

**DAMPAK RELASI KERJA TERHADAP PENCAPAIAN KARIR  
PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN PROVINSI ACEH**

**SKRIPSI**

Oleh:

**WULAN QURRATA AINI**

**NIM. 190402006**



**PRODI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM, BANDA ACEH**

**2024M/ 1446H**

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-  
Raniry**

**Darusalam Banda Aceh**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah  
Prodi Bimbingan Konseling Islam**

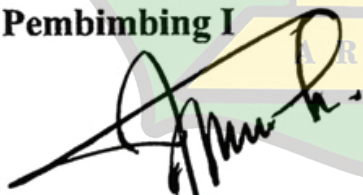
**Oleh**

**Nama : Wulan Qurrata Aini**

**NIM. 190402006**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd**

**NIP. 196412201984122001**

**Pembimbing II**



**Rofiq Duri, M.Pd**

**NIP. 199106152020121008**

## SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas  
Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan sebagai Tugas Akhir untuk  
Memperoleh Gelar  
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah

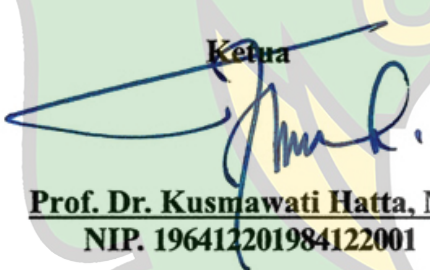
Prodi Bimbingan dan Konseling Islam

Diajukan Oleh:  
**WULAN QURRATA AINI**  
NIM. 190402006


Pada Hari/Tanggal  
Rabu, 26 Juni 2024 M  
19 Dzulhijjah 1445 H

di  
Darussalam-Banda Aceh  
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua

  
Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd  
NIP. 196412201984122001

Sekretaris

  
Rofiq Duri, M.Pd  
NIP. 199106152020121008

Anggota I


  
Dr. Mira Fauziah, M.Ag  
NIP. 197203111998032002

Anggota II

  
Juli Andriyani, M.Si  
NIP. 197407222007102001



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Ar-Raniry

  
Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd  
NIP. 196412201984122001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya:

Nama : Wulan Qurrata Aini  
NIM : 190402006  
Jenjang : Strata Satu (S-1)  
Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam  
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi Islam

Menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul “Dampak Relasi Kerja Terhadap Pencapaian Karir Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Banda Aceh, 11 Juni 2024

Yang menyatakan,



Wulan Qurrata Aini

NIM. 190402006



## ABSTRAK

Perkembangan karir ialah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Didalam sebuah pekerjaan tak luput dengan adanya teman kerja atau rekan kerja. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja ialah sebuah sumber motivasi yang dapat membuat pegawai menghasilkan kinerja baik yang berdampak terhadap perkembangan karirnya. Seharusnya relasi kerja yang dijalankan oleh karyawan dapat berdampak terhadap baiknya pencapaian karir yang didapat oleh karyawan. Namun kenyataannya masih banyak orang atau individu yang mengalami masalah dalam melakukan relasi dengan rekan kerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui gambaran relasi kerja antar karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh, untuk mengetahui bagaimana hubungan relasi kerja yang dapat menunjang karir karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Adapun subjek dalam penelitian ini sebanyak 5 informan. Teknik pemilihan subjek dilakukan dengan *purposive sampling*, teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: (1) karyawan memiliki relasi yang baik kepada sesama rekan kerja maupun kepada atasannya seperti berhubungan dengan baik, saling berkomunikasi, saling menghargai, saling mendukung satu sama lain, saling membantu dalam menjalankan tugas, dan saling terbuka terhadap adanya perbedaan antar karyawan. (2) karyawan yang memiliki relasi yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang ideal, jaringan relasi kerja dapat memberikan akses informasi yang menyangkut dengan peluang karir, pelatihan, proyek-proyek penting, serta dukungan yang dapat berguna untuk mencapai perkembangan karir, dan (3) karyawan yang memiliki jaringan relasi yang kuat tentu saja akan memberikan efek positif kepada pencapaian karir karyawan tersebut.

AR - RANIRY

**Kata Kunci:** Relasi Kerja, Perkembangan Karir.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat beriring salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Meskipun dengan segala keterbatasan dan kekurangan serta banyaknya hambatan yang penulis hadapi, berkat rahmat Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Dampak Relasi Kerja Terhadap Pencapaian Karir Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh”**. Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Pertama dan sangat utama penulis persembahkan kepada orang tua penulis yaitu; Ayahanda Azhar Nawawi (Alm) yang sudah lebih dahulu dipanggil oleh yang maha kuasa sebelum melihat penulis menggunakan toga yang diimpikan. Terimakasih karena selama ini

sudah memberikan kasih sayang yang cukup dan pengorbanan untuk penulis. Terimakasih yang sebesar- besarnya kepada pintu surgaku, ibunda tersayang Masna Dewi yang tak pernah berhenti memberikan kasih sayang, pengorbanan, perjuangan, serta memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. mungkin tanpa ibunda tersayang penulis mungkin bukan apa- apa saat ini.

- 2 Ucapan terimakasih kepada seluruh anggota keluarga khususnya kakak saya tersayang Intan Miratika dan abang tercinta Hanif Ramwiada yang senantiasa peduli, memberikan dukungan, serta memberikan kasih sayang kepada penulis sehingga penulis semakin semangat dalam mengerjakan skripsi.
- 3 Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ibu Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd selaku pembimbing pertama dan kepada bapak Rofiq Duri, M. Pd selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bantuan, bimbingan, ide dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- 4 Selanjutnya ucapan terimakasih juga tak lupa penulis sampaikan kepada ibu Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Kepada bapak Jarnawi, S.Ag., M. Pd selaku ketua prodi Bimbingan dan Konseling Islam dan kepada seluruh dosen, civitas akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan

sarana dan mendidik penulis selama ini.

5. Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada semua sahabat yang sudah menjadi pendorong dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada Rahmadani, Marini Ara Rezeki, Putri Andriani, dan Asipa Kuara, yang selalu mendukung, memberi motivasi, membantu, menjaga kesehatan mental penulis selama mengerjakan skripsi, serta selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik. terimakasih juga penulis sampaikan kepada sahabat sedari SMA sampai sekarang yaitu Sofia Rantisas, Rini Aswinta, dan Dea Novita yang sering menemani penulis dalam mengerjakan skripsi, mengingatkan, dan memberikan motivasi serta masukan, sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
6. Kepada seluruh teman-teman prodi Bimbingan dan Konseling seperjuangan, terimakasih telah bersama saya dalam menempuh pendidikan Strata satu, khususnya kepada sahabat yang saling menguatkan, bekerja sama dalam permasalahan yang berbeda. Dengan demikian, skripsi yang disusun penulis dapat bermanfaat bagi semua orang, khususnya penulis sendiri dan semua pihak yang telah membantu, sehingga Allah SWT dapat membalas jasa-jasanya. Diakhir tulisan ini masih banyak celah sehingga kami berserah diri kepada Allah SWT dan memohon bantuannya, Aamiin.

**Banda Aceh, 21 Maret 2024**  
**Penulis**



## DAFTAR ISI

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
Kata Pengantar .....	ii
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vi
<b>Bab I Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Kajian Terdahulu .....	14
<b>Bab II Landasan Konseptual Relasi Kerja dan Pencapaian Karir</b> .....	<b>16</b>
A. Konseptual Relasi Kerja .....	16
B. Konseptual Perkembangan Karir .....	36
<b>Bab III Metodologi Penelitian</b> .....	<b>52</b>
A. Pendekatan Metode Penelitian.....	52
B. Objek Subjek Penelitian.....	53
C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian .....	53
D. Teknik Pengumpulan Data .....	54
E. Teknik Analisis Data .....	56
<b>Bab IV Deskripsi dan Pembahasan Data Penelitian</b> .....	<b>59</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	59
B. Pembahasan Data Penelitian .....	77
<b>Bab V Penutup</b> .....	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Rekomendasi.....	84
<b>Daftar Pustaka</b> .....	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel IV Jumlah Karyawan.....	65
-------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kita adalah makhluk sosial, maka tidak mungkin kita menjalani hidup sendirian. Oleh karena itu, sangat penting bagi orang-orang yang berasal dari spesies yang sama untuk memiliki pola pikir saling menghormati satu sama lain dan menjaga hak satu sama lain. Mengambil penggalan dari buku Pengantar Sosiologi karya Farida Rahmawati dan Sri Muhammad Kusumantoro, diparafrasekan sebagai berikut: Karena manusia adalah makhluk sosial, maka ia memerlukan kehadiran orang lain dan lingkungan sosialnya agar dapat melakukan aktivitas sosial. Dalam bersosialisasi, diperlukan lingkungan sosial sebagai habitatnya, yang berarti setiap manusia memerlukan kehadiran orang lain untuk berinteraksi dan bersosialisasi. Manusia melakukan perilaku sosial dengan memanfaatkan alam dan lingkungan untuk menyempurnakan dan meningkatkan kualitas hidup mereka guna menjamin kelangsungan spesies mereka. Namun agar potensi yang sudah ada dalam diri individu dapat berkembang, maka perlu adanya kehidupan dan pembelajaran diantara manusia lainnya. Akibat hidup bermasyarakat, manusia akan terikat satu sama lain. Keterhubungan tersebut akan menghasilkan terbentuknya suatu kelompok sosial, yang dapat dipahami sebagai kumpulan orang-orang yang sadar akan keanggotaannya yang sama dan terlibat dalam percakapan satu sama lain. Setiap orang yang tergabung dalam suatu kelompok sosial mampu mengamati

dan berinteraksi satu sama lain.<sup>1</sup>

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, makhluk sosial diartikan sebagai individu yang bersifat manusiawi dan mempunyai hubungan dengan individu lain yang saling menguntungkan.<sup>2</sup> Dijelaskan dalam buku *Ilmu Sosial dan Budaya* karya Sujarwa bahwa pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak mampu hidup mandiri karena saling bergantung satu sama lain dan tidak dapat hidup tanpanya. Tidak dapat dihindari, memiliki ikatan dengan orang lain diperlukan untuk keberadaan Anda. Oleh karena itu, masyarakat senantiasa berinteraksi dengan lingkungan sosial yang melingkupinya. Kata ini berasal dari kata Latin *socius*, yang berarti pendamping atau ikatan, dan digunakan dalam konteks sosial. Secara etimologis, makhluk yang bersahabat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Karena kata “sosial” menekankan pada kedekatan yang terjalin antar individu, antar kelompok, dan antara kelompok dengan individu.<sup>3</sup>

Dalam penjelasannya Alan Darmasaputra dan Satiningsih menyatakan bahwa kemampuan berhubungan dengan orang lain sangat diperlukan bagi manusia karena ia merupakan makhluk sosial. Salah satu aspek yang berkontribusi terhadap kualitas hidup manusia secara keseluruhan adalah adanya interaksi interpersonal. Untuk saling mengevaluasi, memberikan

---

<sup>1</sup> Farida Rahmawati dan Sri Muhammad Kusumantoro, *Pengantar Ilmu Sosiologi*, (Klaten:Cempaka Putih, 2019), hlm 46

