah kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian yang pada dasarnya individu tersebut memang mempunyai skil atau ahli didalam bidang tersebut. Kinerja karyawan atau perestasi dalam bekerja ialah hasil kerja yang baik dan yang di capai seseorang karyawan dalam tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting dalam keberlangsungan disuatu perusahaan dan adapun aspek yang terpenting dari seorang karyawan adalah kinerja, jika kinerja karyawan baik maka perusahaan akan berkembang sengan optimal. Namun sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang lemah atau buruk maka perkembngan perusahaan akan menurun. Oleh karena itu bimbingan kelompok digunakan sebagai metode untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, dengan bimbingan kelompok dapat diketahui penyebab kinerja karyawan menurun dan bagaimana solusi dalam mengatasi hal buruk tersebut. Terkadang karyawan hanya butuh merasa dihargai sebagai manusia bukan sebagai robot pekerja untuk

³⁰ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, 2009), hlm 28-29.

melakukan sesuatu saja, dengan bimbingan kelompok di dapatkan karyawan merasa di hargai, didukung, didengar keluh kesahnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Namun tidak hanya didengarkan saja namun adanya tindakan lanjut terkait dengan hal yang didapat pada saat bimbingan kelompok.³¹

Kinerja juga diartikan sebagai harapan perusahaan terhadap keseluruhan nilai dari serangkaian perilaku yang berlainan yang dibawah individu hingga akhir standar periode waktu. Menurut Koomans membagi kinerja terbagi tiga indikator yaitu:

- a. Kinerja tugas
- b. Kinerja kontekstual
- c. Perilaku kerja produktif³²

1. Logo Visi, Misi dan Motto PT. Masmining Nagajuang



Gambar. Logo PT. Masmining

³¹ Wahyu Hidayah, *Peran Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial, 2019), hlm 320.

³² Rika Wahyuni, Hadi Irfani, *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi, Vol.12, No.1, Januari 2019, ISSN : 2088-5326, E-ISSN: 2502-8766, (Universitas Putra Indonesia: YPTK Padang), hlm 3.

a. Visi, Misi Motto PT. Masmining Nagajuang

Visi PT. Masmining Nagajuang

1) Menjadi produsen andalan di Indonesia yang menguntungkan bagi masyarakat khususnya masyarakat sekitar dan bagi semua kepentingan yang kita harapkan berkelanjutan.

2) Misi PT. Masmining Nagajuang, Semua rencana dan tindakan kami akan mendukung persatuan di wilayah tambang atau tempat kerja dan rasa hormat bermasyarakat sesuai dengan prinsip gotong royong atau membangun bersama. Agar visi dan misi tersebut dapat terwujud, maka PT. Masmining mempunyai motto yang digunakan sebagai pedoman bagi para staf dan karyawan dalam melaksanakan visi dan misi di PT. Masmining memiliki motto yakni “ Mendorong, Mengelola, Antusias, Objektif, Nyaman dan Santun.”³³

1. Jumlah Karyawan di PT. Masmining Nagajuang

Observasi yang dilaksanakan oleh Ervi Alantina sebagai (HRD) di perusahaan itu adalah ada 143 karyawan disana. Penjelasan oleh Ervi Alantina di wilayah Nagajuang jumlahnya sebanyak 143 dan berbedalagi di cabang lainnya. Adapun jumlah karyawan perempuan sebanyak 7 orang dan jumlah karyawan laki-laki sebanyak 136.³⁴

³³ Ervi Alantina, Wawancara Pribadi, PT. Masmining (Juli 2022)

³⁴ Ervi Alantina, Wawancara Pribadi, PT. Masmining (Juli 2022)

Jumlah keseluruhan karyawan di PT. Masmining Nagajuang ialah 143 karyawan peneliti mengambil data pimer sebanyak 4 orang, yang dimana karyawan 143 suda termasuk Manager, HRD dan Dll.

