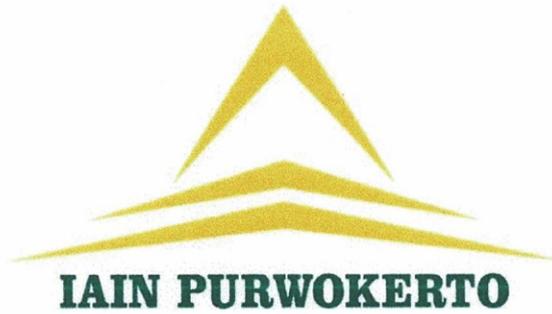


**MANAJEMEN KARIR KARYAWAN  
DI BULDAQ KOREAN BBQ  
(Studi Kasus di CV. Ertiwa Taruno Jaya Jl. Letjen Polisi Suparto Dusun II  
Purwosari Baturraden Kabupaten Banyumas Jawa Tengah)**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Oleh:  
Ratna Nur Aprilia  
NIM. 1522101083**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
JURUSAN BIMBINGAN KONSELING  
FAKULTAS DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Nur Aprilia

NIM : 1522101083

Jenjang : S-1

Fakultas/Prodi : Dakwah/Bimbingan Konseling Islam

Judul Skripsi : **MANAJEMEN KARIR KARYAWAN DI BULDAQ  
KOREAN BBQ (Studi Kasus di CV. Ertiwa Taruno Jaya Jl.  
Letjen Polisi Suparto Dusun II Purwosari Baturraden  
Kabupaten Banyumas Jawa Tengah)**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 8 Mei 2020

Saya yang Menyatakan



NIM. 1522101083



**KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

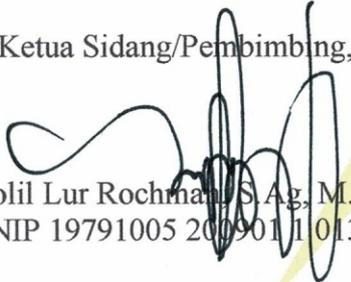
**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul:

**MANAGEMEN KARIR KARYAWAN DI BULDAQ KOREAN BBQ  
(STUDI KASUS DI CV ERTIWA TARUNA JAYA  
JL. LETJEN POLISI SUPRAPTO DUSUN II PURWOSARI BATURRADEN  
KABUPATEN BANYUMAS JAWA TENGAH)**

yang disusun oleh Saudara: **Ratna Nur Aprilia**, NIM. **1522101083**, Program Studi **Bimbingan dan Konseling Islam** Jurusan **Bimbingan dan Konseling**, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, telah diujikan pada tanggal: **2 Juni 2020**, dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos.)** pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing,

  
Kholil Lur Rochman, S.Ag., M.S.I.  
NIP 19791005 200901 1 013

Sekretaris Sidang/Penguji II,

  
Nur Azizah, S.Sos.I, M.Si.  
NIP 19810117 200801 2 010

Penguji Utama,

  
Dr. H. M. Najib, M.Hum.  
NIP 19570131 198603 1 002

**IAIN PURWOKERTO**

Mengesahkan,  
Tanggal 29-6-2020  
Dekan

  
Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.  
NIP 19691219 199803 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah  
IAIN Purwokerto  
di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb,*

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari

Nama : Ratna Nur Aprilia

NIM : 1522101083

Fakultas : Dakwah

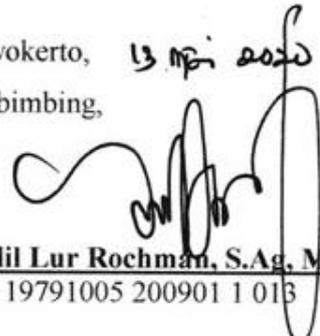
Jurusan : Bimbingan Konseling

Judul Skripsi : **MANAJEMEN KARIR KARYAWAN DI BULDAQ KOREAN BBQ (Studi Kasus di CV. Ertiwa Taruno Jaya Jl. Letjen Polisi Suparto Dusun II Purwosari Baturraden Kabupaten Banyumas Jawa Tengah)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Purwokerto, 13 Mei 2020  
Pembimbing,



**Kholil Lur Rochman, S.Ag, M.S.I.**  
NIP. 19791005 200901 1 013

## MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sampai mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Q.S. {13}: 11.

## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil'alamin.....*

Dengan segala nikmat, karunia dan ridho Allah SWT skripsi ini mampu terselesaikan.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Rochani dan Ibu Nur Katsuroh yang telah bekerja keras dan tidak henti-hentinya mendo'akan agar putrimu menjadi orang yang sukses, dan menjadi manusia yang bermartabat. Serta selalu mendukung dengan penuh kesabaran, ketulusan dan kasih sayang. Terimakasih untuk setiap do'a yang tercurah dan dukungan yang Bapak dan Ibu berikan.
2. Adikku tersayang Agustin Tri Cahyani alias comel yang pinter dan Rio Dwi Julianto alias gombel yang tangguh dan mengayomi.
3. Sahabat tersayangku Dwi Widjayanto Mustafa alias Aje yang selalu membantu dan menjadi saksi dari kehidupan perkuliahanku sampai aku lulus.
4. Segenap keluarga besar dan seluruh kerabat yang senantiasa memberi semangat dan motivasi demi keberhasilan untuk meraih kesuksesan.
5. Pak Kholil dan Bu Nur Azizah yang telah memberikan motivasi dan dukungan keilmuan kepada penulis.
6. Teman-teman manajemen Etnoya Group Bu Dian tercinta, Pak Rudi, Pak Catur, Pak Hari, Pebi, Kuina, Pero, Yogi, Yuan, Leli, Pak Husna dan Mba Drina.
7. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Tidak ada kata yang dapat penulis ucapkan sebagai ungkapan terimakasih, kecuali do'aku kepada Tuhan, agar semua yang telah membantu saya, diberi jalan rezeki, ilmu, dan surga dunia juga akhirat. *Barakallahu lana mina dunya Ilal akhirah*. Amin.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dramaturgi Pengemis Jalanan di Kecamatan Kemranjen Kabupaten Banyumas”.

Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW sebagai suri tauladan terbaik bagi umatnya yang selalu kita harapkan dan nantikan syafa'atnya di hari kiamat. Amin.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor IAIN Purwokerto.
2. Prof. Dr. Abdul Basit, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto
3. Nur Azizah, M.Si. selaku Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling.  
Terimakasih atas motivasinya
4. Kholil Lur Rochman, S.Ag., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing skripsi, yang telah meluangkan waktu, mencurahkan perhatian, membimbing, mengarahkan, mengoreksi, dan memberi saran, dukungan kepada penulis dengan penuh kesabaran selama penelitian dan penyusunan skripsi.
5. Segenap Dosen yang telah tulus dan ikhlas mengajarkan seluruh ilmunya. Serta segenap Staf Karyawan Jurusan Bimbingan Konseling Islam IAIN Purwokerto yang telah memberi kemudahan dalam menuntut ilmu di IAIN Purwokerto dan melayani segala urusan akademik.
6. Kedua orang tuaku, Bapak Rochani dan Ibu Nur Katsuroh yang telah memberikan kasih sayang dan selalu terlintas dalam do'aku. Terimakasih untuk setiap perjuangan yang telah Bapak dan Ibu perjuangkan demi putrimu untuk terus menuntut ilmu dan motivasi yang telah kalian berikan.
7. Adikku Agustin Tri Cahyani yang paling cerewet dan Rio Dwi Julianto yang tangguh dan mengayomi.

8. Teman – teman seperjuangan BKI angkatan 2015. Terimakasih telah memberikan motivasi dan memberikan hari-hari penuh warna di kampus.
9. Semua pihak yang terkait dalam membantu penelitian skripsi ini yang tidak mampu peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan kebaikan dalam bentuk apapun selama peneliti melakukan penelitian hingga terselesaikannya skripsi ini, menjadi ibadah dan tentunya mendapat balasan kebaikan pula dari Allah SWT. Peneliti berharap, adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, baik mahasiswa, maupun masyarakat. Aamiin.

Purwokerto, 9 Mei 2020

Penulis,



**Ratna Nur Aprilia**  
NIM. 1522101083

**MANAJEMEN KARIR KARYAWAN DI BULDAQ KOREAN BBQ  
(Studi Kasus di CV. Ertiwa Taruno Jaya Jl. Letjen Polisi Suparto Dusun II  
Purwosari Baturraden Kabupaten Banyumas Jawa Tengah)**

**Ratna Nur Aprilia  
NIM. 1522101083**

Program Studi Bimbingan Konseling Islam  
Jurusan Bimbingan Konseling  
Fakultas Dakwah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fakta bahwa tidak semua manajemen perusahaan secara *direct* mampu mendorong prestasi karyawan. Realitas yang terjadi adalah, selain regulasi dan intesif dari perusahaan, manajemen karir individu karyawan sendiri juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan manajemen karir individual karyawan Buldaq Koran BBQ Purwokerto. Penelitian dilatarbelakangi fakta bahwa terdapat tiga orang karyawan perusahaan tersebut yang mengalami kenaikan jabatan yang signifikan, ketiganya adalah subjek Rendra Anggi, Imam Yogi dan Panji. Selain itu, beberapa orang di bagian HRD juga menjadi subjek (sekunder) guna mendapatkan informasi tentang subjek primer penelitian.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini merupakan karyawan Buldaq Korean BBQ yang mengalami peningkatan karir, seperti Imam Yogi, Rendra Anggi dan Panji. Subjek penelitian ini adalah manajemen karir karyawan tersebut. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi yang digunakan untuk melihat kinerja karyawan dan wawancara kepada ketiga subjek penelitian tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rendra Anggi, Imam Yogi dan Panji dalam konteks *planning, organizing, staffing, leading, controlling* memiliki cara dan mekanisme manajemen karir yang berbeda-beda. Akan tetapi, dari ketiganya komitmen terhadap kualitas kepribadian, kinerja dan pendapatan perusahaan membuat mereka mendapatkan kenaikan pangkat.

**Kata Kunci: Manajemen, Karir, Buldaq Korean BBQ.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	4
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TEORI MANAGEMEN KARIR KARYAWAN</b>	
A. Konseling Karir .....	12
1. Pengertian Konseling .....	12
2. Pengertian Karir .....	13
3. Tujuan Konseling Karir .....	16
4. Fungsi Konseling Karir .....	18

B. Pengertian Manajemen Karir .....	20
C. Fungsi Manajemen Karir .....	20
D. Peran Manajemen Karir .....	21
E. Manajemen Konseling Karir bagi Karyawan .....	22

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	32
B. Jenis Penelitian dan Pendekatan .....	32
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	33
1. Subjek Penelitian .....	33
2. Objek Penelitian .....	33
D. Sumber Data .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
1. Teknik Observasi.....	34
2. Teknik Wawancara.....	35
3. Teknik Dokumentasi.....	35
F. Teknik Analisis Data .....	36
1. Reduksi Data.....	36
2. Penyajian Data.....	37
3. Simpulan.....	37

### **BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

A. Gambaran Umum CV. Ertiwa Taruno Jaya .....	38
B. Prosedur Umum CV. Ertiwa Taruno Jaya.....	38
C. Job Description Umum CV. Ertiwa Taruno Jaya .....	42

D. SOP Buldaq Korean BBQ .....	44
--------------------------------	----

E. Analisis Data.....	46
-----------------------	----

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	61
--------------------	----

B. Saran-Saran.....	63
---------------------	----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah roda perusahaan, setiap individu (karyawan) umumnya akan berupaya untuk meningkatkan kinerja, sehingga peningkatan jenjang karir dapat diraih maksimal. Fakta tersebut umum terjadi pada perusahaan-perusahaan yang memberikan peluang bagi karyawannya peningkatan jabatan (karir) secara terbuka, baik dilihat dari aspek kinerja ataupun lama masa kerja.

Perencanaan karir di perusahaan ditentukan oleh tujuan dan strategi organisasi serta perencanaan sumber daya manusia (*people planning*). Sementara, perencanaan karir individu ditentukan oleh pengalaman, pendidikan dan aspirasi. Oleh karena itu, di sinilah peran organisasi/ perusahaan. Perusahaan harus menyediakan model perencanaan karir, sumber daya, program konseling, dan informasi pendukung. Manajemen karir dari perspektif perusahaan berawal dari perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan proses menerjemahkan tujuan perusahaan terhadap jumlah dan jenis jabatan.<sup>2</sup>

Secara umum, orang masih menganggap bahwa karir sebagai promosi di dalam organisasi/ perusahaan. Karyawan memiliki pandangan bahwa karir menjadi orientasi hidup, oleh sebab itu, dia akan giat bekerja demi peningkatan karir yang dicita-citakan. Menurut Sofyandi, sebagaimana dikutip oleh Teresia,

---

<sup>2</sup> Lihat Hengky Pangestu, "Pengaruh Manajemen Karir terhadap Kepuasan Karir Melalui Kompetensi Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 5 dan 6, Tahun 2012-2013, hlm. 165.

karir merupakan urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Perusahaan yang ingin *survive*, harus memperhatikan perkembangan karir pegawainya, sehingga potensi maksimal dari karyawan dapat terus dimanfaatkan secara maksimal.<sup>3</sup>

Pendapat lain diungkap oleh Simamora. Dia mengatakan bahwa manajemen karir adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan, dan pemantauan rencana karir yang dilakukan oleh individu seiring dengan sistem di perusahaan/ organisasi.<sup>4</sup>

Manajemen peningkatan karir bagi karyawan yang disediakan ruangnya oleh perusahaan akan memberi dampak psikologis bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja. Selain itu, persepsi yang muncul di dalam pikiran karyawan ialah perusahaan memiliki komitmen tinggi untuk selalu meningkatkan kesejahteraan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting karena individu atau manusia yang mampu menggerakkan roda perusahaan. Pengelolaan terhadap faktor produksi perusahaan bukan hanya mencakup hal-hal yang bersifat teknologis, akan tetapi, hal-hal yang bersifat humanis.<sup>5</sup> Dari sinilah intensitas

---

<sup>3</sup> Teresia Avila Reny Prasasti, "Pengaruh Manajemen Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan Asuransi", *Skripsi*, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016), hlm. 2.