<sup>2</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima (KBBI V), Aplikasi luring resmi Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

<sup>3</sup> Sujarwa, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, (Yogyakarta:pustaka Pelajar,2011) hlm.288-289.

bantuan, dukungan, dan bekerja sama mengatasi kendala kehidupan, manusia memerlukan kehadiran orang lain.<sup>4</sup>

Hal ini juga berlaku dalam dunia pekerjaan, dimana antar sesama karyawan di dalam sebuah instansi tempat mereka bekerja para karyawan harus saling menghargai dan menjaga hak-hak sesama pekerja. Yang pertama dan terpenting, ikatan sosial adalah produk dari sifat manusia, terutama karena manusia adalah makhluk sosial. Menurut jurnal yang ditulis oleh Meliani Budiarti S, manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk berkebutuhan tidak dapat hidup sendiri dalam keadaan apapun, terutama untuk memenuhi kebutuhan uniknya sendiri. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa masyarakat akan selalu menjalin dan memelihara interaksi sosial guna saling membantu dan meringankan beban satu sama lain dalam upaya memenuhi berbagai kebutuhan hidup mereka. Dalam melakukan interaksi sosial, berapa banyak mata rantai yang tercipta dalam suatu kelompok, masyarakat, bahkan suatu negara, kunci dari semua itu adalah individu itu sendiri, individu yang berperan dalam menjalankan dan mengoperasikan hubungan sosial yang banyak itu.<sup>5</sup>

Dalam penjelasannya, Sanusi dan Anuar mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah strategi formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa karyawannya memiliki kualifikasi, kemampuan, dan

---

<sup>4</sup> Alan Darmasaputra, Satiningsih. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang*. Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas negeri Surabaya. Vol. 01, no. 02, tahun 2013.

<sup>5</sup> Meilanny Budiarti S. *Mengurai Konsep Dasar Manusia Sebagai Individu Melalui Relasi Sosial yang Dibangunnya*. Prosiding KS: Riset & PKM, Vol:4, No 1, hal 1-140, ISSN: 2442-4480.

pengalaman yang tepat ketika diperlukan. Dalam upaya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, pengembangan karir akan mengarah pada peningkatan efisiensi dan daya cipta sumber daya manusia, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pengembangan komitmen yang kuat dan akan meningkatkan kinerja.<sup>6</sup>

Disebutkan oleh Mohamad Muspawi bahwa pengembangan karir merupakan harapan terhadap jalan kerja seseorang dalam suatu organisasi bagi individu. Karena hampir semua orang ingin pekerjaannya maju, ingin merasakan kemajuan dan mengalami peningkatan, serta ingin memiliki kondisi karier yang lebih baik, hampir semua orang ingin kariernya berkembang. Suatu kondisi yang disebut pengembangan karir adalah kondisi yang menunjukkan peningkatan kedudukan seseorang dalam suatu organisasi sepanjang jalur profesional yang telah dipilih dalam organisasi yang diminati individu tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka memfasilitasi perubahan status, kedudukan, atau kedudukan seseorang dalam organisasi atau instansi di mana individu tersebut bekerja.<sup>7</sup>

Ide pengembangan karir yang dikemukakan oleh Donald Edwin Super dibahas dalam Bella Janare Putra. Menurut teori ini, proses pengembangan karir pada hakikatnya adalah proses pengembangan dan penerapan konsep diri

---

<sup>6</sup> Sanusi, Anuar.2013. *Model Dimensi Pengembangan Karir Dalam Mewujudkan Efektivitas Organisasi (Studi Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung)*. Informatics and Business Institute Darmajaya, Bandar Lampung.

<sup>7</sup> Mohamad Muspawi. Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17No.1Tahun 2017*.

sendiri. Kemampuan mendasar yang melekat, kesempatan untuk memainkan berbagai peran, dan evaluasi atau penilaian terhadap upaya yang dilakukan orang lain untuk memainkan peran tersebut, semuanya merupakan komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konsep diri seseorang. Perkembangan karir dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang berlangsung sepanjang hidup seseorang dan berlangsung sepanjang periode perkembangan tertentu dengan mengacu pada bagian perkembangan dari teori super. Donald E. Super memperkenalkan perspektif pengembangan karir yang sangat luas cakupannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pertumbuhan lapangan kerja dianggap sebagai proses yang melibatkan sejumlah aspek berbeda. Faktor-faktor tersebut sebagian terdapat dalam diri individu itu sendiri dan sebagian lagi terdapat dalam lingkungan tempat tinggalnya, yang kesemuanya berinteraksi satu sama lain dan secara kolektif menentukan proses pengembangan profesional seseorang. Pemilihan posisi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, beberapa di antaranya bersifat internal individu, seperti ciri-ciri kepribadian dan kemampuan intelektual, dan banyak di antaranya bersifat eksternal bagi individu, seperti standar hidup sosial-ekonomi masyarakat, keluarga, variasi dalam tuntutan lingkungan budaya, dan peluang atau konsesi yang muncul. Karena beragamnya keterampilan, ciri kepribadian, dan karakteristik lain yang dimiliki seseorang, setiap individu memiliki potensi untuk sukses dalam berbagai bidang pekerjaan.<sup>8</sup>

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Valentino

---

<sup>8</sup> Bella Janare Putra. *Studi Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super*. Institute Agama Islam Sunan Kalijogo Malang. Jurnal Bimbingan Konseling Islam. Vol 3. No 1. Juni 2021.