A. Langkah-Langkah yang Dilakukan dalam Metode Bimbingan Krier Di PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

Bimbingan karier termasuk kedalam sebuah kegiatan. Kegiatan yang ada pada bimbingan karier adalah pemberian bantuan pada individu. Bantuan diberikan dalam bentuk layanan. Layan itu berfungsi agar individu bekerja dengan tepat. Pekerjaan yang baik dapat mengembangkan potensi dalam individu. Potensi yang baik bisa digunakan untuk mempersiapkan diri terhadap pilihan karier.³⁵

Maksud dari bimbingan karier adalah memberi bantuan pada individu dengan cara sistematis yang terlibat pada penunjang karier. Karir yang menunjang membantu individu dalam mengembangkan karier. Karier dikembangkan kearah yang sesuai dengan kemampuan individu. Konteks bimbingan karena adalah kembalnya manusia pada fitrahnya. Maksud kembali kepada fitrah adalah melihat potensi awal manusianya. Manusia sebagai makhluk ciptaan Allah bertugas mengabdikan. Bimbingan karier selalu memberikan pemahaman tentang bentuk karier. Karena bahwa semua pekerjaan dan jabatan ditunjukkan untuk patuh kepada Allah SWT. Milgram menjelaskan bahwa bimbingan karier

³⁵ Aryatmi Siswohardjono, *Perpektif Bimbingan Konseling dan Penerapannya di berbagai Institusi*, (Semarang : Satya Wacana Semarang, 1991). hlm. 457

adalah proses hidup. Proses hidup yang mencari identitas diri. Yang dimaksud identitas adalah keturunan, kepribadian, tingah sosial, dan budaya.³⁶

Adapun secara umum langkah-langkah yang dilakukan pada saat Bimbingan Karier di PT.Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal adalah sebagai berikut yaitu :

1. seluruh karyawan seharusnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai kariernya dengan baik dimana semua karyawan harus memiliki kesempatan yang sama untuk menggunakan fasilitas karier sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada karyawan yang ada di perusahaan.
2. untuk setiap karyawan hendaknya memahami dan menguasai bahwa karier itu sangat penting untuk pemahaman terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan di PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.
3. sebagai karyawan alangkah baiknya saling membantu dalam menginformasikan pemahaman dalam meningkat kinerja dan perencanaan dalam bidang kariernya masing-masing.
4. seluruh karyawan hendaknya saling membantu untuk memperoleh pemahaman tentang hubungan pendidikan karier yang dijalannya sekarang di dalam perusahaannya tersebut.

³⁶ Roberta M.Milgram, *Counseling Giftedn Talented Children, Noewood*. (New Jersey : Ablex Publishing Corporation 1991).hlm. 147

5. Pelaksanaan Bimbingan Karier yang dilakukan setiap pagi seluruh karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan apa saja kendala yang dialami karyawan didalam perusahaan dan diberikan kesempatan untuk bertanya seputar planning kerja yang akan datang.

B. Materi Dan Program yang Diberikan Kepada Karyawan Di PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

1. Materi Yang Di Berikan Pada Saat Proses Bimbingan Karier

Dalam setiap kegiatan bimbingan karier pasti selalu ada materi dan program yang dilakukan di PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal. Ada beberapa materi yang diberikan kepada karyawan PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal. pada saat proses bimbingan karier yang dimulai biasanya pada saat pagi hari materi yang biasanya disampaikan bermacam-macam seperti:

a. Ceramah

ceramah yang dilakukan oleh narasumber (pimpinan) dalam kegiatan yang dilakukan setiap proses bimbingan karier. Adapun materi apasaja yang diberikan pada saat proses bimbingan karier ialah seperti yang disampaikan informan PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

“kalo materi yang diberikan biasanya kita selalu membahas tentang pemahaman diri karyawan dan bagaimana cara karyawan memahami dan menyesuaikan dirinya di dalam perusahaan”.³⁷

b. Diskusi

Diskusi yang dimaksud disini isi diskusi ini berkaitan dengan pendekatan yang mengandung kata-kata positif yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan di dalam perusahaan PT Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal. Akan tetapi masih banyak karyawan yang mengabaikan hasil diskusi yang dilakukan, padahal proses diskusi tersebut sangat penting untuk bertujuan menjelaskan apa saja target yang harus dicapai untuk proses peningkatan kinerja karyawan di PT Masmining Nagajuang Mandailing Natal.

