

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Bimbingan Karir

a. Pengertian Bimbingan Karir

Secara etimologis kata bimbingan merupakan terjemahan dari kata “*Guidance*” berasal dari kata kerja “*to guide*” yang mempunyai arti “menunjukkan, membimbing, menuntun ataupun membantu.” Sesuai dengan istilahnya, maka secara umum bimbingan dapat diartikan sebagai suatu bantuan atau tuntunan. Namun, meskipun demikian tidak berarti semua bentuk bantuan atau tuntunan adalah bimbingan.⁹ Bimbingan itu dapat diberikan kepada setiap orang yang membutuhkan baik individu maupun kelompok mulai anak-anak hingga orang dewasa.¹⁰

Pengertian bimbingan menurut para ahli:

- 1) Arthur J.Jones, bimbingan sebagai pertolongan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain

⁹ Hallen A, *Bimbingan Dan Konseling*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002),3.

¹⁰ Bimo Walgito, *Bimbingan + konseling (studi & karier)*, (Yogyakarta:C.V Andi Offset,2010),6.

untuk membantu penyesuaian diri dan pemecahan problem-problem.¹¹

- 2) DR. Moh Surya, bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang terus menerus dan sistematis dari pembimbing kepada yang dibimbing agar tercapai kemandirian dalam pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian diri dengan lingkungan.¹²

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa bimbingan merupakan proses pemberian bantuan terus menerus dari pembimbing kepada yang dibimbing untuk memecahkan problem-problem sehingga tercapai kemandirian.

Sedangkan karir berkaitan erat dengan pekerjaan seseorang. Bahwa karir adalah suatu kemajuan dalam jenjang pekerjaan, profesi yang dimiliki seseorang di masa hidupnya sebagai sumber mata pencaharian. menurut (Business Dictionary 2009) karir didefinisikan sebagai *the progress and actions taken by a person throughout a lifetime, especially related to that person's occupations*. Karir adalah

¹¹Musnamar dan Thohari, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan Dan Konseling Islam*, (Yogyakarta : UII Press, 1992), 4.

¹²Hallen A, *Bimbingan Dan Konseling*, (Jakarta: Ciputat pers, 2002),4-5.

kemajuan dan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh seseorang sepanjang hayat, terutama berkaitan dengan berbagai pekerjaan seseorang.¹³

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir merupakan pemberian bantuan yang dilakukan pembimbing kepada yang terbimbing untuk mengoptimalkan potensi dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan. Bimbingan karir atau jabatan (*vocational guidance*) merupakan salah satu jenis bimbingan yang berusaha membantu siswa dalam memecahkan masalah karir untuk memperoleh penyesuaian diri yang sebaik-baiknya baik pada waktu itu maupun pada masa yang akan datang. Bimbingan karir bukan hanya memberikan bimbingan jabatan, tetapi mempunyai arti yang lebih luas yaitu memberikan bimbingan agar siswa dapat memasuki kehidupan, tata hidup, dan kejadian dalam kehidupan, dan mempersiapkan diri dari kehidupan sekolah menuju dunia kerja.

Pengertian bimbingan karir menurut para ahli:

- 1) Munandir, bimbingan karir adalah proses membantu konseli dalam hal memahami dirinya, memahami lingkungannya khususnya lingkungan berupa dunia kerja, menentukan pilihan kerja dan

¹³ Hatrono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), 139.

akhirnya membantunya menyusun rencana untuk mewujudkan keputusan yang diambinya. Definisi ini menekankan bimbingan karir merupakan proses bantuan yang diberikan oleh konselor kepada konseli agar mereka dapat memahami dirinya, memahami lingkungannya berupa dunia kerja dalam upaya mengambil keputusan untuk menentukan karir.¹⁴

- 2) Prayetno dan Erman Anti, bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seoragng atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa.

15

b. Tujuan Bimbingan Karir

Secara rinci, tujuan dari bimbingan karir tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki paham diri yang terkait dengan pekerjaan.
- 2) Memiliki pengetahuan mengenai dunia kerja dan informasi karir yang menunjang kematangan kompetensi kerja.

¹⁴ Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016),29.

¹⁵ Anna Salahudi, *Bimbingan&konseling*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010),13-14.