dan Fathul Himam yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan self efficacy mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan optimisme terhadap pencapaian tujuan karir. Telah dibuktikan bahwa karyawan yang menerima pelatihan efikasi diri melaporkan merasa lebih optimis terhadap pencapaian karir mereka.<sup>9</sup>

Hubungan kerja dalam suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari interaksi antara pimpinan dan karyawan sebagai penggerak roda perusahaan, demikian kutipan jurnal yang ditulis oleh Ernawati Embarini. Kedua peran tersebut sangat penting karena merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk dirinya sendiri. Peran yang dihasilkan oleh karyawan sebagai alat produksi di dalam perusahaan atau instansi itu sendiri merupakan peran yang paling penting dari kedua peran tersebut. Akibat menjalankan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, maka hubungan kerja dapat dipahami sebagai hubungan yang berlangsung antar bagian atau individu, baik di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak di luar organisasi.<sup>10</sup>

Seharusnya manusia sebagai makhluk sosial dapat menjalankan fungsinya dalam berkomunikasi serta menjalin relasi terhadap orang lain dengan tujuan mempermudah dalam urusan. Seharusnya relasi kerja yang dijalankan oleh karyawan dapat berdampak terhadap baiknya pencapaian karir

---

<sup>9</sup> Rocky Valentino, Fathu Himam. *Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Karyawan PWKT Perusahaan X*. Jurnal Intervensi Psikologi, Vol 6. Juni 2014.

<sup>10</sup> Ernawati, Ambarini. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10, No.2, Oktober 2010:100-112.



yang akan didapatkan oleh karyawan yaitu terhadap kelancaran dan kemajuan dalam aktivitasnya, salah satunya di tempat kerja. Namun kenyataannya masih banyak orang atau individu yg mengalami masalah dalam melakukan relasi dengan orang lain. Sebagian besar masalah yang dihadapi karyawan biasanya disebabkan oleh masalah komunikasi. Untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan oleh organisasi secara keseluruhan, penting bagi karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dengan atasan mereka dan dengan rekan kerja mereka. Penting bagi karyawan untuk berkomunikasi secara terbuka dan tanpa rasa takut tentang ide-ide yang ada dalam pikiran mereka di tempat kerja. Inilah inti dari komunikasi. Teknik komunikasi seperti ini akan menghasilkan penemuan paling inovatif.

Menurut Devi Debora dkk, tujuan menjalin koneksi atau relasi adalah untuk memperluas jaringan sosial, memudahkan masyarakat untuk bekerja sama, mendorong arus informasi dan bantuan, serta memberikan peluang bagi pertumbuhan dan perkembangan baik pribadi maupun profesional. Membangun jaringan atau relasi yang luas dapat membuka pintu bagi peluang karir. Relasi yang baik memudahkan untuk mencari pekerjaan, memperluas jaringan profesional, dan mendapatkan rekomendasi yang berharga. Orang yang memiliki relasi yang luas cenderung berkesempatan dalam mendapatkan peluang karir yang lebih baik. Dalam membangun relasi yang baik sesama karyawan memerlukan usaha dan cara pendekatan yang tepat. Versi yang memungkinkan terbentuknya jaringan mencakup aktivitas seperti berbagi informasi, saling memberi informasi, saling mengingatkan, dan membantu satu

sama lain dalam mengatasi hambatan atau melakukan sesuatu. Individu yang memiliki akses terhadap lebih banyak prospek kerja dapat memajukan kariernya dengan membangun dan memelihara jaringan profesionalnya. Jaringan sosial juga memberikan akses ke informasi dan pengetahuan yang berharga. Dengan memanfaatkan relasi yang sudah ada dan terbentuk, seseorang dapat memperluas jaringan relasi dengan cara terhubung dengan orang-orang yang memiliki minat atau pekerjaan yang sama. Dengan memperluas jaringan relasi, seseorang dapat memperoleh informasi yang berguna, mendapatkan dukungan, dan memperluas jaringan. Dengan membangun jaringan relasi yang baik, seseorang dapat memperoleh manfaat dalam karir dan bisnis serta memperluas peluang untuk mencapai tujuan hidupnya.<sup>11</sup>

Penulis artikel Fx, Pudjo Wibowo dan Fidelis Wato Tholok, mendefinisikan rekan kerja sebagai individu atau kelompok individu yang mempunyai hubungan saling menguntungkan dalam mendukung setiap tugas. Sikap positif seperti memiliki pengabdian yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan dan kepuasan dalam bekerja merupakan ciri-ciri rekan kerja yang baik yang akan mendorong rekan kerja untuk bekerja lebih efektif dan mempunyai sikap positif.<sup>12</sup>

Dikatakan oleh Rocky Valentino dan Fathul Himam bahwa setiap orang mendambakan kemajuan dalam hidupnya, dan salah satu hal yang ingin dicapainya adalah dalam kehidupan profesionalnya. Dalam perjalanan

---

<sup>11</sup> Devy Debora, Masduki Asbari, Risa Agustini. *Pengaruh Personal Networks Terhadap Pengembangan Karir*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 01 No. 01 (2023).