2. Program Bimbingan Karier Karyawan di PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal

Maksud dari program bimbingan karier ialah suatu bentuk dari perhatian terhadap karyawan perusahaan PT Masmining khususnya untuk karyawan dalam hal peningkatan karier. Bimbingan karier diperusahaan sangatlah penting untuk membantu karyawan agar dapat menentukan pilihan dan membuat keputusan karier berdasarkan pemahaman kondisi

³⁷ Wawancara Pribadi dengan Informan Bapak Ali Gusti, 7 Juli 2022 pukul 15.33 WIB.

dari lingkungan. Program Bimbingan Karier secara keseluruhan terbukti efektif dalam mengembangkan potensi karier karyawan. Keefektifan bimbingan karier yang dikembangkan terlihat dari perbandingan kemampuan membuat pilihan karier karyawan antara kelompok yang pada awal dan akhir pelaksanaan Bimbingan Karier.³⁸

Program Bimbingan Karier bagi karyawan ialah Investasi yang baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan karena program ini, begitu penting agar bisa menjadi memotivasi pengembangan diri dengan secara bersama. Program bimbingan karier alangkah lebih baiknya untuk menyajikan berbagai maca, kesempatan bekerja yang sudah ada dalam lingkungan serta dalam perusahaan. Hal ini seperti yang disampaikan informan bapak Syukri Nasution sebagai karyawan di PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

3. Faktor Hambatan Dalam Proses Bimbingan Karier Di PT. Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal.

Dalam proses kegiatan Bimbingan Karier tidak semua dapat berjalan mudah begiru saja tidak ada yang berjalan mulus atau lepas dari yang namanya masalah, dengan kata lain proses bimbingan karier yang dilakukan tidak selamanya berjalan baik, lurus, sesuai yang diharapkan, tentu saja

³⁸ Muhibbuh Abifian & Amin Budi Amin, *Program Bimbingan Karier Untuk meningkatkan Kemampuan Membuat Pilihan Karier*, (Utele Jurnal Kependidikan). hlm. 12

memiliki hambatan atau kendala dalam proses bimbingan karier.³⁹

1. Karyawan yang kurang berkomunikasi padahal konsekuensi dalam perusahaan komunikasi sangat penting karena rintangan komunikasi dalam perusahaan muncul karena masalah hubungan –hubungan antar pribadi jika tidak ada komunikasi karyawan tidak bisa menyelesaikan masalah maupun pekerjaan dengan baik dan jika karyawan mengalami kesulitan alangkah lebih perlunya dikomunikasikan terlebih dahulu dengan rekan kerja, atau membicarakan pada saat Bimbingan Karier. Karyawan yang mengalami kesulitan untuk memahami intruksi dari rekan kerja maupun atasan dengan banyaknya tugas yang sangat penting, oleh karena itu berkomunikasi didalam perusahaan sangat penting dan jika komunikasi itu baik maka kinerja pun akan meningkat. Berdasarkan Hasil Wawancara dengan ibu Erfi Alantina sebagai informan :

“ Hambatan yang sering terjadi di perusahaan kurang baiknya komunikasi yang mereka jalin dan jika ada kendala yang dialami dalam perusahaan banyak yang menyimpang dan tidak menginformasikannya kembali. hal tersebut berakibatkan adanya kesenjangan kinerja didalam perusahaan padahal gunanya bimbingan karier dilakukan supaya komunikasi berjalan dengan baik dan

³⁹ Febry, Taufik & Mudjiran, *Usaha yang dilakukan dalam menentukan Arah pilihan dan Hambatan-Hambatan yang ditemui.* (Jurnal Ilmiah Konseling 1, No 3(2013) hlm. 310-314

karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik dalam perusahaan”.⁴⁰

1. kurangnya Skill Pengetahuan Karyawan

Perkembangan karier didunia pekerjaan masih banyak yang skilnya kurang dan pengetahuannya masih minim. Skill ialah pelatihan dan keterampilan dengan melakukan simulasi yang sangat penting dalam proses pembelajaran salah satu solusi untuk menghadapi hambatan tersebut ialah dengan lebih baiknya karyawan meminta bantuan kepada rekan kerja atau pimpinan yang memberikan arahan atau bimbingan karier agar karyawan mendapatkan proses pembelajaran yang optimal dengan pengawasan dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan. Hambatan kurangnya skil tersebut disebabkan oleh faktor penataan kurangnya fasilitas serta kualitas kinerja yang sangat perlu ditingkatkan. Menurut “Bapak Ali Gusti hambatan kurangnya skill tersebut terjadi.”