- 3) Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja tanpa merasa rendah diri, asalkan bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama.
- 4) Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi.
- 5) Mengenal ketrampilan, minat, dan bakat karena keberhasilan karir dipengaruhi oleh minat dan bakat yang dimiliki.
- 6) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan karir.
- 7) Memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dari uraian tersebut, tampak bahwa bimbingan karir merupakan usaha untuk mengetahui dan memahami diri, memahami apa yang ada dalam diri sendiri dengan baik, serta untuk mengetahui dan memahami diri, memahami apa yang ada dalam diri sendiri dengan baik, serta untuk mengetahui dengan baik pekerjaan apa aja yang ada dan persyaratan apa yang dituntut untuk pekerjaan itu. Selanjutnya peserta didik dapat memadukan apa yang dituntut oleh suatu pekerjaan atau karir dengan kemampuan atau

potensi yang ada dalam dirinya. Apabila terdapat hambatan-hambatan maka hambatan apa yang sekiranya ada dan bagaimana cara mengatasinya. Dengan mengatasi hambatan yang mungkin ada, berarti salah satu masalah yang dapat diatasinya.¹⁶

c. Bentuk-bentuk Layanan Bimbingan Karir

Bentuk layanan bimbingan karir dengan pendekatan kelompok baik yang diselenggarakan sebagai suatu program tersendiri maupun program yang diselenggarakan dengan kurikulum, dapat ditempuh melalui beberapa cara yaitu:

1) Ceramah dari narasumber

Ceramah ini diselenggarakan dapat bersumber dari pembimbing konselor, guru, maupun dari narasumber, untuk mendapatkan informasi yang cukup akurat, tepat dan benar mengenai karir tertentu maka bisa diselenggarakan suatu ceramah dengan mengundang narasumber tertentu.

2) Diskusi kelompok

Diskusi kelompok ialah suatu bentuk pendekatan yang kegiatannya bercirikan pada suatu pokok masalah atau pertanyaan, dimana anggota atau peserta diskusi itu sejajar jujur

¹⁶ Bimo Walgito, *Bimbingan+konseling,(studi&karier)*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2010),202-203.

berusaha untuk memperoleh kesimpulan setelah mendengarkan dan mempelajari, serta mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan dalam diskusi. Macam-macam diskusi kelompok adalah:

a) Panel

Panel diskusi adalah pembicaraan yang sudah direncanakan di depan pengunjung tentang suatu topik yang biasanya diikuti oleh tiga sampai tujuh orang penulis dan seorang pemimpin.

b) Kelompok studi kecil

merupakan suatu cara pengorganisasian berdiskusi yang bertujuan untuk memperoleh hasil pembahasan yang cepat mengenai suatu pokok masalah dengan memahaminya dari beberapa sudut pandang.

c) Panel formal

Merupakan suatu panel diskusi yang diselenggarakan dengan keterlibatan secara optimal dari pengunjung.

d) Simposium

Symposium merupakan serangkaian pidato pendek di depan pengunjung dengan seorang pemimpin, pidato-pidato menyoroti

dari aspek yang berbeda dari suatu topik tertentu.

e) Seminar

Seminar merupakan suatu bentuk pembahasa ilmiah yang dilaksanakan dalam rangka meletakkan landasan dasar pembinaan suatu masalah yang di bahas.

f) Lokakarya

Lokakarya atau workshop ialah musyawarah kerja yang merupakan insurvice dalam rangka perkembangan profesi untuk kelanjutan kerja sehari-hari dengan kegiatan dimana peserat menyodorkan masalah serta dipecahkan bersama-sama.

3) Karyawisata

Kegiatan karyawisata harus mengandung unsure berkarya, belajar dan wisata. Karyawisata dapat diartikan berkarya, atau bekerja dan belajar sambil berwisata, atau berwisata sambil berkarya.

4) Pengajaran unit

Pengajaran unit dapat dipergunakan sebagai teknik dalam membuat siswa unruk memperoleh pemahaman suatu pekerjaan tersebut. Dalam pengajaran unit harus ada perencanaan secara

bersama, berpusat pada suatu masalah yang cukup luas serta perpusat pada siswa.¹⁷

5) Sosiodrama

Menurut pendapat soegarda poerbakawatja dan H.A.H harapan sosiodrama adalah suatu metode pendidikan yang mempergunakan unsure “memainkan peran tertentu” dimana individu ikut serta dalam peran orang lain dengan maksud lebih banyak belajar dan menegrti lebih baik berbagai ketrampilan dan sikap dlam hubungan antara manusia.

6) Hari karir (career days)

Hari karir adalah hari-hari tertentu yang dipilih untuk melaksnakan berbagai bentuk kegiatan yang bersangkutan-paut dengan pengembangan karir.¹⁸

d. Landasan Bimbingan Karir

Bimbingan karir mempunyai landasan bergerak, yang merupakan latar belakang pelaksanaan, dan landasan ini dapat dibedakan menjadiempat macam:

1) Landasan filosofis

¹⁷ Sukardi Dewa Ketut, *Bimbingan Karir Di Sekolah-sekolah*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1987), 489.

¹⁸Sukardi Dewa Ketut, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, 490.

Landasan ini berpijak pada aspek demokrasi dalam bidang pendidikan, dimana seseorang diberikan kesempatan yang sama dan menuntut serta mengembangkan cita-cita mendapatkan tingkat pendidikan setinggi-tingginya sesuai dengan minat dan bakatnya.

2) Landasan sosiologis

Bertitik tolak dalam kehidupan masyarakat yang menekankan kepentingan warganya untuk mendapatkan kesempatan mengembangkan karir, dalam aspek ini yang terpenting adalah:

- a) Masyarakat kerja akan mendorong warganya aktif untuk saling kerja sama dalam menciptakan dan melaksanakan kegiatan dalam dunia kerja.
- b) Makin majunya suatu masyarakat dituntut sifat dinamis untuk memenuhi kebutuhan pembangunan.
- c) Makin majemuk dan kompleksnya kehidupan masyarakat mendorong kegiatan dunia kerja makin majemuk pula. Sehingga manusia saling berlomba untuk memenuhi kebutuhan masing-masing secara maksima.

d) Makin berkembang nilai-nilai kemasyarakatan dari seriap bidang kerja.¹⁹

3) Landasan peadogosis

Bertitik tolak pada aspek pendidikan, dimana seorang individu dikembangkan untuk membentuk waktu dan pribadi agar menghargai dan menyayangi dunia kerja. Aspeknya, antara lain :

- a) Menanamkan sifat agar menghargai dan mencintai lapangan kerja yang menjadi pilihan yang ditekuninya.
- b) Membentuk agar pribadi anak agar mempersiapkan diri menjadi individu yang mampu bekerja mandiri, tidak tergantung kepada orang lain.
- c) Menanamkan pandangan pada diri anak bahwa pendidikan adalah langkah awal dalam usaha membentuk manusia kerja yang provisional.²⁰

4) Landasan psikologis

Bertitik tolak pada kemampuan manusia sebagai potensi untuk mengembangkannya diri sebagai manusia kerja. Kemampuan manusia yang mendukung munculnya bimbingan karir antalain:

- a) Manusia berpikir professional

¹⁹Sukardi Dewa Ketut, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1987), 59.

²⁰Sukardi Dewa Ketut, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, 59.

- b) Adanya tugas-tugas perkembangan yang berbeda setiap periode.
- c) Kemampuan mengadakan aktualisasi diri, mengembangkan nilai kemanusiaan, mengakui martabat manusia, mampu mengembangkan sikap yang tanggap terhadap lingkungan, mempunyai harga diri.
- d) Adanya kebutuhan setiap individu untuk menyalurkan dorongan mengabdikan kepada masyarakat, dan untuk itu mereka membutuhkan tempat untuk mengabdikan, kerja sama, saling membutuhkan, yang dapat terwujud dalam ikatan saling bekerja sama dalam bentuk kerja.²¹

e. Metode Bimbingan Karir

Terdapat lima macam bimbingan karir diantaranya yaitu:

1) Metode Psiko Dinamik

Teori ini membahas tentang hubungan antara pengalaman, dengan sikap, kemampuan, minat dan faktor kepribadian lainnya yang ada pengaruhnya terhadap pemilihan pekerjaan atau jabatan

²¹Sukardi Dewa Ketut, *Bimbingan Karir Di Sekolah-Sekolah*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1987),60.

seseorang, metode ini terbagi menjadi lima bagian yaitu :