<sup>12</sup> Fx.Pudjo Wibowo, Fidellis Wato Tholok. *Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus di PT. Primiissima Medari Sleman Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. P-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047.

kehidupan kerja seseorang, seseorang dapat mencapai kesuksesan dalam karirnya. Prestasi karir adalah indikator yang baik tentang apa artinya sukses dalam kehidupan profesional seseorang. Mencapai kesuksesan dalam karir seseorang memerlukan karyawan untuk mengerahkan upaya maksimalnya. Dalam pengembangan intervensi keberhasilan karyawan di tempat kerja, kinerja karir di tempat kerja merupakan faktor penting dalam penciptaan masalah penelitian di masa depan. Dalam menjaga sikap positif terhadap karir yang ingin diraih, penting bagi setiap karyawan untuk memiliki optimisme dalam mencapai tujuan karirnya.<sup>13</sup>

Seharusnya relasi kerja yang di jalankan oleh karyawan dapat berdampak terhadap baiknya pencapaian karir yang akan didapatkan oleh karyawan. Pembahasan yang terjadi mengenai evolusi karir seseorang merupakan pembahasan yang menarik untuk dilakukan. Hal ini disebabkan karena kemajuan profesi seseorang sepanjang hidupnya dipengaruhi oleh berbagai macam keadaan dan melekat pada setiap lingkungan dan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki hubungan ataupun relasi terhadap sesama karyawan yang masih kurang baik. Walaupun masih banyak hubungan relasi antar karyawan yang berjalan dengan baik seperti adanya sikap saling mendukung antar karyawan, saling memberikan informasi yang dapat

---

<sup>13</sup> Rocky Valentino, Fathul Himam. Efikasi Diri untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Karyawan PKWT Perusahaan. Jurnal Intervensi Psikologi. Vol 6. Juni 2014.

menunjang arah karir serta perkembangan karir sesama antar karyawan, saling mendukung dalam menyelesaikan tugas, serta saling memberikan gagasan yang penting yang dapat menunjang perkembangan karir teman sesama karyawan, menjaga hak-hak sesama pekerja, saling membantu apabila terdapat kendala baik dalam masalah pekerjaan maupun masalah pribadi, serta membangun interaksi dan memperkuat komunikasi sehingga dapat membuka peluang sebesar mungkin untuk bisa membangun dan menambah relasi di dunia pekerjaan. Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu karyawan dari kantor BKKBN Provinsi Aceh terkait bagaimana hubungan atau relasi terhadap sesama karyawan. Dikatakan bahwa banyak teman kerja yang saling mendukung arah karir sesama karyawan, memberikan informasi penting, saling mendukung dalam menyelesaikan tugas sesama teman kerja, serta saling peduli satu sama lain. Namun, masih ada rekan kerja yang memiliki sikap tidak tertarik terhadap rekan kerjanya dan hanya mementingkan jalur yang ingin diambilnya dalam kehidupan profesionalnya.<sup>14</sup>

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan topik ini karena adanya informasi latar belakang. Maka penelitian ini berjudul **“Dampak Relasi Kerja Terhadap Pencapaian Karir Pegawai pada Kantor BKKBN Provinsi Aceh”**. Hal ini penting dilakukan karena sebagian karyawan di beberapa kantor belum memiliki relasi yang baik kepada teman kerja maupun atasannya.

---

<sup>14</sup> Observasi Awal, Kantor BKKBN Provinsi Aceh. September 2023

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak relasi kerja terhadap pencapaian karir pegawai pada kantor BKKBN Provinsi Aceh. Rumusan ini didasarkan pada latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya, rumusan penelitian ini didasarkan pada beberapa pertanyaan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran hubungan atau relasi antar karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh?
2. Bagaimana hubungan relasi kerja dapat menunjang karir karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh?
3. Bagaimana efek relasi kerja dengan pencapaian karir?

## **C. Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui gambaran hubungan atau relasi antar karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui bagaimana hubungan relasi kerja yang dapat menunjang karir karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui efek relasi kerja dengan pencapaian karir.

## **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Peneliti mampu memahami dan menambah pengetahuan dan cara pandang baru yang dihubungkan dengan ilmu Bimbingan dan Konseling

mengenai dampak relasi kerja terhadap pencapaian karir serta pengembangan karir. Penelitian ini penting bagi peneliti sebagai bentuk pengembangan informasi, dan peneliti juga dapat memahami serta menambah pengetahuan dan pandangan baru. Kemampuan peneliti dalam melaksanakan penelitian juga dapat ditingkatkan melalui partisipasi dalam penelitian ini. Selain menjadi salah satu syarat untuk lulus dari jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, hal ini juga menjadi syarat. Di sisi lain, manfaat yang dapat diperoleh dari temuan penelitian ini dapat dipecah menjadi dua kategori, yaitu teoritis dan praktis:

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi informasi dan perspektif segar di bidang Bimbingan dan Konseling Islam sehubungan dengan pengaruh hubungan kerja terhadap pencapaian profesional seseorang. Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, panduan dan masukan bagi karyawan yang memiliki relasi agar dapat mengembangkan karirnya.

#### **E. Definisi Operasional**

##### **1. Relasi Kerja**

Relasi adalah kata yang diartikan sebagai suatu hubungan, sedangkan kerja diartikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau penghidupan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kedua kata ini berasal dari bahasa Indonesia. Hubungan kerja, sebaliknya, adalah hubungan yang terjalin antara individu atau kelompok dengan individu lain yang terlibat dalam

kegiatan yang dilakukan untuk mencari nafkah. koneksi di tempat kerja identik dengan koneksi dengan karyawan lain di tempat kerja yang sama. Koneksi ini membangun ikatan emosional antara satu sama lain, dan semuanya memiliki tujuan yang sama, yaitu mencapai kesuksesan finansial. Dalam hubungan kerja, kesadaran diri dan kebutuhan setiap individu adalah fondasinya. Hubungan kerja dapat dilihat sebagai suatu jaringan sosial, serangkaian kemitraan reguler, atau kelompok hubungan sosial yang serupa satu sama lain antara organisasi atau individu.<sup>15</sup>

## 2 Pencapaian Karir

Menurut Stump (2014), pencapaian karir merupakan peningkatan gaji dan promosi. Dalam perjalanan kehidupan kerja seseorang, seseorang dapat mencapai kesuksesan dalam karirnya. Prestasi karir seseorang merupakan indikator yang baik tentang seberapa sukses mereka dalam pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, pencapaian karir merupakan salah satu komponen teori pengembangan karir. Menurut Yang dkk. (2015), komponen pencapaian karir meliputi perolehan keterampilan profesional, kecepatan realisasi tujuan karir, kecepatan promosi, dan kecepatan kenaikan gaji. Menurut Weng dan McElroy (2012), prestasi karir adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa lingkungan kerja organisasi mampu memuaskan kebutuhan karyawan akan prestasi dalam karirnya, seperti promosi dan kompensasi.

---

<sup>15</sup> Tia, Sajida. 2009. *Relasi Kerja Mandor dan Buruh Pemetik Teh di Perkebunan Teh Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Skripsi. Semarang: FIS UNNES.

## F. Kajian Terdahulu

Penelitian ini akan menjelaskan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, khususnya sebagai berikut: kajian terhadap temuan-temuan penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan pada masa lalu; Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan beberapa hasil tersebut:

*Pertama*, penelitian dengan judul “Agensi dan Kekuasaan Dalam Relasi Kerja Perkebunan Kaliklatak Kabupaten Banyuwangi” telah dilakukan pada tahun 2016 oleh Krisman Hidayat, mahasiswa Universitas Jember jurusan Sosiologi dan kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. . Kesulitan penelitian ini adalah banyaknya pekerja di perkebunan Kaliklatak yang menciptakan hubungan kerja akibat adanya kekuasaan. Kekuasaan tersebut diterapkan melalui berbagai peraturan dan kebijakan, yang akhirnya berujung pada terbentuknya suatu badan. Dalam konteks perkebunan Kaliklatak, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan mendeskripsikan proses berkembangnya keagenan sebagai akibat dari adanya hubungan kerja dalam berbagai struktur kekuasaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dan jenis penelitian yang dipilih adalah deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi data. Teknik purposive sampling digunakan dalam proses pengambilan sampel. Melalui temuan penelitian terbukti bahwa kekuasaan yang dibangun oleh perusahaan berpengaruh terhadap hubungan kerja yang terjalin di perkebunan Kaliklatak. Terdapat korelasi antara dinamika



kekuasaan di tempat kerja dan pembentukan berbagai organisasi. Untuk mampu melawan dominasi kekuasaan yang terjadi di dalam perkebunan, para pekerja perkebunan, khususnya pekerja kontrak, melakukan penyesuaian kondisi kerja.

Kajian kedua diberi nama Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan, yang dilaksanakan pada tahun 2020 oleh Wita Farla, Lina Damerian Siregar, dan Supardi A. Bakri dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penelitian ini yang menjadi permasalahan adalah individu dalam kapasitasnya sebagai karyawan menginginkan kesuksesan karirnya terjadi di dalam organisasi. Hal ini dikarenakan individu diharapkan dapat mencapai karir dengan menunjukkan kinerja yang optimal, dan pada gilirannya kinerja tersebut akan mempengaruhi keberhasilan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak dukungan luar biasa terhadap kemajuan yang dicapai karyawan dalam karier mereka. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode jenuh, dan penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data yang sedang dikumpulkan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier langsung menunjukkan bahwa dukungan luar biasa mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karir karyawan.

**BAB II**  
**LANDASAN KONSEPTUAL**  
**RELASI KERJA DAN PECAPAIAN KARIR**

**A. Konseptual Relasi Kerja**

1. Pengertian Relasi

Menurut Elva Falaseva, suatu relasi disebut hubungan karena terjadi sebagai akibat dari serangkaian perilaku yang dilakukan secara sistematis antara dua individu atau lebih. Relasi merupakan hubungan yang saling menguntungkan antara dua orang yang mempunyai dampak terhadap satu sama lain dan bercirikan saling mempengaruhi. Relasi adalah suatu hubungan yang saling menguntungkan antara dua orang atau lebih yang mempunyai pengaruh satu sama lain dan didasari atas saling pengertian bahwa mereka saling membantu. Setiap individu akan mampu meramalkan secara akurat tindakan-tindakan yang akan diambil oleh pihak lain terhadap dirinya, hal ini merupakan syarat mutlak bagi eksistensi suatu hubungan atau hubungan sosial.<sup>1</sup>

Menurut Michener dan Delmater yang dikutip dalam jurnal yang ditulis oleh D.S. Hidayati, ikatan atau relasi merupakan hasil perjumpaan (rangkaiannya perilaku) yang sistematis antara dua individu atau lebih. Hakikat ikatan sosial

---

<sup>1</sup> Elva Falaseva. *Relasi Sosial Antara Pedagang Jamu Gendhong dan Pelanggannya (Studi Kasus di Dusun Jubug Desa Tonoboyo Kecamatan Bandongan Kabupaten Magelang)*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. 2017.

adalah saling menguntungkan dan selalu terjadi antara satu orang dengan orang lain saling berinteraksi dan saling mempengaruhi. Dalam proses hubungan terdapat empat tahapan: (a) zero contact, yaitu tidak adanya hubungan antara dua orang; (b) kesadaran, yaitu ketika seseorang menyadari keberadaan orang lain; (c) kontak permukaan, yaitu ketika orang pertama kali menyadari adanya aktivitas yang sama yang dilakukan seseorang di sekitarnya; dan (d) mutualitas, yaitu mulai berkembangnya hubungan sosial antara dua orang yang sebelumnya merupakan orang asing.<sup>2</sup>

Relasi merupakan interaksi yang diciptakan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam rangka berkomunikasi. Hubungan ini dapat menghasilkan komunikasi yang efektif, yang dapat ditemukan di berbagai bidang seperti tempat kerja, persaudaraan, mediasi, dan proses belajar mengajar. Dalam bahasa sosiologi, istilah "hubungan" mengacu pada hubungan antar individu. Membangun relasi yang kuat juga dapat membuka peluang karir dan bisnis yang menarik. Banyak peluang kerja dan proyek bisnis didapatkan melalui jaringan relasi. Relasi yang kuat dapat memberikan rekomendasi yang berharga dan memperluas jangkauan profesional.

Salah satu definisi ungkapan “relasi sosial” dapat ditemukan dalam kamus Sosiologi yang ditulis oleh Soejono Soekanto. Ini menggambarkan relasi sosial sebagai kumpulan pola hubungan pribadi bersama. Sementara itu, relasi sosial disebut juga dengan hubungan sosial, yang merupakan hasil interaksi sistematis (rangkaiannya perilaku) antara dua orang atau lebih, sebagaimana

---

<sup>2</sup> D.S Hidayati, “Peningkatan Relasi Sosial Melalui Skill Therapy Pada Penderita Schizophrenia Katatonik,”. Jurnal Online Psikologi, (2014):22.

dikemukakan oleh Michener dan Delamater (2004) yang dikutip dalam jurnal yang ditulisnya. Oleh D.S. Hidayat. Relasi dalam hubungan sosial merupakan hubungan yang saling menguntungkan antara dua orang yang saling memberikan pengaruh dan dipengaruhi satu sama lain.<sup>3</sup>

Konsep relasi sosial dapat dipecah menjadi dua kategori: relasi sosial asosiatif dan relasi sosial disosiatif, jika dilihat dari sudut pandang prosesnya. Yang dimaksud dengan “relasi sosial asosiatif” adalah suatu proses interaksi sosial yang positif, artinya hubungan timbal balik yang berlangsung bersifat positif atau bermanfaat guna mencapai tujuan bersama. Ikatan sosial asosiatif dapat berbentuk seperti berikut:

- a. Bekerja sama. Karena merupakan makhluk sosial, maka manusia memerlukan bantuan individu atau kelompok lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Menawarkan kesopanan. Prosedur sosial yang biasanya dilakukan antara individu dan kelompok dengan tujuan menyelesaikan perselisihan atau konflik sosial dengan cara yang tidak merugikan salah satu pihak yang terlibat disebut mediasi.
- c. Akulturasi adalah pilihan ketiga. Suatu proses yang melibatkan penerimaan dan pengaturan unsur-unsur budaya baru yang masuk ke dalam kehidupan suatu masyarakat tanpa menghilangkan ciri-ciri budaya dari budaya tersebut disebut dengan adaptasi budaya.

---

<sup>3</sup> D.S. Hidayat, *Peningkatan Relasi Sosial Melalui Social Skill Therapy Pada Penderita Schizophrenia Katatonik*. Jurnal Online Psikologi, 2(1): 17-28.

- d. Asimilasi adalah pilihan ketiga. Ini mengacu pada proses menyatukan beberapa budaya untuk membentuk satu budaya yang komprehensif.
- e. Amalgamasi adalah pilihan kelima. Selain itu, merupakan kelanjutan dari proses asimilasi, dimana peleburan atau penyatuan dua budaya yang berbeda akan menghasilkan terbentuknya budaya baru.

Dalam konteks interaksi, hubungan disosiatif adalah hubungan yang menghasilkan hubungan yang tidak menguntungkan. Berikut ini contoh beberapa jenis hubungan sosial disosiatif:

- a. Pertama, persaingan dan persaingan. Rivalitas atau daya saing berpotensi memberikan dampak negatif terhadap hubungan sosial yang dimiliki masyarakat satu sama lain. Selain itu, persaingan atau daya saing mempunyai kemampuan untuk menimbulkan perselisihan sosial. Ini merupakan tambahan dari segalanya.
- b. Bertentangan langsung dengan sesuatu. Hal ini mengacu pada tindakan yang diambil oleh satu pihak dengan maksud untuk menghambat atau menghalangi upaya pihak lain dalam mencapai tujuan mereka.
- c. Perbedaan pendapat atau konflik adalah pilihan ketiga. Hubungan sosial yang terjalin antara orang-orang yang saling bertentangan, baik disadari maupun tidak, disebut dengan konflik<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Muhammad Amin. *Relasi Sosial Dalam Al-Qur'an. QiST: Journal of Quran and Tafseer Studies*. IAIN Langsa

Ketika kita menganggap bahwa orang memiliki kecenderungan untuk berperilaku positif dan negatif, tidak mengherankan jika pola perilaku asosiatif dan disosiatif muncul dalam konteks interaksi sosial. Oleh karena itu, Al-Qur'an menawarkan pesan yang dapat digunakan untuk mengkonstruksi pola ikatan sosial tersebut dengan memanfaatkan sinyal-sinyal yang dikomunikasikan dalam Al-Qur'an surat al-Hujurat (49:13):

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا  
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”*