“terjadinya hambatan kurangnya skill yang dihadapi karyawan biasanya karena kurangnya ketelitian mendengar dan memahami pada saat adanya pelatihan soft skill dan kurangnya rasa ingin tau. Adapun solusi untuk memperbaiki kurangnya skill yang dihadapi karyawan

⁴⁰ Wawancara Pribadi dengan Informan Ibu Ervi Alkurangnantina Informan Penelitian, 7 Juli 2022. Pukul 16.17 WIB

meminta bantuan terhadap rekan kerja atau Manager atau pada saat proses Bimbingan Karier⁴¹

2. Kurangnya Fokus dan keseriusan karyawan dalam proses bekerja

Untuk mengembangkan karier alangkah lebih baiknya kita melakukannya dengan keseriusan, karena untuk mengembangkan karier atau meningkatkan kinerja sangat diperlukan keseriusan dalam bidang apapun. Keseriusan bekerja maka menghasilkan kinerja yang baik sebab tanpa adanya keseriusan bekerja maka perencanaan yang dirancang akan tidak sesuai dengan hasil karena kurangnya fokus dan keseriusan dalam perusahaan, jadi untuk memasuki dunia kerja sangat dibutuhkan adanya kesungguhan dan keseriusan dalam pekerjaan agar berjalan sesuai dengan apa yang dirancang dan sesuai target perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ervi Alantina sebagai informan :

“ Hambatan kurangnya fokus dan keseriusan dalam bekerja kadang sering terjadi dalam perusahaan PT.Masmining Nagajuang Kabupaten Mandailing Natal. Banyak teguran yang diberikan hrd kepada karyawan dari sebagian karyawan ada yang merasa akan tetapi dari beberapa karyawan juga ada yang tidak peduli dengan teguran itu,

⁴¹ Wawancara Pribadi Bapak Ali Gusti Sebagai Informan Penelitian, 7 Juli 2022 pukul 16.20 WIB

untuk itu biasanya pada saat bimbingan karier pimpinan menyampaikan sangat diperlukan keseriusan dalam bekerja”⁴².

KESIMPULAN

1. Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses bimbingan karier untuk meningkatkan kinerja karyawan, arahan atau bimbingan yang diberikan direktur atau pimpinan perusahaan yang masing-masing instansi kepada stafnya. Dan bimbingan yang dilakukan seperti setiap pagi secara rutin. Pertemuan untuk menyampaikan informasi terhadap seluruh karyawan, baik yang berpendidikan dalam jenjang apapun. Atau pun yang dilakukan seperti seminar atau pelatihan seperti *induction training motivation training*. Yang dilakukan sesuai tempat yang ditetapkan yaitu di ruangan tempat bimbingan karier. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengembangkan perusahaan. Bimbingan karier ini merupakan beberapa tahapan mulai dari proses penerimaan karyawan baru, orientasi kerja, pelatihan tugas-tugas karyawan, penetapan pengembangan potensi kerja karyawan, penempatan kerja dan pematangan jabatan yang diterima.
2. Materi yang diberikan kepada karyawan didalam perusahaan tersebut diantaranya
 - a. Disiplin

⁴² Wawancara Pribadi dengan Informan Ibu Ervi Alkurangnantina Informan Penelitian, 7 Juli 2022. Pukul 16.30 WIB

- b. Waktu
 - c. Ketegasan dalam bekerja
 - d. Peduli dengan pekerjaan baik di kantor maupun dilapangan.
3. Faktor penghambat bimbingan karier. Kurangnya keefektipan kerja karyawan akibat kelalaian dalam bekerja semua itu terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan, karyawan beranggapan bahwa pimpinan tidak lagi percaya terhadap karyawan dan adapula yang beranggapan bahwa pengawasan yang dilakukan hanya untuk bermaksud sebagai mata-mata saja dengan hal itu terjadilah karyawan tidak terima jika kinerja karyawan dimata-matai, pimpinan perusahaan sebagai penengah berusaha memberikan jalan tengah atau penyelesaian dan solusi terhadap permasalahan yang terjadi dengan cara pemberian nasihat terhadap karyawan tersebut supaya proses kerja akan lebih baik lagi dan tidak ada hambatan bagi karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Karnila Ali dan Didiek Wijaya. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro.” *Jurnal Lmiah FE-UMM* 12, no. 2 (2018): 1–19.
- Al-Quran Dan Terjemahannya*. Semarang: Karya Toha Putra, n.d.
- Amin, Samsul Munir. *Bimbingan Dan Konseling Islam*. Jakarta: AMZAH, 2013.
- Aryani, Farida. *Peran Peergroup Dalam Membentuk Gaya Hidup Konsumtif Remaja*. Jakarta: Uiniversitas Pendidikan Indonesia, 2014.
- Bimo Walgito. *Bimbingan Dan Penyuluhan Di Sekolah*. Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Defriyanto dan Neti Purnama Sari. “Pelaksanaan Layanan Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Minat Siswa Dalam Melanjutkan Studi Kelas XII DI Sma Yadika Natar.” *Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 3, no. 2 (2016): 201–31.
- Depdiknas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Dessler, Bary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2005.
- Dharma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Dkk, Ramadhan Alfalaqqul Mardin. “Analisis Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Mengawasi Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31, no. 1 (2016): 179–98.
- Febry, Taufik, Mudjiran. “Usaha Yang Dilakukan Dalam Menentukan Arah Pilihan Kariernya Dan Hambatan-Hambatan Yang Ditemui.” *Jurnal Ilmiah Konseling* 1, no. 3 (2013): 310–22.
- Gunawan, Dud. “Model Bimbingan Pengembangan Karier.” *Jurnal Penelitian Pendidikan* 3, no. 2 (2012).