- a) Hipotesis tentang hubungan pengalaman yang lalu dengan pemilihan jabatan, hipotesis ini berkenaan dengan variable kepribadian yang nampak dalam bentuk perilaku.
- b) Hubungan pola pengalaman pada masa bayi dan kanak-kanak dengan sikap orang tua, sebagai anak sebagai curahan emosi orang tua, anak yang dijaui orang tua dan anak yang diterima.
- c) Hubungan orang tua dengan kebutuhannya rasa puas apada diri anak, seperti terlalu melindungi, terlalu menuntut, menolak, tidak memperhatikan dan menerima.
- d) Cara mengasuh dan perilaku orang tua terhadap anaknya, perilaku tersebut berpengaruh dan mempengaruhi pola orientasi anak dalam lapangan kehidupan mereka nantinya.
- e) Pantualn pengalaman yang lalu dalam pemilihan kerja karena kan mengembangkan sikap dasar, minat dan kapasitas yang akan terlihat pada pula kehidupan anak pada masa dewasa nantinya dalam hubungan dengan

pribadi, reaksi emosinya, aktivitasnya dan pilihan dilapangan pekerjaan.²²

2) Metode Behavioral

Seseorang memilih dan masuki suatu pekerjaan tertentu, berbeda dengan satu dengan yang lainnya, dipengaruhi oleh faktor penunjang dan penghambat yang ada bersama dengan lama prose situ sendiri. Pengalaman sosial, interaksi dengan orang lain, bakat, minat, aspirasi orang tau, hal yang mempengaruhi keputusan dalam pemilihan pekerjaan.

3) Metode kognitif dari *Ginzberg* dan *Super* yang dikembangkan oleh *Halland*.

Teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan jabatan adalah hasil dari interaksi anatra hereditas dengan segala pengaruh kebudayaan serta kondisi intelektual, pelayanan dan pengabdian.

4) Metode *Transcendental*

Konsep super dalam perkembangan jabatan yaitu sehubungan dengan kematangan bekerja dan pentingnya konsep diri, pola kemampuan pekerjaan, pola identifikasi dan peran metode yang didapat, kontinuitas penyesuaian tingkatan kehidupan, kemampuan bekerja, perbedaan

²² Hartono, *Bimbingan Karir*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016),132-133.

individu, setatus dan peranan kepuasan terhadap pekerjaan dan tugas.

5) Metode *Developmental Career Counseling*

Memilih pekerjaan dan karir harus dipandang dari bagian perkembangan, pekerjaan dan proses pengambilan keputusan terdapat dua periode yakni periode antisipasi dan periode implementasi atau penyesuaian keputusan yang saling tergantung satu sama lain dan perkembangan pekerjaan identik dengan perkembangan diri yang ditinjau menurut artinya pilihan, pemasukan dan kemajuan yang dicapai di dalam proses pendidikan dan pekerjaan yang ditempuh.²³

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.²⁴ Disiplin kerja sangat lah penting dalam mempengaruhi perkembangan diri suatu perusahaan atau organisasi, disiplin kerja digunakan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa adanya sistem

²³ Hartono, *Bimbingan Karir*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016),132-133.

²⁴ Mardi Astutik, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* 2, no.2 (2016): 145.

kerja maka pegawai akan bekerja sesuai dengan kegiatan diri sendiri, karena itu ada hukuman atau bentuk peraturan yang harus mereka patuhi. Sikap dari seseorang dapat dilihat dari pekerjaannya, apabila seorang pegawai itu menyukai pekerjaannya maka mereka akan bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin pegawai.²⁵

Beberapa pendapat mengenai disiplin :

Menurut Hasibuan mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan.

²⁵ Marhot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), 300.

Kesedian adalah suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.²⁶

Siagian juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.²⁷

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.²⁸ Berikut ini Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan.

b. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, di antaranya:

²⁶ Mardi Astutik, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan* 2, no.2 (2016): 145. .

²⁷ Mardi Astutik, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, *Jurnal Bisnis Manajemen & Perkembangan* 2, no.2 (2016), 145.

²⁸ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 194.

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.²⁹

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang

²⁹ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta:PT Bumi Aksara,2014),

mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.³⁰

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplina karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplina karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan premernya tidak terpenuhi dengan baik.³¹

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia

³⁰Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 194

³¹Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195.

yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik dapat menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.³²

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

³²Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 195.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbitnya kedisiplinan karyawan yang baik.³³

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan kan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner karyawan kan berkurang.

Berat atau ringannya hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu

³³Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 196.

ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.³⁴

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apa bila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan atau sanksi hukumannya tidak berlaku

³⁴Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 197.

lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawannya yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tertib pada perusahaan tersebut.³⁵

Jadi, ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisciplener akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis diantara sesama karyawna ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusaan. Hubungn-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct singlerelationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, fertikal maupun horizontal diantara semua karyawan. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan kan tercipta apabila

³⁵Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 197.

hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Jadi dapat dikatakan “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.³⁶

c. Pendekatan Disiplin

Para ahli menyebutkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin yang meliputi:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standard dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada diri pimpinan.³⁷

Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah:

2) Pegawai mengetahui serta memenuhi standar

³⁶ Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Saka,2014),194-198.

³⁷Marhot Tua Efendi Hariadja, *Manajemen Sumber Daya Manusia,Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, (Jakarta:PT Grasindo,2002),300.

Mamahami standar sudah barang tentu menjadi dasar dalam peningkatan disiplin. Bagaimana mungkin seorang pegawai bisa mematuhi standar tanpa mengetahui standar perilaku yang diinginkan organisasi, dan kalo mereka tidak menegtahui dapat diprediksi perilaku mereka tidak akan menentu.

a) Standar harus jelas

Standar bisa tidak jelas atau mempunyai dwimakna, misalnya diminta untuk berpagaian lengkap. Yang lengkap itu apakah harus memakai sepatu, celana panjang, dan baju, atau memakai sepatu, baju lengan panjang, dasi, dan serat jas.

b) Melibatkan pegawai dalam menyusun standar

Para pegawai lebih mungkin akan mendukung standar yang mereka susun sebab dengan diikutseratakannya mereka dalam menentukan standar atau peraturan, mereka kan mempunyai komitmen yang lebih baik pada apa yang telah dibuat bersama.

c) Standar atau aturan yang dinyatakan secara positif, bukan negatife standar ayang positif misalnya “mengutamakan keselamatan,” bukan dengan pernyataan yang negatif seperti “jangan ceroboh”.

d) Dilakukan secara komprehensif

Melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi (terpadu). Mengkatkan sisiplin menyangkut pemebenan aspek-aspek lain yang terkait seoerti sistem *reward* dan hukuman yang tepat, menyediakan fasilitas yang mendukung dalam pemenuhan standar yang sudah ditentukan.

- e) Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat praturan, tetapi untuk kebaikan bersama.³⁸

3) Displin korektif

Disiplin korektif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya, yang tujuannya adalah:

- a) Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan
- b) Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa
- c) Pemepertahankan standar kelompok secara konsisten dan efektif.³⁹

4) Disiplin progresif

Displin progresif yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indiscipliner bisa dilakukan melalui:

- a) Tegur lisan kalau masih terulang

³⁸Marihot Tua Efendi Hariadja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, 301.

³⁹Marihot Tua Efendi Hariadja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, 301.

- b) Tegur tertulis (yang menjadi catatan negative bagi pegawai), kalau masih terulang
- c) Sekorsing satu minggu, kalau masih terulang
- d) Sekorsing satu bualan, kalo masih terulang
- e) Memecat pegawai tersebut⁴⁰

Tindakan-tindakan yang dilakukan diatas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional atau ilmiah. Dalam praktek tindakan dalam mengikatkan disiplin yang dilakukan oleh beberapa organisasi sangat bervariasi dan melibatkan seni dalam manajemen.⁴¹

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut: faktor umum dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok utama yaitu faktor yang datang dari diri orang itu sendiri misalnya, kondisi fisik, motivasi, tingkat ketrampilan, dan lain-lain. Faktor kedua yaitu keadaan yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kondisi dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.⁴²

⁴⁰ Marihot Tua Efendi Hariadja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, 302.

⁴¹ Marihot Tua Efendi Hariadja, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, 302.

⁴² Sondong dan Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006), 306.

Sedangkan menurut Soejono faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Para karyawan datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat berlangsung dengan baik.

2) Berpakaian rapi di tempat kerja

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3) Menggunakan perlengkapan dengan baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggunakan perlengkapan makan akan terjadi kerusakan yang akan mengakibatkan kerugian perusahaan.

4) Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan dapat memiliki disiplin kerja yang baik juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan.

5) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Dengan tanggung jawab terhadap segala tugasnya menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi.⁴³

Jadi faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah kesiapan pegawai dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang dilimpahkan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan, motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja.⁴⁴

3. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia karyawan diartikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji. Dengan kata lain, maka karyawan dapat disimpulkan sebagai pegawai atau pekerja baik di dalam atau di luar lembaga yang menerima gaji. Adapun jenis-jenis karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan kontrak, karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak kerja.

⁴³ Soejono, *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*, (Jakarta:PT Jaya Sakti,1988),67.

⁴⁴ Soejono, *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*,68.

- 2) Manajerial ialah orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
- 3) Karyawan operasional, adalah karyawan yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
- 4) Karyawan tetap, yaitu karyawan yang bekerja di suatu badan perusahaan secara tetap berdasarkan surat keputusan.

b. Karakteristik Karyawan

Sebagai seorang pemimpin sudah tentu memiliki pemahaman terhadap setiap karyawannya. Mana karyawan yang rajin dan mana karyawan yang malas. Meski sama-sama bekerja dalam satu kerjaan yang sama. Hasil kerja yang maksimal ditentukan oleh proses pekerjaan yang maksimal pula. Ketidakpuasan hasil kerja akan mempengaruhi kualitas perusahaan yang bermuara pada kemajuan perusahaan.

Perbedaan hasil kerja ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor fisik maupun psikisnya. Adapun faktor fisik meliputi:

- 1) Bentuk tubuh yang meliputi besar kecilnya badan, warna kulit dan kelengkapan anggota badan. Faktor ini tergantung dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Keadaan kesehatan fisik pada umumnya setiap orang berbeda-beda. Semakin baik kesehatannya maka produktivitas kerja juga semakin baik dan hasil kerja akan memuaskan.
- 3) Kemampuan panca indra dalam berinteraksi dengan sesuatu yang dikerjakannya. Misalnya untuk menjadi tentara diperlukan penglihatan yang baik. Hal ini dikarenakan banyak riset yang menunjukkan gangguan sensoris bisa mempengaruhi kualitas produksi.

Sedangkan faktor psikisnya meliputi:

- 1) Intelegensi yang akan berpengaruh terhadap cara individu menyelesaikan masalahnya dan kemampuan menyesuaikan diri dengan keadaan sekitarnya.
- 2) Bakat menjadi kemampuan dasar seseorang untuk menentukan sejauh mana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu, apabila individu tersebut diberikan pelatihan tertentu.

- 3) Minat sebagai sikap seseorang untuk menyukai suatu bidang tertentu. Minat seseorang akan menentukan kesesuaiannya dengan pekerjaannya.
- 4) Kepribadian berpengaruh pada penyesuaian seseorang dalam lingkungan pekerjaan.
- 5) Motivasi adalah faktor yang menggerakkan individu untuk berbuat sesuatu.
- 6) Edukasi menjadi pengaruh karir seseorang dilihat dari latar belakang pendidikan.

c. Kebutuhan Karyawan

Sebagai manusia tidak terlepas dari membutuhkan manusia yang lain. Begitu pula sebagai karyawan tetap menginginkan hidup berkelompok. Adapun kebutuhan tersebut antara lain:

- 1) Kebutuhan akan aktualisasi diri untuk mewujudkan potensi seseorang secara penuh.
- 2) Kebutuhan penghargaan diri yang akan berpengaruh pada status dirinya.
- 3) Kebutuhan akan cinta yang mencakup kebutuhan untuk diterima dengan baik oleh lingkungannya.

- 4) Kebutuhan akan rasa aman yang akan mengarah pada keamanan jiwanya sewaktu bekerja dan menyangkut tentang masa depan karyawan.
- 5) Kebutuhan fisiologi menyangkut kepuasan terhadap kebutuhan dasar tubuh.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan menambah wawasan teori sebagai kajian penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang akan dilakukan penulis.

1. Penelitian Ayu Muflihul Ula (2018) jenjang pendidikan S1 Bimbingan Konseling Islam Fakultas Ushuludin dan Dakwah IAIN Surakarta dengan judul penelitian “Pelaksanaan Bimbingan karir Dalam meningkatkan Tanggung jawab Karyawan Di PT Sejati Mandiri Multirajut” penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang bimbingan karir perbedaannya adalah untuk mengetahui gambaran pelaksanaan bimbingan pelaksanaan karir dalam meningkatkan tanggung jawab karyawan di PT Sejati mandiri Multirajut sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui pelaksanaan bimbingan karir dan peran dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di kritink resto.

2. Penelitian Mardi Astuti (2016) jenjang pendidikan S1 Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang, dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti kedisiplinan sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan uji asumsi kelasik dan penelitian penulis menggunakan metode kualitatif.⁴⁵
3. Penelitian Salamet Riyadi (2010) jenjang pendidikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, dengan judul “Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koprasi Dan Uasaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Propinsi Jawa Tengah” tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam menerapkan pelaksanaan disiplin kerja. Persamaan

⁴⁵Mardi Astutik, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Deawan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang* 2, no.2 (2016):121-240.

penelitian ini adalah sama-sama meneliti disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian ini metode pengumpulan datanya dengan menggunakan angket sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan angket.⁴⁶

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan suatu cara atau model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁴⁷

Dalam melaksanakan layanan bimbingan karir untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu mengetahui indikator-indikator kedisiplinan, pendekatan disiplin dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin. Selanjutnya dari hal tersebut dapat dilihat bahwa peran bimbingan karir itu sangat penting bagi karyawan.

Hakekatnya melaksanakan disiplin kerja merupakan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan yang bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan setiap pegawai. Disiplin kerja dalam Kritink Resto menjadi konsep dalam manajemen kerja agar setiap karyawan

⁴⁶ Salamet Riyadi, *“Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah(UMKM) Provinsi Jawa Tengah”*, (Skripsi, Universitas Negri Semarang, 2010).

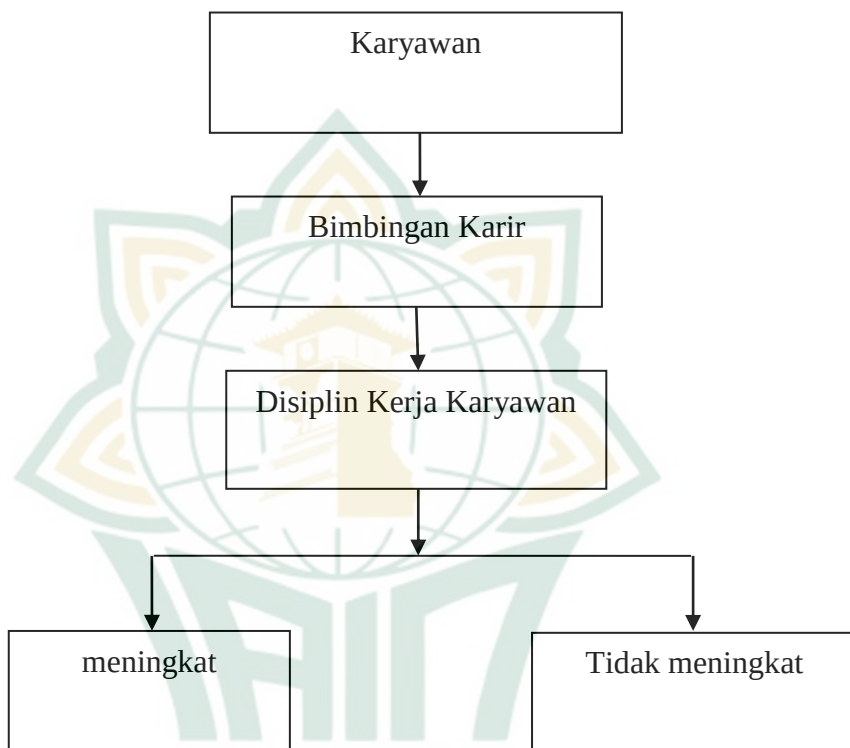
⁴⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)(Bandung :Alfabeta CV 2016)

bisa teratur. Disiplin dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja setiap karyawan, makin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat keterkaitan antara disiplin dengan kerja karyawan. Selanjutnya peneliti akan menyajikan kerangka berpikir sebagaimana terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan menjadi subyek utama dalam penelitian ini. Dimana penelitian dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana peran bimbingan karir dalam merubah disiplin kerja karyawan agar mengalami peningkatan. Adapun hasil yang diperoleh setelah karyawan diberikan bimbingan karir dengan sebelum diberikan bimbingan karir adalah mengalami perubahan atau peningkatan kedisiplinan.