<sup>4</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hlm. 413.

<sup>5</sup> Falik Zulkhair Hutahut, "Pengembangan Karir: *Career Acceleration Development Program* (CADP) Pada PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta", *Skripsi*, (Semarang: Fakultas Diponegoro, 2014), hlm. 2-3.

dan loyalitas karyawan akan muncul. Produktivitas karyawan akan menentukan nasib karyawan itu sendiri, juga perusahaan.

Karir adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dimiliki selama rentang hidup seseorang. Karir sebagai pedoman pekerjaan yang membentuk pola atau sistem kemajuan yang sistemik dan jelas. Karir juga sering disebut sebagai promosi atau pemindahan jabatan yang lebih baik dan berdampak pada tanggung jawab kepada perusahaan atau organisasi.<sup>6</sup>

Sebagai pedoman atau petunjuk pekerjaan, dalam perspektif karyawan, peningkatan karir menjadi orientasi utama untuk meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan juga masivikasi kinerja perusahaan. Hal itu akan berdampak kepada psikologi karyawan. Umumnya mereka akan menjaga kedisiplinan, meningkatkan intensitas komunikasi kepada atasan maupun sesama karyawan, serta optimalisasi kinerja, sesuai tugas pokok dan fungsi.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis akan mengetengahkan persoalan manajemen karir karyawan di Buldaq Korean BBQ. Buldaq Korean BBQ berada di bawah naungan CV. Ertiwa Taruno Jaya yang beralamat di Jl. Letjen Polisi Suparto, Dusun II, Purwosari, Baturraden, Kab. Banyumas Jawa Tengah. Manajemen karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya para karyawan untuk meningkatkan produktivitas, sehingga berdampak kepada peningkatan karir yang relatif cepat.

---

<sup>6</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 3.

Di Buldaq Korean BBQ, karyawan mendapatkan beban kerja selama 8 jam. Karyawan dilarang melakukan korupsi jam kerja (mengurangi 8 jam kerja) dengan tidak melakukan job desk yang telah diberikan perusahaan. Jam kerja karyawan dengan sistim *shift*. *Shift* 1 pukul 08.00-16.00. *Shift* 2 pukul 15.00-23.00. *Shift Middle* pukul 12.00-20.00. Jam istirahat 30 menit dengan cara bergantian dengan rekan kerja.

Korean BBQ menghendaki adanya kerja kolektif. Seluruh karyawan mampu melakukan general cleaning outlet minimal setiap 1 minggu sekali dan max 1 bulan sekali, yaitu pada setiap hari senin/ waktunya bisa sesuai dengan kesepakatan bersama.

Dengan demikian, fokus masalah mengenai manajemen karir di Buldaq Korean BBQ menjadi penting untuk diidentifikasi dan dibahas dalam penelitian ini. Manajemen karir karyawan secara pribadi dan didukung oleh fasilitas atau kebijakan perusahaan, akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dan berprestasi.

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Karir**

Karir menurut Arnold sebagaimana dikutip oleh Edris Zamroni mengatakan bahwa karir adalah posisi yang berkaitan dengan pekerjaan, kegiatan, peran dan pengalaman-pengalaman yang dihadapi oleh seseorang

tersebut. Pengalaman yang dimaksud adalah perjalanan hidup yang mencerminkan perubahan, nilai-nilai, dan aspirasi terhadap pekerjaan.<sup>7</sup>

## 2. Manajemen Karir

Secara etimologis, manajemen atau *management* berasal dari kata “*manage*”. Kata “*manage*” berasal dari kata “*manus*” yang berarti “*to control by hand*” atau “*gain result*”. Dalam ranah praksis, definisi manajemen menekankan kerja tim, delegasi dan hasil. Dengan manajemen, tujuan kerjasama organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.<sup>8</sup> Artinya, manajemen merupakan kontrol, baik dari individu maupun perusahaan yang berdampak kepada kinerja tim dan hasil yang maksimal, efektif dan efisien.

Manajemen karir ialah proses penyesuaian minat karir individual dalam suatu organisasi dengan kemampuan organisasi tersebut atau perusahaan dalam merekrut karyawan. Manajemen karir merupakan proses memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna memenuhi kebutuhan melalui organisasi. Manajemen karir juga berarti suatu proses menunjuk kepada desain usaha formal dalam suatu organisasi agar mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

---

<sup>7</sup> Edris Zamroni, “Urgensi Career Decision Making Skill dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik”, *Jurnal Konseling GUSJICANG*, Vol. 2 No. 2, Juli-Desember 2016, hlm. 142.

<sup>8</sup> Ulber Silalahi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), hlm. 3.

### 3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.<sup>9</sup>

Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan dasar atau acuan yang ditetapkan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi individu atau organisasi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang mendasari penelitian ini, maka muncul masalah pokok yang hendak dijawab. Masalah pokok yang menjadi rumusan masalah tersebut adalah: Bagaimanakah manajemen karir karyawan di Buldaq Korean BBQ?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian:

---

<sup>9</sup> Gibson dalam Dewi Sandy Trang, "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 13, September 2013, hlm. 210.

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi dan menjelaskan manajemen konseling karir karyawan di Buldaq Korean BBQ.

2. Manfaat Penelitian:

a. Manfaat Teoritis:

- 1) Untuk mengetahui konsep manajemen karir karyawan di Buldaq Korean BBQ.
- 2) Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengembangkan konseling karir di perusahaan-perusahaan tertentu.

b. Manfaat Praktis:

- 1) Bagi pembaca, penelitian ini berguna untuk memahami sisi psikologis karyawan di perusahaan-perusahaan tertentu.
- 2) Untuk menambah perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan IAIN Purwokerto.
- 3) Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi para praktisi untuk memiliki pemahaman terhadap kondisi psikologis orang-orang yang bekerja di perusahaan tertentu sehingga dapat mengembangkan pendekatan konseling yang efektif dan efisien.

## **E. Kajian Pustaka**

Tujuan pencarian kepustakaan terdahulu (*literature review*) adalah untuk mengetahui posisi penelitian penulis di antara beberapa penelitian

terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lainnya. Adapun hasil penelusuran *literature review* dalam penelitian ini adalah”

*Pertama*, penelitian Edi Pringadi berjudul *Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu dan Kompetensi terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pertamina (Persero) Perkapalan – Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta*.<sup>10</sup>

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen karir organisasional, manajemen karir individu dan kompetensi terhadap efektivitas karir karyawan PT. Pertamina (Persero) Perkapalan – Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta. Sample penelitian tersebut berjumlah 80 orang karyawan dari berbagai fungsi dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian tersebut adalah manajemen karir organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas karyawan PT Pertamina (Persero) Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta.

*Kedua*, penelitian Regina Gledy Kaseger berjudul *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*.<sup>11</sup>

Tujuan penelitian tersebut untuk mengidentifikasi adakah pengaruh pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Data penelitian tersebut

---

<sup>10</sup> Edi Pringadi, “Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu dan Kompetensi terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pertamina (Persero) Perkapalan – Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta”, *Tesis*, (Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008).

<sup>11</sup> Regina Gledy Kaseger, “Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Squire”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, Desember 2013.

menggunakan regresi linear berganda. Sample diperoleh melalui metode *purposive sampling*, sebanyak 50 orang. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Ketiga*, penelitian Ita Rifiani Permatasari berjudul *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)*.<sup>12</sup>

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data-data statistik. Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut mengungkap bahwa: 1) perencanaan karir dan manajemen karir secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan, 2) manajemen karir mempunyai pengaruh signifikan.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variable perencanaan kerja (x1) dan manajemen karir (x2) dengan kinerja. Besarnya pengaruh kedua variable tersebut dengan kinerja sebesar 69,3%.

*Keempat*, riset Eny Setiyowati berjudul *Hubungan Efektivitas Bimbingan Karir dan Orientasi Masa Depan dengan Keputusan Karir Kinerja*.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ita Rifiani Permatasari, "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)", *Jurnal Modernisasi*, Vol. 2, No. 3, Oktober 2006.

<sup>13</sup> Eny Setiyowati, "Hubungan Efektivitas Bimbingan Karir dan Orientasi Masa Depan dengan Keputusan Karir Remaja", *Naskah telah Dipublikasikan*. (Prodi Magister Sains Psikologi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015).

Penelitian tersebut menggunakan desain penelitian *explanatory research*. Penelitian tersebut dilakukan pada salah satu SMA Negeri di Kabupaten Klaten. Jumlah sample 120 siswa SMA, dengan menggunakan *random sampling*. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara efektivitas bimbingan karir dan orientasi masa depan dengan keputusan karir remaja yang ditunjukkan dengan nilai determinasi (R) sebesar 0,904. Sumbangan efektif variable efektivitas bimbingan karir dan orientasi masa depan dengan keputusan karir remaja sebesar 81,6% yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) sebesar 0,816.

*Kelima*, penelitian Vera Firdaus berjudul *Pelatihan Manajemen Karir Serta Etika Bekerja Untuk Mengembangkan Kepribadian dan Motivasi Mahasiswa Stikes Bhakti Al-Qodiri Jember*.<sup>14</sup>

Pelatihan manajemen karir tersebut dimaksudkan agar mahasiswa Keperawatan dan Kebidanan Akademi Kesehatan (Stikes) Bhakti Al-Qodiri Jember mempunyai *mindset* positif tentang arah karirnya dengan menata diri, menata cara berpikir, dan pengetahuannya.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut adalah meningkatnya pengetahuan dan pemahaman mahasiswa tentang manajemen karir dan etika bekerja, mahasiswa mampu mengukur motivasi dirinya.

---

<sup>14</sup> Vera Firdaus. "Pelatihan Manajemen Karir Serta Etika Bekerja Untuk Mengembangkan Kepribadian dan Motivasi Mahasiswa Stikes Bhakti Al-Qodiri Jember", *Jurnal Terapan Abdimas*, Vol. 2, No. 2, Januari 2017.

Dari beberapa kajian atau penelitian terdahulu, ditemukan beberapa objek penelitian yang fokus kepada manajemen dan bimbingan (konseling karir) di beberapa perusahaan dan sekolah. Akan tetapi, subjek penelitian yang dilakukan belum sepenuhnya membahas persoalan kinerja karyawan (individu), kiat-kiat dan upaya yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan karir (jabatan) yang diperoleh. Hal itulah yang membedakan dengan penelitian penulis.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan kerangka dari penelitian yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok yang akan dibahas dalam penelitian. Sistematika penulisan ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian isi dan bagian akhir. Pada bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi.

Dalam penelitian ini bab pertama berupa pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

Bab kedua, berupa landasan teori, yang berisikan pengertian konseling karir, manajemen karir, dan manajemen konseling karir bagi karyawan.

Bab ketiga, berisi metodologi penelitian yang akan digunakan meliputi, jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab keempat berupa hasil penelitian dan analisis data yang membahas tentang Manajemen Konseling Karir Karyawan Buldaq Korean BBQ (Studi Kasus di CV. Ertiwa Taruno Jaya Jl. Letjen Polisi Suparto Dusun II Purwosari Baturraden Kabupaten Banyumas Jawa Tengah).

Bab kelima berupa penutup , yang berisi kesimpulan, saran dan kata penutup.

## **BAB II**

### **TEORI MANAGEMEN KARIR KARYAWAN**

#### **A. Konseling Karir**

##### **1. Pengertian Konseling**

Konseling adalah layanan bantuan untuk memecahkan masalah. Selain itu, konseling juga diartikan sebagai hubungan antar individu yang dilakukan secara bertatap muka antara seorang yang terlatih dan mempunyai kemampuan memecahkan masalah yang biasa disebut konselor dengan seseorang yang membutuhkan pemecahan masalah dan mencari kebutuhan masa depan.<sup>15</sup>

Konseling menurut Prayitno yang dikutip oleh H. Kamaluddin adalah pelayanan bantuan untuk perorangan maupun kelompok agar bisa berkembang secara optimal berdasarkan norma-norma yang berlaku. Konseling juga merupakan usaha proaktif dan sistematis untuk mencapai tingkat perkembangan optimal.<sup>16</sup>

Menurut Kartadinata yang dikutip oleh Bakhrudin Al-Habsy menyatakan bahwa bimbingan atau konseling proses membantu untuk memberikan perkembangan yang optimal, memilih dan mengambil keputusan berdasarkan tanggung jawab.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Sisra Zeni, Bimbingan Konseling Karir dalam Pendekatan Spiritual, *Jurnal Ta'dib*, Vol.16 No.2, Desember 2013, hlm. 179-180.

<sup>16</sup> H. Kamaluddin, "Bimbing dan Konseling Sekolah", *Jurnal Kependidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17 No. 4, Juli 2011, hlm. 448.

<sup>17</sup> Bakhruddin All Habsy, "Filosofi Keilmuan Bimbingan Konseling", *Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, 2017, hlm. 3.

Profesi konseling digambarkan dengan tampilan konselor yang mampu memberikan ketentraman dan harapan baru bagi klien. Sikap profesional harus ada pada konselor antara lain : empati, rasa hormat, penghargaan, kehangatan, kejujuran, dan jaminan kerahasiaan.<sup>18</sup>

Menurut Cavanagh sebagai mana yang dikutip oleh Sigit Santaya menyebutkan bahwa seorang konselor harus mempunyai beberapa kualitas diri diantara lain :

- a. Paham tentang dirinya sendiri.
- b. Mempunyai kompetensi dalam upaya meningkatkan kualitas fisik, intelektual, sosial, dan moral.
- c. Keadaan psikologis konselor harus selalu baik.
- d. Konselor harus dapat dipercaya dan pandai menyimpan rahasia.
- e. Mempunyai sifat jujur dan terbuka
- f. Dapat mengayomi seorang klien
- g. Menjadi pendengar yang aktif dan mempunyai kepekaan
- h. Konselor harus sabar dalam menangani kasus kliennya

Persyaratan diatas harus dimiliki seorang konselor agar proses pembimbingan terhadap klien dapat berjalan lancar.<sup>19</sup>

## **2. Pengertian Karir**

Karir menurut Arnold sebagaimana dikutip oleh Edris Zamroni mengatakan bahwa karir adalah posisi yang berkaitan dengan pekerjaan,

---

<sup>18</sup> Sigit Santaya, "Perspektif Nilai dalam Konseling: Membangun Interaksi Efektif Antara Konselor –Klien", *Jurnal Paradigma*, No, 02 Th. 1, Juli 2006, hlm. 75.