- Hana, Attia Mahmoud. *Bimbingan dan Konseling dan Pekerjaan I*. Jakarta: Bulan Bintang, 1978. 63
- Hartono. *Bimbingan Karier*. Jakarta: KENCANA, 2016.
- Hidaya, Elvi Mu'awanah dan Rifa. *Bimbingan Dan Konseling Islami Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hidayah, Wahyu. *Peran Konseling Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial, 2019.
- Huberman, Milles dan. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Pers, 1992.
- Iskandar, Dhany. "Strategi Peningkatkan Kinerja Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kinerja Dan Dampak Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Jibeka* 12, no. 1 (2018): 23–31.
- Jenawi, Bili Hakiki. "Bimbingan Karier Dalam Menumbuhkan Motivasi Entrepreneurship Peserta Didik." *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Konseling Dan Psikotrapi Islam* 6, no. 4 (2018): 392–412.
- Ketut, Dewa. *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Kreiner, Angelo Kincki. *Perilaku Organisasi*. 9th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2014.
- Lestari, Indah. "Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills." *Jurnal Konseling GUSJIGANG* 3, no. 1 (2017): 253–81.
- Luthfiyah, Muhammad Fitrah and. *Metodelogi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus*. Jawa Barat: Jejak, 2017.
- Ma'ruf Abdullah. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional RI, 2014.
- Masdudi. *Bimbingan Dan Konseling Perspektif Sekolah*. Cirebon: Pangger,

2015.

Masmining, PT.Sorik. “Program Pengembangan Dan Pernerdayaan Masyarakat Yang Dilakukan PT.Sorik Masmining.” 123.com, 2022.

Narbuko, Cholid. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Nikmah, Nafisatun. *Layanan Bimbingan Karir Untuk Pemantapan Kepuasan Karir. (Studi Kasus Di Kelas X Siswa SMK N 1 Sumber Rebang)*. Walisongo: Skripsi Sarjana Sosial, 2022.

Ningrum. “Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Proplem Solving) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Smester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* 3, no. 1 (2017): 145–51.

Noor, Juliansyah. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertai Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2011.

Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Notoatmodjo, Soekidijo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reineka Cipta, 1998.

Nurillah, S.A. Lilly. “Program Bimbingan Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Mahasiswa.” *Jurnal of Innovative Counseling : Theory, Practice & Research* 1, no. 1 (2017): 67–85.

PT. Sorik masmining. “PT. Sorik Masmining.” Sorikmas.co.id, 2022.

Rika Wahyuni, Hadi Irfani. “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi* 12, no. 1 (2019): 2502–8766.

Ruslan A. Gani. *Bimbingan Karir*. Bandung: Angkasa, 2012.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Simanjuntak, Patrick Sanjaya. *Pengaruh Capital Pelatihan Dan Penilaian*

- Kinerja Karyawan Di Telunas Resors*. Batam: Universitas Putera Batam, 2021.
- Slameto. *Bimbingan Di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara, 1998.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- . *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sukardi, Dewa Ketut. *Pisikologi Pemilihan Karier*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sya'idah, Zulfa Arifatus. *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Resto Alas Djati Ponorogo*. Ponorogo: Institut Agama Islam Negri ponogoro, 2021.
- Syamsu Yusuf, L.n dan a. Juntika Nurihsan. *Landasan Bimbingan Dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Tohirin. *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dan Madrasah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Ulifa Rahma. *Bimbingan Krier Siswa*. Malang: UIN-MALIKIPRESS, 2010.
- Wirnadi. *Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta,