

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu dilahirkan dengan sejumlah kebutuhan, tujuan, keinginan dan dorongan dasar. Adanya kebutuhan tersebut menjadikan manusia harus bekerja, sebagaimana firman Allah dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ 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 ﴿١١﴾

Artinya :“bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalumengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah 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.

Berdasarkan ayat tersebut menunjukkan bahwa sejatinya Allah mengikuti amalan dan usaha manusia. Baik kaya atau miskin, maupun sukses dan tidaknya usaha dan aktivitas kita tergantung dari seberapa besar usaha yang

dilakukan. Jika ikhtiar dan usaha kita sungguh-sungguh, maka Allah juga akan sungguh-sungguh memenuhi permintaan kita. Sebagaimana janji Allah dalam ayat diatas. Jangan pernah berharap bisa mendapatkan apa yang diinginkan atau yang dicita-citakan jika kita hanya berdiam diri dan tidak mau berusaha. Diam hanya akan melahirkan kekecewaan dan kegagalan. Didukung pula dengan sabda Rosulullah yaitu tidak ada yang dapat mengubah takdir kecuali doa. Dari kedua dalil ini maka untuk meraih kesuksesan atau meraih apa yang dicita-citakan selain berikhtiar kita juga diwajibkan berdoa. Berdoa terlebih dahulu untuk memohon petunjuk Allah baru setelahnya berusaha agar dalam setiap langkah kita dibimbing oleh Allah.

Sebagaimana Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, firman Allah SWT dalam surat At-Taubah Ayat 105 berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nyaserta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata,

lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubat : 105).

Salah satu fase perkembangan manusia dalam kehidupannya adalah keinginan mencapai kesuksesan dunia akhirat atau cita-cita. Sebagai wujud untuk memaksimalkan potensi dan kemandirian secara finansial. Hal ini tentu berkaitan erat dengan karir atau jenis pekerjaan yang dilakukan. Setiap pekerjaan tidak luput dari pengawasan Allah. Setiap yang dikerjakan akan di pertanggungjawabkan. Ketika yang dilakukan adalah perkara yang baik atau halal maka akan dihisab. Apabila yang dilakukan adalah perkara yang buruk atau keharaman maka akan mendapat adzab yang besar.

Tidak dapat di pungkiri, fenomena yang terjadi di Indonesia adalah masih banyak pengangguran dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbilang masih rendah. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karena pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan.² Untuk itu karyawan atau tenaga kerja perlu memperoleh

² Tjutju Yuniarsih dan Suatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2016), 2.

bimbingan karir dan penyuluhan (konseling), sehingga dalam menjalankan tugasnya berjalan sesuai tujuan dan harapan perusahaan.

Bimbingan karir atau jabatan (*vocational guidance*) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu karyawan dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya, baik masa sekarang maupun yang masa yang akan datang. Bimbingan karir bukan hanya memberikan bimbingan jabatan, tetapi mempunyai arti yang lebih luas, yaitu memberikan bimbingan agar karyawan dapat memasuki kehidupan, tata hidup, kejadian dalam hidup dan mempersiapkan diri dari kehidupan sekolah menuju dunia kerja.³

Disamping itu, bimbingan jabatan memiliki kisaran usaha bimbingan kepada karyawan dalam jasa pertimbangan untuk kerja. Bimbingan karir bagi karyawan merupakan sesuatu yang penting didapat oleh karyawan. Dengan bimbingan karir, karyawan dapat mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dalam meningkatkan kualitas kerja. Seperti yang telah dilakukan oleh salah satu Resto yang berada di Kudus yaitu Kritink Resto, Resto ini telah memberikan bimbingan karir terhadap karyawannya, baik secara rutin, berkala maupun insidental dengan melakukan

³Anas Salahhudin, *Bimbingan & Konseling*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010),115.

beberapa metode-metode dan perencanaan yang telah diterapkan dalam bimbingan karir untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Perencanaan bimbingan karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu, yang di tandai dengan adanya tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan, cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan, dorongan untuk maju dalam bidang pendidikan dan pekerjaan yang di cita-citakan, prestasi yang realistis terhadap diri dan lingkungan, kemampuan mengelompokan pekerjaan yang di minati, memberikan penghargaan yang positif terhadap pekerjaan dan nilai-nilai, kemandirian dalam proses pengambilan keputusan, kemandirian dalam hal mengambil keputusan, dan menunjukan cara-cara realistis dalam pencapaian cita-cita kerja.⁴ Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

⁴ Karimah Nur Fitria, "Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa Di Smk/Smf Indonesia"(Tesis,UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2016), 4.

terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁵

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik pada organisasi tersebut. Efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung terciptanya tujuan yang telah ditetapkan. Permasalahan penerapan disiplin bukanlah hal yang mudah akan tetapi suatu tanggung jawab yang sulit untuk dilaksanakan, karena disiplin berkaitan dengan berbagai segi dan nilai-nilai tingkah laku seseorang yang menyangkut pribadi dan kelompok dalam suatu wadah tertentu. Namun, jika disiplin mampu diterapkan dan dilaksanakan pada pegawai, maka tujuan organisasi dapat dicapai secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah diterapkan.⁶

⁵ Sri Mulyani, dkk. Rohansyah, “Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Bagi Lapangan Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Rersero) Cabang Bnjarasin” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 7.no.2 (2014), 37.

⁶ Nur Agus Salim “ Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru” *Jurnal Mahakam* 1 No. 2 (2016):215-216

Menurut Hasibuan tingkat kedisiplinan kerja seseorang pegawai, dapat diketahui sejauh mana sikap kerja mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pada dasarnya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai merasa ikut memiliki perusahaan dimana dia bekerja atau dengan kata lain kesetiaan terhadap organisasi tersebut. disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁷

Penilaian prestasi karyawan mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai setiap karyawan. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, dengan acuan proses penilaiannya jujur, disiplin, dan objektivitas serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dan balas jasanya dinaikan.

⁷Slamet Riyadi, "Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koprasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Propinsi Jawa Tengah" (skripsi, Universitas Negeri Semarang 2010), 1-2.

Salah satu upaya untuk mencapai prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan bimbingan karir. Salah satu hal yang membantu karyawan mengembangkan diri berkenaan dengan sikap dan kebiasaan bekerja yang baik untuk menguasai pengetahuan dan ketrampilan adalah bimbingan dan konseling karir. Hanya saja untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki ketrampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi. Dalam suatu perusahaan agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi maka tidak hanya sekedar organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja, melainkan melibatkan perlengkapan, mesin-mesin, metode kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-benar dapat berdaya guna. Dengan demikian perlu adanya pengaturan, pengarahan, bimbingan dan pendayagunaan.⁸

Maka dari itu diberikanlah bimbingan karir kepada karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja di Resto Kritik, melalui bimbingan karir diharapkan tercapai prestasi kerja karyawan, maka kualitas perusahaan dapat terwujud dengan baik. Begitu juga dalam manajemen rumah makan. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu atau pelanggan, maka perlu adanya bimbingan karir bagi karyawan, baik itu dengan pendidikan, pelatihan dan

⁸ Husni Ismail, "Implementasi Bimbingan Karir Dalam Mencapai Prestasi Kerja Karyawan di Restoran Lombok Ijo" Yogyakarta, *Hikmah* XI, No. 02 (2017). :137

pemberian motivasi, sehingga karyawan dapat memahami arti kerja dan pemahaman dirinya sehingga prestasi dapat tercapai, seperti yang telah dilakukan oleh Kritink Resto di Kudus.

Sebelum namanya menjadi Kritink Resto, dulunya adalah sebuah tempat angkringan yang dinamai Kopi Kritink. Kopi Kritink didirikan oleh Bapak Erwin dan Bapak Novariantio yang bertempat di Ganesa. Pada tahun 2011 menu andalan dari Kopi Kritink ini adalah kopi susu dengan taburan keju diatasnya dari menu itu menjadikan tempat angkringan tersebut diberi nama Kopi Kritink. Pada kisaran tahun 2015 ekspansi dengan nama Kopi Kritink Premium (Coffee & Dine) yang terletak di Jln Nuri No 302 wergu wetan Kudus, dibawah pengelolaan oleh Bapak Erwin, Aditya serta Alfa yang bekerja sama untuk menjadikan Kopi Kritink Premium menjadi sebuah tempat tujuan utama orang-orang untuk mencari beranekaragam kopi dan juga tempat yang nyaman untuk nongkrong atau bercengkrama dengan keluarga maupun teman.

Pada tahu 2017 tepatnya pada bulan puasa Bapak Erwin dan Bapak Alfa keluar, yang kemudian diteruskan oleh Bapak Aditya E.N. Bapak Aditya memiliki konsep dan pemikiran yang lebih luas dan moderen menjadikan Kopi Kritink Premium lebih maju lagi dari sebelumnya dengan mengubah nama menjadi Kritink Resto.

Sejak awal di dirikan sampai sekarang kurang lebih sudah berusia tujuh tahun yang dulu hanya memiliki tiga karyawan dari awal didirikan di Ganesa seiring dengan berjalannya waktu sekarang sudah memiliki banyak karyawan dan juga sudah menjadi tempat kepercayaan sekolah-sekolah dalam penempatan OJT (*One the Job Training*) siswa-siswa SMK. Banyak sekali perubahan dan kemajuan yang di alami Kirink Resto serta sekarang lebih banyak varian menu mulai dari minuman sampai makanan, begitu juga dengan karyawan dengan individu yang berbeda-beda mulai dari sifat, kepribadian, karakter dan pemikiran maka dari itu diberikan bimbingan karir bagi karyawan-karyawan Kritink Resto Kudus.

Dalam prakteknya tidak mudah memberikan bimbingan karir pada karyawan di Kritink Resto. Terlebih terkait dengan kedisiplinan. Rendahnya disiplin karyawan ditandai dengan seringnya terlambat masuk kerja, sering teledor dan tidak mengenakan seragam sesuai jadwal bahkan pulang sebelum jam kerja berakhir. Hal ini terjadi mengingat karyawan di Kritink Resto kebanyakan adalah remaja yang masih labil dengan dunia kerja atau biasa disebut karyawan baru, sehingga rasa tanggungjawab untuk menjadi karyawan yang disiplin dibilang masih sangat kurang. Hal ini juga dilihat dari kedisiplinannya dalam melaksanakan ibadah kepada Sang Maha. Kurangnya kecekatan dalam melaksanakan ibadah sholat ketika

waktunya juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Bagi karyawan yang disiplin dalam ibadahnya ternyata juga dapat mempengaruhi kedisiplinannya dalam bekerja. disisi lain apabila karyawan bisa disiplin kerjanya maka prestasinya juga semakin meningkat.

Setelah dilaksanakan bimbingan karir ternyata membawa dampak positif baik bagi karyawan maupun pihak Kritink Resto sendiri. Sebagaimana tujuan bimbingan karir adalah untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan karir terhadap karyawan dalam disiplin kerja dan evaluasi bimbingan karir untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di Kritink Resto Kudus. Maka dari itu bimbingan karir sangatlah penting bagi karyawan karena dapat memberikan bantuan kepada karyawan supaya dapat memahami dirinya dan pekerjaannya sehingga karyawan sanggup mengarahkan dirinya sesuai dengan kemampuan, skill dan latar belakang akademiknya. Serta memperbaiki dan merubah sikap, persepsi cara berfikir serta keyakinan yang irasional menjadi rasional sehingga karyawan dapat mengembangkan diri dan mencapai realisasi diri yang optimal. Menghilangkan rasa benci, egois, takut, cemas dan marah yang di akibatkan berpikir irasional dan melatih karyawan agar berpikir yang rasional. Perubahan tersebut menunjukkan adanya kenaikan kualitas yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang

“PERAN BIMBINGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI RESTO KRITINK KUDUS 2019”.

B. Fokus Penelitian

Dalam pandangan kualitatif, untuk membatasi penelitian pada aspek-aspek tertentu sesuai dengan keinginan penelitian, maka perlu adanya batasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus yang berisi masalah yang masih bersifat umum. Dengan adanya batasan masalah peneliti diharapkan bisa fokus terhadap apa yang hendak diteliti, agar masalah tidak melebar. Peneliti ini memfokuskan terhadap peran bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Kritink Resto Kudus.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Kritink RestoKudus?
2. Bagaimana evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan Kritink RestoKudus ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Kritink Resto Kudus.
2. Untuk mengetahui evaluasi apa saja terhadap bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Kritink Resto Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mendatangkan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapaun manfaat teoritis meliputi :

1. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang penelitian bimbingan karir, agar karyawan di Resto Kritink Kudus lebih disiplin sekaligus dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan acuan bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian yang lebih lanjut terkait dengan peran bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Resto Kritink Kudus.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai ilmu pengetahuan didalam meningkatkan kegiatan

bimbingan karir untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan di Resto Kritink Kudus

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan ilmu pengetahuan tentang bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Resto Kritink Kudus.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya mampu untuk mengembangkan hasil dari penelitian ini dan juga dapat menjadi bahan refrensi atau acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

F. Sistematika Penelitian

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penelitian sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bab ini berisi tentang latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian skripsi.

2. Bagian isi

Bab I : Pendahuluan

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II : Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori-teori yang dalam bab ini ada beberapa subab, subab yang pertama yaitu pengertian bimbingan dan konseling, asas bimbingan konseling, tujuan bimbingan, fungsi bimbingan, metode bimbingan, subab kedua pengertian karir, pengertian bimbingan karir, tujuan bimbingan karir, bentuk-bentuk bimbingan karir, landasan bimbingan karir, metode bimbingan karir, parket bimbingan karir. Subab ketiga yaitu pengertian disiplin kerja, fungsi disiplin kerja, indikator-indikator kedisiplinan, pendekatan disiplin, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, Subab keempat yaitu hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian terdahulu. Subab kelima kerangka berpikir.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas metode penelitian merupakan bagian yang

menjelaskan jenis dan pendekatan penelitian, seting penelitian, subyek penelitian, observasi, wawancara, dokumentasi, teknik pengumpulan data, pengujian keabsahan data, dan teknis anasisi data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum Kritink Resto deskripsi data penelitian dan analisis data penelitian mengenai Peran Bimbingan Karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Kritink Resto.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang simpulan, saran-sarandan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.