<sup>19</sup> Sigit Santaya, "Perspektif Nilai dalam Konseling: Membangun Interaksi Efektif Antara Konselor –Klien", ... hlm. 76.

kegiatan, peran dan pengalaman-pengalaman yang dihadapi oleh seseorang tersebut. Pengalaman yang dimaksud adalah perjalanan hidup yang mencerminkan perubahan, nilai-nilai, dan aspirasi terhadap pekerjaan.<sup>20</sup>

Selain itu karir menurut Hartono yang dikutip oleh Edris Zamroni ialah suatu istilah ditunjuk untuk kemajuan seseorang dalam melakukan aktivitas profesi atau suatu pekerjaan. Dengan demikian terdapat gambaran bahwa karir merupakan perubahan progresif terkait kehidupan manusia dalam profesi atau sebuah pekerjaan.<sup>21</sup>

Istilah karir digunakan untuk mengungkapkan makna pekerjaan dan jabatan sekaligus rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan hidup seseorang.<sup>22</sup> Karir yang dimiliki seseorang menentukan identitasnya dalam lingkungan masyarakat. Semakin bagus karir yang dimiliki semakin terpancang seseorang tersebut.

Manusia tentu membutuhkan karir untuk keberlangsungan hidupnya. Karir yang dilakukan akan bertimbal balik. Seseorang yang menjalankan karirnya dengan baik memperoleh imbalan untuk kehidupan sehari-harinya. Perjalanan karir manusia bisa berjalan dengan baik, bisa juga buruk, tergantung lingkungan dan individunya tersebut.

Masuknya manusia dalam kehidupan karir tidak terkait dengan umur. Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa seseorang kapan saja bisa

---

<sup>20</sup> Edris Zamroni, "*Urgensi Career Decision Making Skill dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik*", ..., hlm. 142.

<sup>21</sup> Edris Zamroni, "*Urgensi Career Decision Making Skill*", ..., hlm. 143.

<sup>22</sup> Siti Rahmaniar Abubakar, "*Pelaksanaan Bimbingan Karir Bagi Siswa Sma sebagai Persiapan Awal Memasuki Dunia Kerja*", *Selami IPS*, Vol. 1 No. 34, Desember 2011, hlm. 138.

berkarir selama ia melakukan sesuatu pekerjaan yang kontinu dan progresif demi menyambung hidup dan memenuhi tujuan hidupnya.

Menurut Creed, Fallon, dan Hood dikutip oleh Baiq Dini Mardiyati dan Rudy Yuniawati menyatakan bahwa sebelum menjalankan karir ada adaptabilitas dalam dunia karir, yakni mencakup lima hal sebagai berikut :

a. *Carrer Planning* (Perencanaan Karir)

Seseorang harus mencari informasi perihal pekerjaan yang diinginkannya. Mempelajari pekerjaan dengan mengambil kursus maupun kegiatan yang berkaitan dan berguna

b. *Self Exploration* (Eksplorasi Diri)

Seseorang harus mengetahui kemampuan diri sendiri agar pekerjaan yang digeluti sesuai dengan kemampuannya

c. *Enviroment-Career Exploration* (Mengeksplorasi Lingkungan Karir)

Seseorang harus memaksimalkan potensi dirinya dengan potensi lingkungan sekitar agar karir berjalan dengan nyaman.

d. *Decision Making* (Membuat Keputusan)

Seseorang harus membuat keputusan dalam menentukan pilihan-pilihan karirnya. Pilihan harus tepat sehingga karir yang dilakukan sesuai dengan bakat dan minat.

e. *Self Regulation* (Regulasi Diri)

Individu harus meningkatkan kemampuan dan menyesuaikan diri terhadap berbagai macam situasi dan tuntutan sosial. Individu yang

mempunyai kemampuan regulasi yang baik cenderung sukses dalam dunia karirnya.<sup>23</sup>

### 3. Tujuan Konseling Karir

Sebagian besar orang belum bisa memilih serta memutuskan karir yang akan dilakukan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Akan tetapi setiap individu berhak mendapatkan kesempatan sama untuk mengembangkan diri dalam pencapaian karir. Mereka bingung dengan berbagai macam pilihan karir. Dengan adanya bimbingan karir maka seseorang akan lebih terarah dalam memilih karir.<sup>24</sup>

Secara umum tujuan dari konseling karir yaitu mengembangkan potensi yang dimiliki individu agar saat memasuki dunia karir ia akan mudah beradaptasi dan lancar dalam menjalaninya.

Menurut Sukardi yang sebagai mana dikutip oleh Sitti Rahmaniar Abubakar menyatakan bahwa bimbingan karir bertujuan membantu memahami diri dan lingkungan dalam mengambil sebuah keputusan dan pengarahan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada karir atau cara hidup yang memberikan rasa kepuasan karena sesuai, seimbang dengan dirinya dan lingkungannya.<sup>25</sup>

Secara khusus tujuan dari konseling karir adalah :

---

<sup>23</sup> Baiq Dini Mardiyati dan Rudy Yusniwati, "Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Sekolah (SMA dan SMK)", *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*, Vol. 3 No. 1, Juli 2015, hlm. 34.

<sup>24</sup> Resti Gusti Nurrega, Dkk, "Konseling Karir Kelompok Cognitive Information Processing untuk Meningkatkan Pengambilan Keputusan Karir Siswa", *Journal of Psychological Science and Profesion*, Vol. 2 No. 1, April 2018, hlm. 128

<sup>25</sup> Sitti Rahmaniar Abubakar, "Pelaksanaan Bimbingan Karir Bagi Siswa SMA sebagai Persiapan Awal Memasuki Dunia Kerja", .. hlm. 141.

- a. Memahami dan menilai diri sendiri, terutama dalam potensi dasar (bakat, minat, kecakapan, dan cita-cita) yang berhubungan dengan dunia kerja yang akan dimasukinya. Keberhasilan dalam karir sangat terpengaruh dengan potensi dasar yang dimiliki individu tersebut.
- b. Memahami nilai dan norma yang ada pada diri sendiri serta masyarakat sehingga menumbuhkan sikap positif dalam dunia kerja.
- c. Mengetahui lingkungan pekerjaan yang dijalani dengan potensi dirinya sehingga memahami jenis pendidikan atau pelatihan yang diperlukan untuk mengembangkan karir.
- d. Mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh diri sendiri dan lingkungannya.
- e. Merancang kehidupan masa depan dengan menimbang kemampuan karir secara rasional
- f. Membentuk pola atau arah karir ke depannya.<sup>26</sup>

Pengambilan keputusan yang baik dalam karir merupakan salah satu tujuan bimbingan karir. Menurut Peterson, Sampson, dan Reardon yang dikutip oleh Resi Gusti Nurrega bahwa pengambilan keputusan hasil melihat faktor yang dikenal dengan CASVE cycle (communication, analysis, synthesis, valuing, dan executing).

---

<sup>26</sup> Mamat Supriatna dan Nandang Budiman, "Bimbingan Karir di SMK", e-Book, 2006 hlm. 3-4.

a. *Comunication* (komunikasi)

Proses komunikasi dimulai saat individu mendapatkan input dalam diri dan lingkungan. Individu menyadari bahwa perlu membuat keputusan dalam pikiran dan perasaan mereka.

b. *Analysis* (analisis)

Individu mencoba mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan karir. Mereka memeriksa kembali ketrampilan dan lingkungan karir yang akan dipilih.

c. *Synthesis* (sintesis)

Individu melakukan kegiatan yang mempersempit pilihan dengan mempertimbangkan segala faktor.

d. *Valuing* (penilaian)

Mempertimbangkan pilihan yang dihasilkan baik secara kelebihan maupun kekurangan serta mengurutkan pilihan.

e. *Excution* (Eksekusi)

Langkah terakhir adalah merumuskan dan berkomitmen kepada pilihan mereka.<sup>27</sup>

#### **4. Fungsi Konseling Karir**

Dalam bekerja sering terjadi berbagai permasalahan. Banyak faktor yang menyebabkan permasalahan dalam karir, baik masalah dengan karyawan lain maupun masalah lingkungan karir. Dalam keadaan seperti

---

<sup>27</sup> Resi Gusti Nurrega, Dkk, "Konseling Karir Kelompok Cognitive Information Processing untuk Meningkatkan Pengambilan Keputusan Karir Siswa", ... hlm. 129.

itulah fungsi bimbingan karir atau konselor karir dibutuhkan. Mereka bertugas secara khusus masalah-masalah karir dalam dunia kerja.<sup>28</sup>

Fungsi konseling karir adalah meminimalisasikan kemungkinan negatif saat menjalani karir. Dalam konseling karir perlu dibentuk komunikasi terbuka. Selanjutnya agar proses konseling tepat pada sasaran, konselor harus menghadirkan manajemen konseling yang baik.<sup>29</sup>

Konseling karir memerlukan konsultasi. Konsultasi tersebut berfungsi sebagai layanan langsung yang dapat diberikan. Agar konseling efektif pemberian konseling harus dilakukan oleh konselor profesional. Konsultasi dapat dilakukan dengan membahas permasalahan yang berkaitan dengan perkembangan karir.<sup>30</sup>

Kegiatan bimbingan karir dapat mengantarkan seseorang menanggulangi tugas perkembangan menuju berkembangnya karir, membimbing pada prestasi dan kreasi, serta rencana yang akan ditetapkan.<sup>31</sup>

Aktivitas-aktivitas bimbingan karir didasarkan pada intensitas perencanaan, kesiapan sebagai pribadi yang independent, dan keterahan pribadi pada tujuan.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Retno Djohar Juliana, "Manajemen Karir", *Jurnal Majalah Ilmiah*, Universitas Pandaran Vol. 10 No. 23, 2012, hlm. 5

<sup>29</sup> Sisra Zaeni, "Bimbingan Konseling Karir dalam Pendekatan Spritual", ... hal. 185.

<sup>30</sup> Afdal, Dkk, "Bimbingan Karir Kolaboratif dalam Pemantapan Perencanaan Karir Siswa SMA", *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 2 No. 3, November 2014, hlm. 5

<sup>31</sup> Sitti Rahmaniar Abubakar, "Pelaksanaan Bimbingan bagi Siswa SMA sebagai Persiapan Awal Memasuki Dunia Kerja", ... hlm. 142

<sup>32</sup> Ibid., hlm. 143

## B. Pengertian Manajemen Karir

Manajemen karir ialah proses penyesuaian minat karir individual dalam suatu organisasi dengan kemampuan organisasi tersebut atau perusahaan dalam merekrut karyawan. Manajemen karir merupakan proses memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna memenuhi kebutuhan melalui organisasi. Manajemen karir juga berarti suatu proses menunjuk kepada desain usaha formal dalam suatu organisasi agar mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.<sup>33</sup>

Sofyandi menjelaskan manajemen karir adalah proses berkelanjutan mengenai penyiapan penerapan dan pemantauan rencana-rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau sesuai dengan sistem karir organisasi.<sup>34</sup> Simamoria menjelaskan bahwa manajemen karir adalah proses di mana organisasi mengumpulkan orang-orang berbobot untuk mempersiapkan diri menyiapkan kebutuhan di masa yang akan datang.<sup>35</sup>

## C. Fungsi Manajemen Karir

Manajemen karir yang efektif dapat mengurangi ketidaksesuaian antara orang dan peran yang dimainkan. Dapat membangun kompetensi dan dapat menempatkan orang dalam posisi kunci, dengan kata lain membangun

---

<sup>33</sup> M. Alief Darmawansyah, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri", *Skripsi*, 2012, hlm. 11.

<sup>34</sup> Teresia Avila Reny Prasasti, "Pengaruh Manajemen Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi", ... hlm. 29.

<sup>35</sup> Edwin Prasetyo Ansar, "Hubungan Antara Manajemen Karir dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Utama Universitas Indonesia Depok", 2012, hlm. 23.

kepemimpinan. Manajemen karir bisa menjadi suatu kekuatan untuk mengkombinasikan secara harmonis berbagai bakat untuk membangun kerja tim yang optimal.<sup>36</sup> Fungsi lain dari manajemen karir ini adalah:

1. Mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam perusahaan;
2. Mengurangi kekurangan tenaga berbakat yang dapat dipromosikan;
3. Menunjukkan minat terhadap karyawan;
4. Meningkatkan produktivitas;
5. Mengurangi *turn over* karyawan;
6. Memampukan manajer untuk menunjukkan perhatian pribadi terhadap bawahannya;
7. Serta membentuk citra rekrutmen yang positif.<sup>37</sup>

#### **D. Peran Manajemen Karir**

Manajemen karir berkaitan dengan kemampuan mengelola potensi yang dimiliki seseorang agar sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Ia berkaitan dengan kemampuan memasarkan diri sendiri, agar memperoleh penawaran terbaik dalam dunia kerja. Keterampilan ini dibutuhkan selama mencari pekerjaan maupun setelah bekerja lantaran dalam mencari pekerjaan seseorang harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman hari ini dan ari-hari mendatang yang akan penuh dengan kompetisi.

---

<sup>36</sup> M.Alief Darmawansyah, *Pengaruh Pengembangan...*, hlm. 12.

<sup>37</sup> Teresia Avila Reny Prasasti, *Pengaruh Manajemen...*, hlm. 29.

Manajemen karir bukan sekedar perkara sumber daya manusianya, tetapi juga menjadi bagian dari seluruh pihak manajemen dan seluruh pihak individu harus dilibatkan guna pengembangan karir yang lebih baik. Manajemen karir yang efektif pula berarti mampu memanfaatkan sumber daya apa saja dalam pemanfaatan kepegawaian yang sama. Masing-masing individu musti didayakan untuk memperoleh efektivitas kinerja.<sup>38</sup>

#### **E. Manajemen Konseling Karir bagi Karyawan**

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu management yang artinya kemampuan menjalankan, mengotrol dan mengurus. Manajemen merupakan ilmu dan seni guna mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, didukung dengan sumber-sumber lainnyadalam suatu oeganisasi atau kelompok sehingga mampu menccapai suatu tujuan.<sup>39</sup>

Manajemen adalah suatu ilmu, kiat dan profesi. Menurut Gulick, manajemen dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang yang sistematis dengan berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Menurut Follet, manajemen dikatakan kiat karena manajemen harus dilandasi dengan khusus untuk mencapai prestasi dan profesionalitas yang dituntut oleh kode etik. Manajemen dikatakan sebagai

---

<sup>38</sup> Sri Supatmi, "Efektivitas Kinerja dengan Berbagi Peran Melalui Manajemen Karir dan Komunikasi Menuju Profesionalisme Organisasi", *Jurnal Studi Komunikasi*, Vol. 3, No. I, Maret 2005.

<sup>39</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 11

profesi karena manajemen dilandasi kode etik yang membutuhkan keahlian khusus dalam melakukan pekerjaan secara professional.<sup>40</sup>

Manajemen sangat dibutuhkan dan penting dalam segala hal. Manajemen berpengaruh dalam tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan Manajemen yang baik akan memudahkan tercapainya sebuah tujuan. Sebaliknya, tanpa kemampuan yang baik bahkan adanya suatu manajemen suatu tujuan akan sulit bahkan tidak dapat tercapai.<sup>41</sup>

Segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia tentu mempunyai tujuan. Setiap tujuan diharapkan agar tercapai dengan usaha dan kegiatan yang efisien. Untuk itu manajemen harus dilakukan dengan cara sistematis agar produktifitas berkualitas dan efektif.

Manajemen memuat makna upaya penggerakan individu atau kelompok untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki dalam suatu sistem guna mencapai tujuan yang jelas. Manajemen tentu dapat diterapkan dalam konseling. Sehingga manajemen konseling merupakan segala upaya dan cara yang digunakan dengan mendayagunakan sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan informasi atau bimbingan untuk mempermudah tercapainya suatu tujuan. Menurut Syaiful Akhyar di bukunya *Konseling Islam* berpendapat bahwa dalam manajemen konseling tentu terdapat prinsip-prinsip yang harus dipenuhi antara lain:

---

<sup>40</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, "Penguatan Pendidikan Karakter Siswa Melalui Manajemen Bimbingan dan Konseling Islam", *Jurnal Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 01 No. 01 Mei 2016, hlm. 45.

<sup>41</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, *Penguatan Pendidikan Karakter, ...*, hlm. 46.

1. *Planning*, menentukan dan merencanakan dibutuhkan agar tercapai suatu tujuan dengan mudah,
2. *Organizing*, pengorganisasian atau pembagian tugas yang akan dikerjakan dengan membuatnya secara terstruktur.
3. *Staffing*, menyusun personalia individu agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara maksimal.
4. *Leading*, memilih individu yang paling menonjol dan cakap untuk memimpin sebuah organisasi karir sehingga lebih terarah.
5. *Controlling*, mengawasi dan mengendalikan karir dari setiap individu agar tidak terjadi sebuah permasalahan.

Kegiatan manajemen konseling oleh konselor harus terencana, terorganisasi, terlaksana dan terevaluasi dengan baik. Melalui terencana dengan baik akan diperoleh kejelasan arah dan mudah dalam mengotrol kegiatan yang ada dan terlaksana.<sup>42</sup>

Manajemen karir mempunyai prinsip-prinsip dasar yang harus dipegang dan dilaksanakan anatar lain :

1. Perlu dikembangkannya ilmu untuk setiap tugas seperti pedoman bergerak dan implikasi tugas
2. Pemilihan karyawan harus sesuai dan tepat dengan persyaratan kerja
3. Perlunya pelatihan dan pemberian ransangan
4. Perlunya dilakukan penelitian, percobaan dan evaluasi.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hal. 47.

<sup>43</sup> Diana Dewi Wahyuningsih, "Teori Manajemen dalam Bimbingan dan Konseling: Klasik, Neo-Klasik dan Modern", *Jurnal Ilmiah Konseling*, Vol. 17 No. 02 2017, hlm. 2.

Manajemen karir merupakan proses pengelolaan karir seorang karyawan meliputi kegiatan perencanaan karir, pengambilan keputusan karir dan pengembangan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak dalam dunia karir baik individu pegawai tersebut maupun organisasi keseluruhan. Manajemen karir harus bersifat terbuka, partisipatif dan demokratis. Dalam memajemen sebuah karir berkembang karir tidak hanya tergantung oleh individu saja tetapi ada faktor eksternal seperti faktor lingkungan. Banyak pegawai yang pekerja keras, loyal akan tetapi karirnya buruk karena tidak bisa memajemen karirnya dengan baik.

Perencanaan dan manajemen karir ditentukan oleh tujuan. Tujuan secara umum adanya manajemen konseling karir yaitu agar setiap individu dapat mengembangkan diri secara maksimal dan optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki setelah diketahui melalui proses konseling. Pengetahuan akan tujuan akan mendukung meningkatnya kompetensi yang menopang berkembangnya karir seseorang. Secara khusus tujuan manajemen karir diantaranya :

1. Mampu memahami dan memahami dirinya terutama mengenai potensi, minat, sikap serta kecakapan.
2. Mengetahui tingkat kepuasan yang mungkin dapat dicapai individu dari karir tersebut
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dan minatnya
4. Memiliki sikap positif dan sehat terhadap dunia kerja, artinya dapat dapat memberikan penghargaan terhadap setiap jenis pekerjaan

5. Memperoleh pengarahan mengenai semua jenis pekerjaan yang ada
6. Mengetahui jenis pendidikan atau latihan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan tertentu
7. Memahami nilai yang ada pada dirinya terhadap lingkungan kerja dan masyarakat
8. Dan menemukan dan mengatasi hambatan yang ada pada dirinya dan lingkungan
9. Sadar terhadap kebutuhan masyarakat dan negara
10. Merencanakan masa depan sehingga dapat menemukan karir dan kehisupan yang serasi bahkan nyaman.<sup>44</sup>

Konseling karir dapat didefinisikan sebagai sebagai usaha yang dilakukan konselor (seseorang yang professional dan terlatih) terhadap individu guna membantu individu tersebut memahami diri dan lingkungannya dalam proses pemilihan dan pengembangan diri pada saat mengeluti karir melalui serangkaian bimbingan dan konseling.<sup>45</sup>

Konseling karir juga merupakan sebuah proses mencari tahu akar-akar masalah yang berhubunga dengan karir seorang karyawan atau pegawai serta mencari alternatif solusi atau jalan keluar dari permasalahan yang berkaitan dengan permasalahan karir tersebut. Dengan konseling karir masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dipecahkan dengan tempo relatif singkat.

---

<sup>44</sup> Ruslan A. Gani, *Bimbingan Karir*, (Bandung; Angkasa, 1992), hlm. 12.

<sup>45</sup> Afdal, dkk, "Bimbingan Karir Kolaboratif dalam Pemantapan Perencanaan Karir Siswa SMA", *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 02 No. 03 November 2014, hlm. 2.

Jika suatu masalah tidak dikonselingkan masalah sepele akan berdampak besar bagi pekerja atau pegawai.

Manajemen konseling karir dapat membantu individu dalam perencanaan karirnya. Juga dapat mengembangkan aktivitas untuk menjamin bahwa perencanaan karir sesuai dengan potensi dan kebutuhan individu. Jadi manajemen konseling karir meliputi perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Tujuan utama dari perencanaan dan pengembangan karir bukan untuk menjamin kesuksesan karir karyawan. Akan tetapi membantu karyawan dalam hal-hal berhubungan dengan pekerjaan, tugas dan keputusam. Dengan kata lain karyawan dituntut untuk melakukan kontroling terhadap diri mereka sendiri.<sup>46</sup>

Dalam merencanakan karir perlu adanya langkah-langkah yang harus diikuti antara lain :

1. Menilai diri sendiri, individu harus memahami diri sendiri. Misalnya, seperti apa saya? Kemampuan apa yang saya miliki? Individu harus mengenali kesempatan dan bakatnya secara keseluruhan.
2. Menetapkan tujuan karir, individu yang telah mengenal dirinya sendiri dapat mengetahui tentang arah dari kesempatan yang memudahkannya untuk memperoleh apa yang diinginkan. Maka terbentuklah suatu tujuan.
3. Menyiapkan rencana-rencana, rencana tersebut mungkin akan sangat memudahkan untuk mencapai tujuan karir.

---

<sup>46</sup> Hengky Pangestu, "Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Karis Melalui Kompetensi Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 05 dan 06 tahun 2012-2013, hlm. 169-170.

4. Melaksanakan rencana-rencana, rencana yang telah disusun dan disiapkan harus diimplikasikan agar tujuan benar-benar tercapai.<sup>47</sup>

Manajemen konseling karir juga dapat mengukur kinerja kerja dari karyawan. Menurut Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2012) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Kinerja karyawan sangat penting, karena dengan kinerja karyawan yang baik perusahaan akan berkembang.<sup>48</sup>

Kegiatan manajemen konseling karir dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan karyawan-karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kualitas dari manajemen layanan konseling dapat dilihat dari tingkat kepuasan karyawan dan berkembangnya suatu perusahaan. Sedangkan kuantitas dari manajemen konseling karir dapat dilihat dari sedikitnya jumlah karyawan yang mendapatkan masalah dan mendapatkan layanan konseling.<sup>49</sup>

Konseling karir dapat memajemen kebutuhan karyawan. Agar karyawan tetap maksimal dalam bekerja dan tidak mengalami stres, seorang konselor perlu mengetahui kebutuhan karyawan, antara lain :

1. Gaji atau upah yang cukup

---

<sup>47</sup> Arman Syahputra dan Kusuma Hati, “Pengembangan Sistem Career Center untuk Departemen Konseling dan Pengembangan Karir di Institut Teknologi Budi Utomo”, *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, Vol. 3 No. 02 Desember 2015, hlm. 136.

<sup>48</sup> Ana Rokhayati, dkk, “Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 01 No. 02 November 2017, hlm. 109.

<sup>49</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, *Penguatan Pendidikan Karakter Siswa Melalui Manajemen Bimbingan dan Konseling Islam..* hlm. 47.

2. Pekerjaan yang aman dilihat dari sisi ekonomi
3. Penghargaan yang diberikan dari orang lain terhadap pekerjaan yang dilakukan individu
4. Pekerjaan yang mempunyai arti bagi individu tersebut
5. Memperoleh kesempatan untuk maju
6. Kondisi tempat kerja yang aman, nyaman dan menarik
7. Pemimpin yang adil dan bijaksana
8. Pengarahan dan perintah kerja yang wajar
9. Perusahaan yang dihargai oleh masyarakat<sup>50</sup>

Pengembangan karir dihasilkan dari konseling karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mendorong adanya prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan tersebut harus didukung oleh perusahaan karena adanya umpan balik dari karyawan berupa prestasi kerja yang baik. Hubungan antara manajemen konseling karir dengan prestasi kerja karyawan sangat erat. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, manfaat lainnya adalah menambahnya pengalaman karir karyawan. Suatu informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang kerja tidak bisa langsung diperoleh begitu saja, melainkan melalui proses yang panjang.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Eko Putro Widoyoko, "Stres dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Karyawan", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 02 No. 02 2010, hlm. 4-5.

<sup>51</sup> Dwi Wahyuni, Dkk, "Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 08 No. 01 Februari 2018, hlm. 2.

Prestasi kerja dan prosuktivitas menjadi hal penting yang harus dimiliki karyawan dan diberikan kepada perusahaan. Menurut Munsterberg, ada tiga cara untuk mrningkatkan produktivitas, yaitu :

1. Penemuan diri
2. Penciptaan diri
3. Penggunaan diri

Ketiga cara ini harus digunakan untuk memoyivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dan optimal sehingga produktivitas dapat meningkat.<sup>52</sup>

Kompetensi seseorang bisa dilihat setelah melakukan konseling. Kompetensi merupakan hal yang dibutuhkan karyawan dalam sebuah pekerjaan. Kompetensi memiliki peran yang amat penting karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam mengerjakan pekerjaan. Tanpa kompetensi karyawan akan sulit untuk menyelesaikan permasalahan dan pekerjaan sesuai dengan syarat.<sup>53</sup>

Pengawasan, pengorganisasian dan pengarah pada proses manajemen konseling karir diberikan kepada konseli dari konselor. Selain itu, seorang pimpinan perlu melakukan itu semua dan memahami aspek-aspek sosial dan psikologi yang mendorong karyawan melakukan kerja sama antar karyawan lainnya. Sehingga tidak hanya tujuan individu yang tercapai tapi tujuan bersama juga tercapai. Sebuah teori Neo-klasik mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

---

<sup>52</sup> Diana Dewi Wahyuningsih, dkk, Teori Managemen dalam Bimbingan dan Konseling: Klasik, Neo-Klasik dan , Modern,.. hlm. 5-6.

<sup>53</sup> Ana Rokhayati, dkk, "Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor",.. hlm.108.

1. Partisipasi, keterlibatan setiap karyawan dalam pengambilan keputusan bersama perlu diaktifkan.
2. Perluasan kerja
3. Manajemen bottom-up merupakan kesempatan yang berikan senior kepada junior untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Ana Rokhayati, dkk, *Pengaruh Soft Skill, ...*, hlm. 8.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Metode penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan “logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan, jadi metodologi adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan penelitian adalah sesuatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan penelitian.<sup>55</sup> Pada dasarnya, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>56</sup>

#### **B. Jenis Penelitian dan Pendekatan**

Jenis penelitian yang akan digunakan peneliti adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian lapangan adalah mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan yang sering terjadi dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok atau lembaga.<sup>57</sup> Sedangkan, pendekatan kualitatif merupakan penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena yang mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.<sup>58</sup>

---

1. <sup>55</sup> Usman Rianse, *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 1.

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2.

<sup>57</sup> Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 5.

<sup>58</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2014), hlm. 18.

Penelitian ini bersifat deskriptif karena ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada.<sup>59</sup>

## **C. Subjek dan Objek Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah informan yang artinya terdapat seseorang atau banyak orang dalam penelitian ini yang dimanfaatkan sebagai pemberi informasi mengenai situasi dan kondisi yang berkaitan dengan penelitian. Dalam hal ini, subjek penelitian ini adalah karyawan Buldaq Korean BBQ yang mengalami peningkatan karir di perusahaan tersebut sejumlah tiga orang, ialah Imam Yogi, Rendra Anggi dan Panji. Selain ketiganya, orang-orang yang berada di HRD juga menjadi subjek (sekunder) penelitian, guna mendapatkan informasi mengenai kinerja ketiga subjek utama tersebut.

### **2. Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah sesuatu yang diteliti dalam penelitian atau sebagai titik perhatian yang mana nantinya peneliti akan memecahkan masalah dengan menggunakan teori yang berhubungan. Sesuai dengan hakikatna, objek adalah keseluruhan permasalahan yang dibicarakan dalam penelitian sebagai bentuk pasif.

---

<sup>59</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 72.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang akan menjadi konsentrasi penelitian adalah manajemen konseling karir karyawan Buldaq Korean BBQ.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang langsung diberikan oleh pemilik data yaitu narasumber kepada pengumpul data yaitu peneliti.<sup>60</sup> Data ini didapatkan melalui wawancara penulis dengan narasumber, dalam hal ini adalah karyawan Buldaq Korean BBQ yang mengalami peningkatan karir.

Sumber data yang lain yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, dapat melalui orang lain atau didapat melalui dokumen-dokumen yang terkumpul.<sup>61</sup> Sumber data pada penelitian ini berupa dokumen dan referensi atau penelitian lain yang berhubungan dengan kajian peneliti.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Teknik Observasi**

Observasi disebut juga metode pengamatan yaitu cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara

---

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, ..., hlm. 13.

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, ..., hlm. 13.

cermat dan sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat dan mengamati individu/ kelompok secara langsung.<sup>62</sup>

Observasi pada penelitian ini berfungsi untuk mengamati kinerja karyawan yang menjadi subjek penelitian penulis. Pengamatan ini dilakukan penulis saat penulis melakukan interaksi secara langsung dengan subjek penelitian, yaitu 3 orang karyawan Buldaq Korean BBQ yaitu Imam Yogi, Rendra Anggi dan Panji.

## 2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab secara lisan, yang mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik atau secara langsung. Wawancara adalah alat pengumpul informasi langsung dari berbagai jenis data sosial yang juga berguna untuk mengetahui tanggapan, pendapat, keyakinan, motivasi dan perasaan.<sup>63</sup>

Wawancara dalam konteks penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk memperoleh data secara langsung dari subjek penelitian, yaitu 3 orang karyawan Buldaq Korean BBQ yaitu Imam Yogi, Rendra Anggi dan Panji.

## 3. Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku-buku, surat kabar, majalah, agenda dan lain sebagainya. Metode ini berguna untuk memperoleh data melalui catatan atau foto yang berkaitan dengan aktivitas/ kegiatan yang dilakukan oleh

---

<sup>62</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hlm. 151.

<sup>63</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II, ...*, hlm. 218.

subjek penelitian, yaitu 3 orang karyawan Buldaq Korean BBQ; Imam Yogi, Rendra Anggi dan Panji.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis yang mana data tersebut diperoleh melalui wawancara kepada narasumber atau subjek penelitian, diperoleh juga melalui hal-hal yang terjadi di lapangan pada saat melakukan penelitian dan juga melalui data lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data model Miles dan Huberman, yakni terdiri dari tiga alur<sup>64</sup>, yaitu:

### **1. Reduksi Data**

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Dalam reduksi data, penulis akan dipandu oleh orientasi penelitiannya, yaitu Manajemen Konseling Karir Karyawan Buldaq Korean BBQ. Aspek-aspek reduksi data dalam penelitian ini adalah hasil observasi maupun wawancara yang berhubungan dengan manajemen konseling karyawan Buldaq Korean BBQ.

---

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, ..., hlm. 246.

## 2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan dengan apa yang sudah dipahami.

Hal pertama yang dilakukan dalam proses penyajian data pada penelitian ini adalah penggambaran secara umum hasil penelitian ini dimulai dari gambaran umum CV. Ertiwa Taruno Jaya Jl. Letjen Polisi Suparto Dusun II Purwosari Baturraden Kabupaten Banyumas Jawa Tengah dan subjek penelitiannya.

## 3. Simpulan

Setelah dilakukan reduksi dan penyajian data, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Simpulan dalam penelitian ini menjawab rumusan masalah di awal dan umumnya temuannya bersifat kebaruan.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, ..., hlm. 253.

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum CV. Ertiwa Taruno Jaya**

CV. Ertiwa Taruno Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman Korea dan Jepang. Lokasi CV. tersebut berada di Yogyakarta dan Purwokerto. Salah satu produk dari CV. Ertiwa Taruno Jaya adalah Buldaq Korean BBQ yang terdapat di Rita Super Mall Purwokerto.

#### **B. Prosedur Umum CV. Ertiwa Taruno Jaya.<sup>66</sup>**

Setiap Karyawan wajib mempunyai kode absensi sesuai dengan nama asli (bukan nama panggilan/ samaran/ sebutan), yang pendaftarannya sudah diproses oleh HRD.

1. Apabila terjadi kerusakan pada mesin cetak absensi maka system absensi dilakukan secara manual setelah mendapatkan persetujuan dari Human

---

<sup>66</sup> Data diperoleh dari informasi internal CV. Ertiwa Taruno Jaya, pada tanggal 25 Oktober 2019.

Resources Development Department dan pencatatan absensi hanya boleh dilakukan oleh Captain.

2. Apabila terjadi kerusakan mesin absensi yang diakibatkan oleh keledoran dan kecerobohan dalam penggunaannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja, maka menjadi tanggung jawab seluruh jajaran staff operasional outlet tersebut.
3. Keterlambatan absensi akan dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku
4. Setiap Karyawan yang lupa absen maka akan dikenai teguran keras dari Human Resources Development Department berupa SURAT Himbauan hingga surat PERINGATAN 1, HRD juga berhak untuk tidak mengganggu karyawan tersebut untuk hadir kerja meskipun telah menyelesaikan tugasnya hingga selesai.
5. Apabila terdapat manipulasi data ataupun penipuan tentang system absensi ini maka Perusahaan akan menindak lanjuti dengan memberikan sanksi tegas.
6. Karyawan wajib mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan demi kelancaran dan ketertiban jalannya operasional outlet.
7. Jika karyawan sakit dan tidak masuk kerja harus memberikan bukti surat dokter (tidak boleh puskesmas ) yang lengkap dengan resep dokter kepada Human Resources Development Department.
8. Jika Karyawan 1 (satu) kali tidak masuk kerja tanpa keterangan, maka Perusahaan akan mengeluarkan Surat Peringatan 1 lengkap dengan denda

resmi dari Perusahaan dan jika Karyawan tidak masuk kerja lebih dari 3 (tiga) hari, maka Perusahaan telah menganggap Karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya;

9. Pengajuan ijin khusus atau cuti khusus diajukan maksimal 1 bulan dari hari ijin atau hari cuti yang telah diajukan sehingga Manager / HRD dapat merencanakan jadwal absensi dengan baik.
10. Pengajuan cuti dengan mengisi formulir cuti dari Human Resources Development Department dan yang telah mendapatkan ACC dari Human Resources Development Department.
11. Total jam kerja Karyawan adalah 8 jam termasuk dengan 30 menit jam istirahat.
12. Dipastikan setiap Karyawan tidak melakukan korupsi jam kerja (mengurangi 8 jam kerja) dengan tidak melakukan job desk yang sudah diberikan oleh Perusahaan.
13. Pada saat pergantian shift antara shift 1 dengan shift 2 (operhandel), dipastikan shift 1 tidak langsung meninggalkan job desknya akan tetapi tetap melanjutkan job desknya sesuai dengan 8 jam kerja.
14. Jam kerja Karyawan;
  - a. Shift 1 pukul 08.00 wib- 16.00 wib
  - b. Shift 2 pukul 15.00 wib- 23.00 wib
  - c. Shift Midle Pukul 12.00 wib – 20.00 wib
  - d. Jam Istirahat 30 menit dengan cara bergantian dengan rekan kerja (selain jam Ras)

15. Sanksi

a. Sanksi keterlambatan = **Gaji Total : (harikerja : 420 ) x menit (keterlambatan)**

16. Sanksi jika Karyawan mangkir atau tidak masuk tanpa keterangan dan tanpa mendapatkan ijin dari Human Resources Development Department maka akan dianggap mangkir.

17. Jika Karyawan berkeinginan pertukaran shift maka sebelumnya wajib melaporkan kepada Human Resources Development Department atau Manager yang bertugas minimal 2 (dua) hari sebelumnya;

18. Karyawan tidak berhak memutuskan mengenai lembur harian apabila tidak mendapatkan SPL (Surat Perintah Lebur) atau lisan dari Human Resources Development Department atau dari Manager yang bertugas saat itu.

19. Karyawan yang masuk pada shift 2 khusus pada saat closing wajib membersihkan seluruh peralatan, seluruh bagian outlet dan sampah sisa terakhir, sehingga secara keseluruhan pada saat shift 2 pulang pada pukul 22.00 wib dalam keadaan bersih. ( tanpa ada sisa piring kotor dan sampah).

20. Setiap Karyawan mendapatkan hak libur 1 (satu) hari atau 1 (satu) kali dalam seminggu sesuai dengan ketentuan umum DEPNAKER yang berlaku.

21. Hari libur Karyawan tidak dapat diambil pada hari sabtu, minggu maupun tanggal merah Nasional, sehubungan dengan Perusahaan bergerak di bidang khusus Pariwisata yaitu dengan sistem Management Hospitality yang disesuaikan dengan standart Internasional.

22. Setiap Karyawan sebelum atau sesudah melakukan aktifitas pekerjaan wajib mengikuti briefing dan evaluasi yang dipimpin oleh Captain outlet yang telah ditunjuk oleh Human Resources Development Department.
23. Setiap Karyawan yang masuk shift 2 wajib mempersiapkan performanya yang lengkap dengan atribut standart Karyawan BuldaQ Korean BBQ® sebelum briefing dimulai, sesuai dengan sistem Management Hospitality yang disesuaikan dengan standart Internasional.
24. Seluruh Karyawan mampu melakukan general cleaning outlet minimal setiap 1 minggu sekali dan max 1 bln sekali, yaitu pada setiap hari senin / waktunya bisa sesuai dengan kesepakatan bersama.
25. Setiap Karyawan outlet diwajibkan mengadakan meeting setiap tanggal 3 dengan dipimpin oleh masing-masing captain outlet/ Manager / Management untuk evaluasi hasil kinerja satu bulannya dan progress bulan selanjutnya;

### **C. Job Description Umum CV. Ertiwa Taruno Jaya.<sup>67</sup>**

1. Kasir
  - a. Wajib Pelaporan
    - 1) Pelaporan inventori per shift.
    - 2) Pelaporan stock opname yang dilakukan setiap akhir bulan.
    - 3) Pelaporan penjualan marchendaise.

---

<sup>67</sup> Data diperoleh dari informasi internal CV. Ertiwa Taruno Jaya, pada tanggal 25 Oktober 2019.

4) Crew front area wajib memberikan laporan secara tertulis kepada HRD.

5) Pelaporan kendala-kendala saat jam kerja.

- b. Bertanggungjawab penuh menyelesaikan laporan keuangan.
- c. Bertanggungjawab menjaga kebersihan seluruh area.
- d. Bertanggungjawab mengoperasikan cash register.
- e. Bertanggungjawab sepenuhnya atas cash register.
- f. Menjaga kebersihan area cash register.
- g. Bertanggungjawab untuk ikut mengusahakan kekurangan/ ketersediaan uang kecil untuk memudahkan transaksi dengan customer.
- h. Memberikan pelayanan terbaik.
- i. Sebagai greater yang baik dalam menyambut kedatangan customer.
- j. Mengantar customer sampai ke meja makan.

## 2. Waiter

- a. Mampu mempromosikan product menu makanan dan minuman.
- b. Memberikan informasi dengan jelas kepada customer terkait dengan menu, harga, promo, marchendaise, dan menawarkan opsi transaksi.
- c. Wajib melakukan peraturan umum dan perusahaan serta harus mengikuti tugas mingguan.
- d. Menerima telepon delivery.
- e. Mampu handle *complain*.
- f. Mampu mengestimasi kebutuhan yang berkaitan dengan inventory keseluruhan outlet.

g. Mampu membagi tugas untuk kerja masing-masing crew dalam satu tim.

### 3. Kitchen dan Barista

- a. Bertanggungjawab kelancaran kinerja tim.
- b. Memastikan bahan baku.
- c. Memastikan pemotongan daging ayam untuk segala macam kebutuhan masakan.
- d. Memastikan pemotongan daging sapi untuk segala macam kebutuhan masakan.
- e. Memastikan pacjing dan pembersihan seafood.
- f. Memeriksa estimasi, keperluan, kekurangan dan melaporkan kepada admin.
- g. Mengontrol pembersihan dan pencucian peralatan kerja dan equipment.
- h. Bertanggungjawab penuh mengenai kelancaran dan kualitas produk saat operasional.
- i. Memastikan seluruh jenis saus dan kuah dalam keadaan baik.
- j. Memastikan pengontrolan persediaan saus.
- k. Memastikan menghangatkan masakan dan saus-saus sisa dari counter.
- l. Memastikan pengisi daftar inventory.
- m. Memastikan semua bahan baku fresh.
- n. Memastikan pengemasan dan penyimpanan sayur-sayur sehingga tetap terjaga kesegarannya sebelum dipakai.
- o. Saling komunikasi dan membantu all section.

## D. SOP Buldaq Korean BBQ

### 1. Langkah Sukses Waiters

- a. Breafing dan berdoa bersama satu team sebelum operasional berlangsung.
- b. Bagi tugas dengan team waiter untuk membersihkan area *dine in* yang meliputi:
  - 1) Kaca *all* tempat.
  - 2) Meja kursi dan bersihkan menggunakan wiper.
  - 3) Lap pilar menggunakan lap basah.
  - 4) Lantai disapu dan dipell seluruh *dine in*.
  - 5) *Hood* usap seluruhnya yang berada di area waiter.
  - 6) Usap seluruh tembok dan partisi yang dapat terjangkau.
  - 7) Semua lampu dibersihkan.

### 2. *Pleating* Piranti Makanan

- a. Cek semua kompor.
- b. Cek piraanti sebelum di tata di meja *customer*.
- c. Vas bunga harus bersih.
- d. Tata semua table map dan mangkok
- e. Cek tisu, dan isi semuanya sampai penuh.

### 3. Performa

- a. Pastikan semua pekerjaan sudah selesai baru *dandan* rapi, bersih dan sebaik muungkin di depan *customer*.
- b. Wajib memakai Pin, bandana dan *aproan* dengan rapi.

- c. Rambut harus rapih.
  - d. Parfum harus selalu digunakan.
4. Siap Melayani *Customer*
- a. Hidupkan semua lampu untuk menandakan bahwa sudah siap untuk buka.
  - b. Pembagian divisi utama waiter yaitu:
    - 1) Server makanan.
    - 2) Server minuman.
    - 3) *Clear Up*
    - 4) Server Kompliment

#### **E. Analisis Data**

Sebelum menjelaskan lebih lanjut persoalan manajemen karir individu (karyawan) Buldaq, akan diuraikan terlebih dahulu manajemen karir yang dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi dan mendorong karyawan, sehingga mereka memiliki optimisme dan harapan untuk peningkatan karir.

Di Buldaq, *Human resources Development* (HRD), memegang peranan penting dalam memberikan insentif bagi karyawan, utamanya pelatihan, seminar atau kunjungan ke *stockis* lain yang sudah berkembang. Catur Martanto selaku kepala HRD selalu membuka ruang untuk *meeting colective* dengan direksi dan karyawan terkait dengan pendapatan perdagangan dan kinerja karyawan.

Pelatihan bahasa asing, ketrampilan teknologi, pembuatan laporan dan *public service* dilaksanakan secara berkala. Biasanya satu bulan satu kali di akhir pekan. Pemilihan tempat *meeting colective* yang bersentuhan dengan alam dan didekorasi sedemikian rupa sehingga menyerupai sebuah tes kepribadian, menjadi wahana bagi direksi dan HRD untuk menilai perkembangan kinerja dan kepribadian karyawan. Karena peningkatan karir bukan hanya persoalan kinerja di lapangan pekerjaan, melainkan kepribadian yang terbuka, jujur, tekun, relijius.

Pada bagian *kitchen*, manajemen selalu menekankan bahwa laporan harus disusun secara detil, sehingga dapat dipelajari dengan baik. Secara tidak langsung, tekanan-tekanan demikian membuat karyawan berupaya untuk semaksimal mungkin membuat laporan dengan baik dan benar. Biasanya manajemen perusahaan akan memberikan reward apabila laporannya diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.<sup>68</sup>

Bagian kasir juga tidak terlalu berbeda tekanannya. Manajemen menuntut komunikasi dan kinerja kolektif karyawan. Evaluasi kinerja, oleh HRD, selalu dilaksanakan secara terbuka. Karena menyangkut dengan keuangan. Hal ini berdampak pada kejujuran klien dalam melaksanakan pekerjaan dan laporan keuangan.<sup>69</sup>

Sedangkan di bagian *waiter*, “keharusan” karyawan menguasai bahasa asing, minimal bahasa Inggris (tentunya diimbui dengan pelatihan), menjadi

---

<sup>68</sup> Data diperoleh dari SOP Langkah Sukses Kitchen, 24 Juni 2020.

<sup>69</sup> Data diperoleh dari SOP Langkah Sukses Kasir, 24 Juni 2020.

tolak ukur manajemen untuk menilai kapabilitas karyawan di bagian ini untuk kenaikan pangkat.<sup>70</sup>

Oleh karena itu, pastinya tidak semua karyawan mampu memenuhi harapan manajemen untuk selalu maksimal dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi karirnya di perusahaan (Buldaq).

Dalam analisis data ini, subjek penelitian yang akan dianalisis mengenai manajemen konseling karirnya adalah: 1) Rendra Anggi. Dia berusia 28 tahun. Awalnya dia bekerja di bar, sekarang menjadi penanggung jawab produk. 2) Imam Yogi. Dia berusia 25 tahun. Dulunya dia seorang kitchen, sekarang menjadi produksi. 3) Panji, berusia 28 tahun. Dulunya dia seorang waiter, sekarang menjadi manajer Buldaq Korean BBQ.

## **1. Subjek Rendra Anggi**

### *a. Planning*

Rendra Anggi merupakan karyawan yang tekun. Ketika memulai bekerja, dia berada di bar. Dia merupakan pribadi yang disiplin, tidak pernah terlambat. Laporan kerja yang dilaksanakannya juga tepat waktu.<sup>71</sup> Perusahaan dalam melakukan perencanaan (*planning*) karir akan memberikan intensif yang cukup besar bagi karyawannya apabila berprestasi dan memiliki komitmen tinggi.

Oleh karenanya, Rendra Anggi selalu berupaya meningkatkan performa dan kualitas kerja untuk mengejar intensif dan peningkatan

---

<sup>70</sup> Data diperoleh dari SOP Langkah Sukses Waiter, 24 Juni 2020.

<sup>71</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

karir di CV. Ertiwa Taruno Jaya, tepatnya di Buldaq Korean BBQ. Dia mengatakan bahwa, “saya harus bisa beradaptasi dan berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan dan rekan kerja, sehingga saya bisa melakukan koordinasi dengan baik.”<sup>72</sup>

b. *Organizing*

Perusahaan telah memberikan *Job Description* yang jelas untuk karyawannya. Di Buldaq Korean BBQ, sistim organisasi kerja yang terjalin di dalamnya berjalan secara kolektif. Antara waiter, bar, dan kitchen harus bersinergi serta bekerja sama untuk melayani pelanggan dengan maksimal.

Waiter akan mencatat semua kebutuhan pelanggan, dan kemudian berkoordinasi dengan bar dan kitchen untuk menyiapkan menu pesanan pelanggan. Rendra Anggi sendiri, selaku orang yang bekerja di bar, dia akan selalu berupaya memberikan hidangan (minuman) yang segar dan bergizi kepada pelanggan. Dia dengan teliti memastikan semua bahan yang akan digunakan dalam menyediakan minuman kepada pelanggan.<sup>73</sup>

Dari ketelitian dan kemampuan membuat minuman yang segar, banyak pelanggan yang memberikan testimoni bahwa minuman yang dibuatnya enak, sehingga banyak pelanggan yang kembali datang ke Buldaq Korean BBQ.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

<sup>73</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

<sup>74</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

Perusahaan sendiri akan memberikan intensif bagi karyawannya apabila ada testimoni dari pelanggan yang memberikan komentar positif tentang pelayannya, akan tetapi, begitu juga sebaliknya.

c. *Staffing*

Dalam perusahaan, staffing merupakan proses pembentukan personalia (kepribadian individu) agar tenaga kerja berjalan secara maksimal. Pembentukan personalia dalam konteks CV. Ertiwa Taruno Jaya dengan melakukan diskusi bersama terkait dengan peluang dan ancaman (risiko) yang dihadapi oleh perusahaan.

Rendra Anggi menyampaikan bahwa pada setiap forum personalia, dia berupaya untuk mengemukakan pendapat dan terobosan yang baru dan unik agar meningkatkan kualitas produk dan pelayanan kerja.<sup>75</sup> Staffing dalam paradigma perusahaan diterjemahkan oleh Rendra Anggi sebagai upaya perusahaan untuk monitoring kecakapan pemikiran dan kepribadian karyawan, sehingga perusahaan memiliki indikator untuk menilai kinerja dan memberikan intensif.<sup>76</sup>

d. *Leading*

Leading merupakan upaya memilih individu yang paling menonjol dan cakap untuk memimpin sebuah organisasi karir sehingga lebih terarah. Dalam konteks perusahaan, leading artinya menempatkan seseorang sebagai informan utama dan monitor dari direksi untuk

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

<sup>76</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

memantau kinerja karyawan. Perusahaan hanya memilih individu yang jujur, disiplin dan berprestasi sebagai leading dalam setiap section.

Rendra Anggi sendiri menjadi orang yang diberi kepercayaan oleh atasan untuk menjadi leading. Dari sinilah dia belajar untuk menjadi pemimpin dan memahami persoalan kerja, serta psikologi rekan kerjanya. Dia tidak menyalah-nyalahkan kepercayaan yang diberikan atasan kepadanya karena dia memahami bahwa jalan karirnya akan berkembang dengan baik.<sup>77</sup>

Karena dia berada di bar, maka dia sangat memahami problematika yang terdapat di bar sehingga dia dipercaya untuk menjadi leading utama. Bukan hanya itu saja, dia juga dipercaya untuk memantau kualitas produk kitchen/ bahan baku agar kualitas hidangan terjaga dengan baik.

e. *Controlling*

Kontrol merupakan upaya mengawasi dan mengendalikan karir dari setiap individu agar tidak terjadi sebuah permasalahan. Karena Rendra Anggi dipercaya menjadi leading, dia juga diberi kepercayaan untuk melakukan kontrol terhadap semua kinerja. Awalnya dia merasa *tidak enak* kepada teman-temannya yang telah bersama-sama berjuang, akan tetapi, hanya dia yang diberi kepercayaan sebagai leading sekaligus dan kontrol.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

<sup>78</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

Kontrol dari perusahaan dilakukan menyeluruh, bukan hanya persoalan kerja melainkan produk atau bahan baku. Hal itu diterapkan oleh Rendra Anggi dengan selalu berdialog dan berdiskusi dengan rekan kerjanya untuk mengetahui permasalahan rekan kerja beserta tanggungjawabnya masing-masing.<sup>79</sup>

## 2. Subjek Imam Yogi

### a. *Planning*

Awalnya, dalam menerjemahkan *planning* perusahaan, Imam Yogi, 25 tahun, merasa kesulitan untuk beradaptasi. Dia mengatakan bahwa tuntutan kerja dan disiplin yang tinggi membuatnya kelimpungan. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, dengan seringnya berkomunikasi dengan rekan kerja, dia dapat menyesuaikan dengan suasana pekerjaan.<sup>80</sup>

Posisi di kitchen mengharuskan Imam Yogi untuk dapat mempersiapkan bahan baku untuk makanan utama dengan presisi. Di samping itu, dia juga selalu berupaya untuk meningkatkan kapasitas keahlian memasaknya agar hasilnya baik dengan cara melihat resep masakan, menyaksikan tutorial chef di *youtube*, hingga kursus memasak, meskipun hanya sebentar.<sup>81</sup>

Karena kegigihannya dia dalam belajar dan memahami kondisi kitchen dengan baik, dia sering mendapatkan reward dari perusahaan,

---

<sup>79</sup> Wawancara dengan Rendra Anggi, pada tanggal 10 November 2019.

<sup>80</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

<sup>81</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

selain sanjungan dari pelanggan yang mengatakan bahwa masakannya enak. Bentuk reward dari perusahaan misalnya, intensif gaji dan ekstra hari libur.<sup>82</sup>

b. *Organizing*

Setelah mampu beradaptasi dengan sistim dan pola kerja di Buldaq Korean BBQ, Imam Yogi bisa menyesuaikan organisasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Karena dia bagian kitchen, maka dia akan koordinasi dengan waiter dan bar dengan baik. Dia memiliki prinsip bahwa masakannya harus bisa menyesuaikan selera pelanggan. Dia sering menanyakan apakah perlu ditambah garam, gula atau bumbu yang lain.<sup>83</sup>

Organisasi kerja perusahaan diterjemahkan oleh Imam Yogi sebagai modal untuk mampu memahami karakter dan sifat rekan kerja yang lain, sehingga dia bisa menempatkan diri secara proporsional dengan atasan maupun rekan kerjanya di bar dan waiter.<sup>84</sup>

c. *Staffing*

Dalam perusahaan, staffing merupakan proses pembentukan personalia (kepribadian individu) agar tenaga kerja berjalan secara maksimal. Untuk meningkatkan kualitas kepribadiannya, Imam Yogi sering berlatih memahami bahasa asing, khususnya bahasa Inggris, untuk dapat menyesuaikan apabila ada pelanggan yang berasal dari luar

---

<sup>82</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

<sup>83</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

<sup>84</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

negeri. Program ini pun diinisiasi oleh direksi agar kualitas karyawan selalu meningkat.<sup>85</sup>

Dalam forum diskusi dengan bagian personalia, dia lebih banyak mendengarkan dan berupaya memahami arahan atasan untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Dari keahlian mendengarkannya itu, Imam Yogi sering menjadi teman *curhat*, baik dari teman kerja atau atasannya sendiri. Dari sinilah kredit baik diberikan kepada Imam Yogi, selain kinerja di Kitchen.<sup>86</sup>

d. *Leading*

Perusahaan akan selalu menempatkan leading (pemimpin) dalam setiap bagian kerja. Imam Yogi dipercaya untuk leading di kitchen. Dari kesempatan itu, dia berupaya untuk memberikan arahan bagi juniornya untuk bekerja di kitchen dengan penuh komitmen.<sup>87</sup>

Menurutnya, komitmen dan loyalitas dalam bekerja mampu menumbuhkan semangat kepemimpinan yang baik dan bisa menjadi contoh bagi karyawan yang lebih muda. Pada posisi leading, dia berprinsip tidak boleh otoriter dan menunjukkan empati kepada rekan kerja yang lain apabila sedang ada kesulitan.<sup>88</sup>

e. *Controlling*

Kontrol merupakan upaya mengawasi dan mengendalikan karir dari setiap individu agar tidak terjadi sebuah permasalahan. Kontrol

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

<sup>86</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

<sup>87</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

<sup>88</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

yang dilakukan oleh direksi menurut Imam Yogi cukup ketat, yaitu persoalan absensi, kualitas bahan baku, kualitas masakan dan kinerja karyawan. Jika tidak bisa memenuhi ekspektasi, umumnya perusahaan akan cepat melakukan evaluasi, seperti pemanggilan atau surat peringatan.<sup>89</sup>

Dari pola kontrol perusahaan itulah, Imam Yogi selalu berupaya untuk meminimalisir kesalahan kerja, meningkatkan kedisiplinan dan menghindari konfrontasi dengan atasan yang cenderung egois atau arogan. Dia berupaya untuk selalu mengetahui situasi atau kondisi psikologis atasan atau rekan kerja, sehingga kesalahan dan mis-komunikasi dapat dihindari.<sup>90</sup>

### **3. Subjek Panji**

#### *a. Planning*

Panji pemuda berusia 28 tahun. Awal karirnya dimulai menjadi *waiter*. Akan tetapi, karena ketekunan dan kedisiplinannya, saat ini dia menaiki jabatan yang lebih tinggi yaitu menjadi manajer buldaq Purwokerto. Dia menceritakan bahwa planning yang dilakukannya dalam mengawali karir di buldaq adalah berusaha sebaik mungkin untuk menjadi orang yang disiplin. Dia juga sering melihat video di youtube bagaimana menjadi orang yang profesional bekerja di rumah makan.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019.

<sup>90</sup> Wawancara dengan Imam Yogi, pada tanggal 13 November 2019

<sup>91</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

Dia mempelajari bagaimana etos kerja orang-orang yang bekerja di rumah makan dan berupaya mencontohkannya. Selain itu, menurutnya, dia juga belajar memahami situasi dan kondisi psikologis rekan kerja dan atasannya, agar dia mampu menjadi rekan dan pegawai yang selalu menyenangkan.<sup>92</sup>

Planning yang lain dia juga sering memaksimalkan waktu untuk belajar manajerial di tempat kerjanya. Dari komunikasi dengan atasannya, dia sanggup menyerap ilmu dan pengalaman atasannya dalam memimpin sebuah rumah makan dan menjalin komunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai dan pelanggan.<sup>93</sup>

Dari etos kerja dan keterbukaan sikapnya lah, dia dipromosikan dan akhirnya menjadi manajer di buldaq Purwokerto. Di percaya bahwa planning dan etos kerja yang profesional akan membawa kepada tingkat pencapaian kerja yang maksimal juga.

b. *Organizing*

Setelah mampu beradaptasi dengan sistim dan pola kerja di Buldaq Korean BBQ, Panji bisa menyesuaikan sistem organisasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Karena dia bagian waiter, maka dia akan koordinasi dengan kitchen dengan baik. Ritme kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan selalu dia penuhi. Pelayanan prima kepada pelanggan menjadi ujung tombak kinerja dia. Apabila pelanggan merasa

---

<sup>92</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

<sup>93</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

dilayani dengan baik, maka hal itu akan menjadi kredit tersendiri baginya.<sup>94</sup>

Dia menuturkan bahwa dia selalu mengikuti rapat-rapat evaluasi sistem organisasi kerja. Dia selalu mencatat dan memperbaiki kualitas pekerjaannya atas kritik dan masukan dari atasannya. Dari sanalah dia mampu membenahi beberapa aspek yang masih menjadi kekurangannya.<sup>95</sup> Bahkan, tidak jarang dia yang disuruh oleh atasannya untuk memimpin rapat kerja dan mencatat capaian kinerja karyawan buldaq. Dari kepercayaan atasannya muncul sikap kepemimpinan yang muncul dari dalam diri Panji, namun tanpa merendahkan rekan yang lain.

Menurut Panji, organisasi kerja yang baik akan membantu terlaksananya praktik kerja dan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Karena pelayanan memuaskan maka diharapkan *income* perusahaan akan meningkat.<sup>96</sup>

c. *Staffing*

Staffing merupakan proses pembentukan personalia (kepribadian individu) agar tenaga kerja berjalan secara maksimal. Untuk meningkatkan kualitas kepribadiannya, Panji sering berlatih memahami bahasa asing, khususnya bahasa Inggris, untuk dapat

---

<sup>94</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

<sup>95</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

<sup>96</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

menyesuaikan apabila ada pelanggan yang berasal dari luar negeri. Begitu juga dengan karyawan yang lain.

Selain itu, Panji juga sering melahap materi psikologi dari kantornya untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan pelayanan terhadap pelanggan. Materi itu biasanya berisikan cara berbicara di depan pelanggan, pemilihan kata yang menarik, bahasa tubuh dan ekspresi wajah, sehingga pelanggan merasa dilayani dengan baik.<sup>97</sup>

Di samping itu, Panji juga selalu aktif dalam berpendapat apabila rapat koordinasi dan evaluasi berlangsung. Dia menyadari bahwa dengan dirinya rajin berpendapat dan memberikan masukan yang baik untuk perusahaan, maka dia akan memiliki peluang untuk naik jabatan dan dipercaya sebagai leader.<sup>98</sup>

d. *Leading*

Perusahaan akan selalu menempatkan leading (pemimpin) dalam setiap bagian kerja. Panji dipercaya untuk menjadi manajer buldaq Purwokerto. Artinya ada loncatan karir yang signifikan dialami panji. Di samping itu, hal tersebut juga menjadi tantangan bagi dirinya agar bisa menjadi pemimpin yang baik.

Panji berusaha untuk menjadi pemimpin yang memiliki kepemimpinan. Dia berusaha untuk menjadi leader yang dapat diteladani oleh rekan kerjanya tanpa merendahnya.<sup>99</sup> Dia mengaku

---

<sup>97</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

<sup>98</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

<sup>99</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

bahwa sering melihat video youtube Mario Teguh, Tung Desem Waringin atau Rhenald Kasali untuk belajar menjadi pemimpin yang baik. Bahkan kisah inspiratif dari Bill Gates pun sering dia lihat. Dari tokoh-tokoh dia mengakui bahwa banyak menyerap ilmu dan tentunya pengalaman menjadi pemimpin yang baik, supel, ramah dan produktif, dan dapat membangun komunikasi serta kerja sama yang baik dengan mitra kerja dan sesama karyawan.<sup>100</sup>

Menjadi leader bukan berarti menjadi bos yang otoriter. Justru, menurut Panji, menjadi leader adalah menjadi contoh dan teladan bagi karyawan yang lain agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan memiliki etos kerja tinggi. Menjadi leader baginya bukan suatu pencapaian utama, pelayanan prima kepada pelanggan dan kesejahteraan perusahaan adalah pokoknya. Untuk apa menjadi leader apabila tidak mampu mendorong kinerja perusahaan dan semangat rekan karyawan.<sup>101</sup>

e. *Controlling*

Kontrol merupakan upaya mengawasi dan mengendalikan karir dari setiap individu agar tidak terjadi sebuah permasalahan. Kontrol yang dilakukan oleh direksi menurut Panji cukup ketat, yaitu persoalan absensi, kualitas bahan baku, kualitas masakan dan kinerja karyawan.

---

<sup>100</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

<sup>101</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019.

Kontrol selalu dilakukan dalam setiap hari, atau minimal seminggu sekali. Dari sana akan terlihat bagaimana kinerja jual perusahaan dan kinerja karyawan. Panji diberi beban kerja untuk melakukan kontrol atas semua lini. Menurutnya, hal itu sangat berat dan membutuhkan kedisiplinan tingkat tinggi. Kontrol dari perusahaan akan menentukan nasib karyawan dan nasib hidup perusahaan itu sendiri. Semua akan terlihat dari statistik kinerja karyawan dan pemasukan perusahaan.<sup>102</sup>

Kontrol menurut Panji menjadi unsur yang sangat penting sebagai bentuk pengendalian dan pengawasan. Pengendalian dan pengawasan terhadap intensitas kerja, prosentase *income*, dan hubungan kerja antar karyawan akan sangat menentukan laju roda perusahaan. Modalitas itu hanya dapat diraih apabila kontrol dilakukan secara proporsional dan profesional.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019

<sup>103</sup> Wawancara dengan Panji, pada tanggal 2 Desember 2019

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Dari pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen karir individu pegawai buldaq Purwokerto pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan peningkatan karir. Hal ini ditunjukkan dari subjek Rendra Anggi, Imam Yogi dan Panji.

Subjek Rendra Anggi mengatakan bahwa *planning* yang dia rencanakan memang selalu diarahkan kepada peningkatan karir dan intensif. Cara yang dia lakukan adalah dengan cepat beradaptasi dan membangun komunikasi yang baik dengan seluruh elemen buldaq Purwokerto. Pada tingkat *organizing*, dia selalu berupaya untuk bekerja secara cermat dan sistematis. Dia selalu dengan teliti memastikan semua bahan yang akan digunakan dalam menyediakan hidangan kepada pelanggan.

Di wilayah *staffing* Rendra Anggi selalu memanfaatkan proses pembentukan kepribadian individu secara maksimal. Pada forum itu, dia selalu berusaha untuk berpendapat dan mengemukakan gagasan dan terobosan untuk kemajuan perusahaan. Sementara itu, *leading* dimanfaatkannya untuk dapat mengawasi kinerja karyawan yang lain, karena Rendra Anggi diberi kepercayaan menjadi leading. Dari sana dia belajar untuk menjadi pemimpin serta contoh yang baik bagi rekan yang lain. Dan, pada bagian *controlling*, dia selalu berdialog dan berdiskusi dengan rekan kerjanya untuk mengetahui permasalahan yang terjadi.

Subjek Imam Yogi. Pada wilayah *planning*, awalnya dia mengalami kesulitan dalam beradaptasi. Tuntutan disiplin kerja keras membuatnya kelimpungan. Namun, dia menyadari bahwa *planning* yang matang akan mampu mengantarkannya kepada kesuksesan. Apalagi posisinya sebagai *kitchen*, dia selalu meningkatkan kualitas masakannya dengan melihat tutorial youtube dan media sosial lain soal teknik memasak.

Di wilayah *organizing*, setelah mampu beradaptasi dengan sistem kerja, dia dapat menyesuaikan diri dengan organisasi kerja perusahaan. Karena dia bagian *kitchen*, maka dia akan berkolaborasi dengan *waiter* dan *bar* dengan baik. Dia memiliki prinsip bahwa masakannya harus memuaskan pelanggan. Pada tataran *staffing*, karena kualitas kepribadian akan dinilai oleh perusahaan, maka Imam Yogi berusaha keras meningkatkan kualitas dengan cara kursus bahasa Inggris agar dapat berkomunikasi dengan pelanggan dari luar negeri.

Pada bagian *leading*, Imam Yogi dipercaya menjadi *leading* di *kitchen*. Dia selalu memberikan penegasan kepada rekan-rekannya bahwa komitmen kerja di *kitchen* sangat tinggi karena kualitas masakan akan dinilai langsung oleh pelanggan. Sedangkan, pada area *controlling*, apa yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan membuatnya ikut bertanggungjawab melakukan kontrol yang ketat di *kitchen* agar dapat meminimalisir kesalahan kerja.

Subjek Panji. Awal karirnya sebagai *waiter*, namun meningkat pesat hingga akhirnya menduduki jabatan manajer buldaq Purwokerto. Pada *planning*, dia berupaya untuk menjadi orang yang disiplin, kepada diri sendiri maupun kepada aturan perusahaan. Sehingga dia memahami prinsip profesionalitas dalam bekerja.

Sedangkan pada tahap *organizing*, karena dia bagian *waiter*, dia akan berkomunikasi dengan baik bersama bagian kitchen. Ritme kerja perusahaan selalu dia ikuti dengan baik. Pelayanan prima untuk pelanggan menjadi ujung tombak mereka.

Di wilayah *staffing*, sama dengan Imam Yogi, Panji juga mengembangkan kemampuan berbahasa asingnya, yaitu bahasa Inggris. Selain itu, dia juga selalu melahap materi psikologi yang disampaikan apabila sedang rapat evaluasi (apabila ada rapat) untuk meningkatkan kualitas komunikasi dan pelayanan kepada pelanggan.

Pada konteks *leading*, pada akhirnya dia dipercaya menjadi manajer. Hal itu membuatnya tertantang untuk menjadi pemimpin yang baik dan produktif. Dia sering melihat materi kepemimpinan di media sosial youtube yang diberikan oleh Mario Teguh, Tung Desem Waringin atau Rhenald Kasali. Sedangkan, pada level *controlling*, menurut Panji *controlling* merupakan unsur yang sangat penting sebagai bentuk pengendalian dan pengawasan terhadap intensitas kerja dan pendapatan perusahaan. Tujuan itu dapat tercapai apabila kontrol dilakukan secara proporsional dan profesional.

## **B. Saran-Saran**

Berangkat dari penelitian ini, saran-saran dapat diajukan dan ditawarkan kepada akademisi secara teoritik, mapun saran kepada praktisi pada wilayah praktis. Saran-saran tersebut antara lain:

### **1. Bagi Akademisi (Teoritik)**

Bagi akademisi, penelitian ini menjadi wacana atau paradigma yang perlu dikembangkan untuk meneliti lebih jauh tentang manajemen individu di dalam lingkup perusahaan. Pengembangan lebih lanjut secara teoritik, berangkat dari penelitian ini, digunakan untuk mengembangkan intergrasi keilmuan di perusahaan, misalnya psikologi industri dengan konseling karir.

### **2. Bagi Praktisi**

Penelitian ini bagi praktisi perlu dikembangkan lebih lanjut sebagai sebuah tawaran konsep praktik konseling di perusahaan, dengan subjek utama adalah para karyawan (*down to top*). Dengan begitu, melalui perkembangan kinerja karyawan, dapat diidentifikasi efektivitas regulasi perusahaan dalam mendorong kinerja karyawan. Dari realitas di lapangan (kondisi subjek kerja), dapat pula diambil kebijakan-kebijakan yang relevan untuk karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Siti Rahmaniari. 2011. “Pelaksanaan Bimbingan Karir Bagi Siswa Sma sebagai Persiapan Awal Memasuki Dunia Kerja”, *Selami IPS*, Vol. 1 No. 34, Desember 2011.
- Afdal, dkk. 2014. “Bimbingan Karir Kolaboratif dalam Pemantapan Perencanaan Karir Siswa SMA”, *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 2 No. 3, November 2014.
- All Habsy, Bakhrudin. 2017. “Filosofi Keilmuan Bimbing Konseling”, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, 2017.
- Ansar, Edwin Prasetyo. 2012. “Hubungan Antara Manajemen Karir dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Utama Universitas Indonesia Depok”, 2012.
- Darmawansyah, M.Arief. 2012. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri”, *Skripsi*, 2012.
- Firdaus, Vera. 2017. “Pelatihan Manajemen Karir Serta Etika Bekerja Untuk Mengembangkan Kepribadian dan Motivasi Mahasiswa Stikes Bhakti Al-Qodiri Jember”, *Jurnal Terapan Abdimas*, Vol. 2, No. 2, Januari 2017.
- Gani, Ruslan A. 1992. *Bimbingan Karir*. Bandung; Angkasa.
- Gibson dalam Dewi Sandy Trang. 2013. “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 13, September 2013.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE.
- Herdiansyah, Haris. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hutasuhut, Falik Zulkhair. 2014. “Pengembangan Karir: *Career Acceleration Development Program (CADP)* Pada PT PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta”. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Diponegoro.

- Isnaini, Rohmatun Lukluk. 2016. "Penguatan Pendidikan Karakter Siswa Melalui Manajemen Bimbingan dan Konseling Islam", *Jurnal Manageria: Jurnal Manejemen Pendidikan Islam* Vol. 01 No. 01 Mei 2016.
- Juliana, Retno Johar. 2012. "Manejemen Karir", *Jurnal Majalah Ilmiah*, Universitas Pandaran Vol. 10 No. 23, 2012.
- Kamaluddin. 2011. "Bimbing dan Konseling Sekolah", *Jurnal Kependidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17 No. 4, Juli 2011.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Squire". *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4. Desember 2013.
- Mardiyati, Baiq Dini dan Rudy Yusniwati. 2015. "Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Sekolah (SMA dan SMK)", *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*, Vol. 3 No. 1, Juli 2015.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm. 72.
- Nurrega, Resti Gusti, dkk., 2018. "Konseling Karir Kelompok Cognitive Information Processing untuk Meningkatkan Pengambilan Keputusan Karir Siswa", *Journal of Psychological Science and Profesion*, Vol. 2 No. 1, April 2018.
- Pangestu, Hengky. 2012-2013. "Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Karis Melalui Kompetensi Pegawai", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 05 dan 06 tahun 2012-2013.
- Pangestu, Hengky. 2012-2013. "Pengaruh Manajemen Karir terhadap Kepuasan Karir Melalui Kompetensi Pegawai". *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 5 dan 6, Tahun 2012-2013.
- Permatasari, Ita Rifiani. 2006. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang)". *Jurnal Modernisasi*, Vol. 2, No. 3. Oktober 2006.
- Prasasti, Teresia Avila Reny. 2016. "Pengaruh Manajemen Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan Asuransi". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Pringadi, Edi. 2008. "Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu dan Kompetensi terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pertamina (Persero) Perkapalan – Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta". *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2008).

- Qodiri Jember”. *Jurnal Terapan Abdimas*, Vol. 2, No. 2, Januari 2017.
- Rianse, Usman. 2012. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Rokhayati, Ana dkk. 2017. “Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 01 No. 02 November 2017.
- Santaya, Sigit. 2006. “Perspektif Nilai dalam Konseling: Membangun Interaksi Efektif Antara Konselor –Klien”, *Jurnal Paradigma*, No, 02 Th. 1, Juli 2006.
- Setyowati, Eny. 2015. “Hubungan Efektivitas Bimbingan Karir dan Orientasi Masa Depan dengan Keputusan Karir Remaja”, *Naskah telah Dipublikasikan*. (Prodi Magister Sains Psikologi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut. 1989. *Pendekatan Konseling Karir di Dalam Bimbingan Karir (Suatu Pendahuluan)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sukmadinata, Nana Syaodah. t.t. *Metode Peneltiian Pendidikan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Supatmi, Sri. 2005. “Efektivitas Kinerja dengan Berbagi Peran Melalui Manajemen Karir dan Komunikasi Menuju Profesionalisme Organisasi”, *Jurnal Studi Komunikasi*, Vol. 3, No. I, Maret 2005.
- Supriatna, Mamat. 2006. dan Nandang Budiman, ”Bimbingan Karir di SMK”, e-Book.
- Syahputra, Arman dan Kusuma Hati. 2015. “Pengembangan Sistem Career Center untuk Departemen Konseling dan Pengembangan Karir di Institut Teknologi Budi Utomo”, *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, Vol. 3 No. 02 Desember 2015.
- Usman, Husaini. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Dwi, dkk. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 08 No. 01 Februari 2018.

Wahyuningsih, Diana Dewi. 2017. "Teori Manajemen dalam Bimbingan dan Konseling: Klasik, Neo-Klasik dan Modern", *Jurnal Ilmiah Konseling*, Vol. 17 No. 02 2017.

Widoyoko, Eko Putro. 2010. "Stres dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Karyawan", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 02 No. 02 2010.

Willis, Sofyan S. 2007. *Konseling Individual: Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.

Zamroni, Edris. 2016. "Urgensi Career Decision Making Skill dalam Penentuan Arah Peminatan Peserta Didik". *Jurnal Konseling GUSJICANG*. Vol. 2 No. 2, Juli-Desember 2016.

Zeni, Sisra. 2013. "Bimbingan Konseling Karir dalam Pendekatan Spiritual". *Jurnal Ta'dib*, Vol.16 No.2, Desember 2013.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
Website: www.iainpurwokerto.ac.id



Management  
System  
ISO 9001:2015  
www.tuv.com  
id: 01000000

Nomor : 560 /In.17/FD.J.BK/PP.009/III/2020  
Lampiran : 1 (satu) bendel  
Hal : Permohonan Ijin Riset Individual

Purwokerto, 10 Maret 2020

Kepada Yth. :  
Direktur CV ERTIWA TARUNA JAYA  
di  
BANYUMAS

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb**

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan Penelitian Mahasiswa, maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan untuk memberikan ijin riset kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

1. Nama : Ratna Nur Aprilia
2. NIM : 1522101083
3. Semester : 10
4. Jurusan / Prodi : Bimbingan dan Konseling/Bimbingan dan Konseling Islam
5. Alamat : Jl.Kpt Samadikun RT7/Rw2 .Kelurahan Pesurungan Lor No.14. Kecamatan Margadana. Tegal
6. Judul : MANAJEMEN KARIR KARYAWAN DI BULDAQ KOREAN BBQ ( Studi Kasus di CV Ertiwa Taruna Jaya Jl. Letjen Polisi Suprpto Dusun II Purwosari Baturraden Kabupaten Banyumas Jawa Tengah)

Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : PENELITIAN MANAJEMEN KARIR DI VC ERTIWA TARUNA JAYA
2. Tempat/Lokasi : CV ERTIWA TARUNA JAYA
3. Tanggal Riset : 11 Maret 2020 s.d. 10 Mei 2020
4. Metode Penelitian : Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi

Kemudian atas ijin dan perkenan Bapak/Ibu, sebelumnya kami ucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum. Wr. Wb**



IAIN.PWT/F.DAK/05.02
Tanggal Terbit : 10 March 2020
No. Revisi :



IAIN PURWOKERTO

FAKULTAS DAKWAH  
BLANKO/ KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

Nama : Panna Nur Aprilia  
NIM : 1522101082  
Jurusan/Prodi : Bimbingan Konseling Islam  
Dosen Pembimbing : Kholil Luv Rahman  
Judul Skripsi : Manajemen Penetasi Pasar Karyawan di Bidang Koperasi BSA  
CV S. Pabes & Co. Eksha Tanjung, Jember, Jember, Jember, Jember  
dan Jember, Jember, Jember, Jember, Jember

NO.	BULAN	HARI / TANGGAL	MATERI BIMBINGAN *	TANDA TANGAN**	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	November	1 / 11 2019	Membahas Perilaku		
2.		06 / 11 2019	Perbaiki Gerak Operasional		
3.		12 / 11 2019	Pengawasan literatur review		
4.		20 / 11 2019	Perbaiki proposal skripsi untuk selanjutnya sesuai proposal.		

\* Diisi Pokok-pokok bimbingan  
\*\* Diisi setiap selesai bimbingan

Purwokerto, 20 November 2019  
Pembimbing  
NIP.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
Website: www.iainpurwokerto.ac.id



**Surat Keterangan Lulus Ujian  
Komprehensif**

Nomor :  
B.625/In.17/FD.J.BK/PP.009/IV/20  
20

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling menerangkan bahwa :

Nama : Ratna NurAprilia  
NIM : 1522101083  
Semester : 10

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian Komprehensif pada 13 April 2020 dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A-**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 25 april  
2020

Ketua Jurusan,

  
**NUR AZIZAH**

IAIN PURWOKERTO

KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

## SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/Sei.002/008/2016

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

**RATNA NUR APRILIA**

1522101083

MATERI UJIAN	NILAI
--------------	-------

1. BTa	
a. Tartil	70
b. Tahfidz	70
c. Kitabah	70
2. PPI	70

NO. SERI: MAJ-G2-2016-036

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTa) dan Pengetahuan Pengetahuan Ibadah (PPI).





وزارة الشؤون الدينية  
الجامعة الإسلامية الحكومية بورنوكرتو  
الوحدة لتنمية اللغة

منوان: شارع جنرال أمحمد بن رقم: ٤٤، بورنوكرتو ٥٣١٢٦، هاتفه ٠٢٨-٦٣٥٦٢٤-٦٣٥٦٢٤ www.iaipurwokerto.ac.id

الترجمة

الرقم: ١٧/٠٩ /UPT.Bhs /PP.٠٠٩ /١٣٢٧٣/٢٠٢٠

منحت إلى

الاسم: رتنا نور أبريليا

المولودة: بتغال، ٤ أبريل ١٩٩٦

الذي حصل على

فهم المسموع

فهم العبارات والتراكيب

فهم المقروء

النتيجة

في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ٢٠

فبراير ٢٠٢٠

بورنوكرتو، ٩ مارس ٢٠٢٠  
رئيس الوحدة لتنمية اللغة،

الحاج أحمد سعيد، الماجستير  
رقم التوظيف: ١٩٧٠٠٦١٧٢٠٠١١٢١٠١



ValidationCode



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA  
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40 A, Telp. 0281-403624 Faks. 036553 Purwokerto 53126

**SKALA PENILAIAN**

SKOR	HURUF	ANGKA
86 - 100	A	4
81 - 85	A-	3,6
76 - 80	B+	3,3
71 - 75	B	3
66 - 70	B-	2,6
61 - 65	C+	2,3

**MATERI PENILAIAN**

MATERI	NILAI
Microsoft Word	B
Microsoft Excel	B-
Microsoft Power Point	B+

**S E R T I F I K A T**

Nomor : In.17/UPT.TIPO-1232/PA/2017

Diberikan kepada :

**Ratna Nur-Aprilia**

NIM : 1522101083

Tempat/ Tgl Lahir : Tegal, 4 April 1996

Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer

pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office

yang diselenggarakan oleh UPT TIPO IAIN Purwokerto pada tanggal 17 November 2017

Purwokerto, 22 November 2017

Kepada UPT TIPO

Foto  
Jed  
Ruang  
Punah

Agus Srivandana, M.Si

NIP : 197509071999031002



**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS**  
**INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO**  
**LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**

IAIN PURWOKERTO Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

**CERTIFICATE**

Number: In.22/ UPT. Bhs/ PP.00.9/ 677/ 2015

This is to certify that :

Name : **RATNA NUR APRILIA**  
Student Number : **1522101083**

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by  
Language Development Unit with result as follows:

**SCORE: 56      GRADE: FAIR**

  
Purwokerto, September 9<sup>th</sup> 2015  
Head of Language Development Unit,  
**DR. Subur, M.Ag.**  
NIP. 19670307 199303 1 005

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangah dibawah ini :

Nama : Ratna Nur Aprilia  
Tempat /Tanggal lahir : Tegal, 4 April 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Nama Orang Tua : Ayah : Rochani  
Ibu : Nur Kasturoh  
Email : [ratna.nur.aprilia@gmail.com](mailto:ratna.nur.aprilia@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. SD N 1 Pandansari Brebes lulus tahun 2008
2. SMP N 17 Kota Tegal lulus tahun 2011
3. SMA N 2 Brebes lulus tahun 2015
4. IAIN Purwokerto dalam proses

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan semestinya.

Penulis,



**Ratna Nur Aprilia**  
NIM. 1522101083