Ayat ini diturunkan sehubungan dengan instruksi yang dikeluarkan Rasulullah SAW kepada Bani Bayadhah, yang memerintahkan mereka untuk menikahkan Abu Hindun dengan seorang wanita di antara mereka, yaitu seorang pembantu. Ayat tersebut dikutip dari Tafsir Al-Qurtubi Akhmad Khatib. Menurut sudut pandang yang berbeda, ayat ini diturunkan dengan mengacu pada Thabit bin Qais bin Syamas dan komentarnya yang tidak memberinya tempat. Tsabit mengamati bahwa ada warna merah, hitam, dan putih, dan Rasulullah bersabda bahwa Anda tidak dapat benar-benar melampaui mereka

kecuali karena kesalehan mereka.<sup>5</sup>

Dalam penjelasannya, Abdullah Idi menjelaskan bahwa kata “hablu min al-nas” yang artinya “hubungan horizontal” sering digunakan untuk mengenalkan interaksi sosial dalam Islam.<sup>6</sup> Lebih lanjut Nur Syam menegaskan, untuk menjadi seorang muslim yang baik harus berupaya meningkatkan kualitas hablu min Allah (hubungan vertikal) serta hablu min al-nas dan hubungan lainnya. Menolak keberadaan hubungan vertikal sama saja dengan mengabaikan aspek horizontal dari hubungan tersebut. Kualitas hubungan horizontal yang dimiliki seseorang dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan positif atau negatifnya hubungan vertikal yang dimilikinya. Tidak dapat dipungkiri bahwa mereka yang memiliki hubungan yang sehat dengan Tuhan mampu membina hubungan yang sehat dengan orang lain.

Hubungan atau relasi yang terjalin dalam suatu masyarakat sering dibahas dalam Al-Qur'an. Penting bagi setiap manusia untuk terlibat dalam interaksi sosial. Dalam kaitannya dengan hubungan antarmanusia dalam kehidupan, Al-Qur'an menawarkan petunjuk-petunjuk yang bisa menjadi pedoman. Wajib bagi seorang Muslim untuk selalu berpegang pada petunjuk yang terkandung dalam Al-Qur'an ketika berhubungan dengan orang lain. Ketika manusia mengikuti “rel” petunjuk yang terdapat dalam Al-Qur'an, maka dijamin hidupnya akan dipenuhi dengan kebahagiaan yang luar biasa.

Berikut ini

sejumlah gagasan mendasar mengenai hubungan sosial yang terdapat dalam Al-

---

<sup>5</sup> Syaikh Imam Qurthubi, *Tafsir Al-Qurtubi Akhmad Khatib* (penerjemah), judul asli *Al-Jami' li Ahkaam Al-Qur'an* (Jakarta: Pustaka Azzam, 2009), 101-102.

<sup>6</sup> Abdullah Idi. *Dinamika Sosiologis Indonesia: Agama dan Pendidikan dalam Perubahan Sosial*, Yogyakarta: Lkis Pelangi Aksara, 2015, Hal.31.

Qur'an, sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad Amin:

a. Silaturahmi dan Ukhuwah

Silaturahmi berasal dari kata *silah* yang berarti hubungan dan *rahm* yang berarti rahim (dilahirkan). Kedua kata ini bersama-sama membentuk istilah silaturahmi. Silaturahmi yang bisa juga disebut dengan silaturahmi adalah suatu ungkapan yang banyak digunakan untuk melambungkan keadaan saling menghormati yang terjalin antara anggota suatu keluarga dengan anggota keluarga lainnya guna mempererat tali silaturahmi yang terjalin antara saudara dan saudari (ukhuwah). Istilah “persahabatan” tidak hanya merujuk pada hubungan antar anggota satu keluarga saja, tetapi juga mencakup tindakan menghubungkan ikatan persaudaraan yang terjalin antara anggota komunitas yang sama dengan komunitas secara keseluruhan guna memperkuat hubungan satu sama lain.

b. Tolong Menolong

Tindakan saling memberikan keuntungan kepada orang lain dengan tujuan meringankan tanggung jawab satu sama lain itulah yang kita maksud ketika berbicara tentang menolong. Dalam ranah kehidupan bermasyarakat, setiap manusia pasti pernah menghadapi tantangan dalam kehidupannya sehari-hari. Apabila menyangkut hal-hal yang dapat menimbulkan permusuhan dan maksiat, Allah SWT melarang umatnya untuk saling membantu. Namun, Dia memerintahkan hamba-hambanya untuk membantu satu sama lain dalam melakukan perbuatan baik.

Ibnu Kasir menyebutkan bahwa tujuan gotong royong pada prinsipnya



adalah untuk menjunjung tinggi kesalehan dan mencegah perbuatan-perbuatan yang merugikan kehidupan dan masyarakat. Hal ini juga merupakan perintah Nabi bahwa seorang Muslim harus membantu saudaranya, bahkan jika saudaranya adalah orang yang melakukan tindakan kezaliman. Rasul menekankan bahwa metode terbaik untuk membantu individu yang melakukan tindakan ketidakadilan adalah dengan menghentikan mereka melakukan tindakan tersebut sejak awal. Rasulullah terdengar bersabda:

*Dari Anas, bahwasanya Rasulullah saw bersabda: Tolonglah saudaramu yang menzalimi dan yang terzalimi. Saya berkata: Ya Rasulullah kami mengerti untuk menolong orang yang terzalimi, lantas bagaimana kami menolong orang yang berbuat zalim? Rasul bersabda: engkau menghalanginya dari berbuat zalim, itulah pertolongan baginya”.*<sup>7</sup>

c. Menegakkan Kebenaran (Amar Ma'ruf) dan Mencegah Kemungkaran (Nahi Mungkar)

Kesalahan merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari oleh semua manusia, walaupun kesalahannya kecil sekali. Ada pedoman yang sangat spesifik yang diberikan oleh Islam untuk mengurangi jumlah pelanggaran dan kesalahan yang dilakukan oleh umat manusia. Wujud dari petunjuk tersebut adalah diberikannya perintah untuk meninggalkan keburukan dan menjunjung tinggi perintah ma'ruf. Nabi menjelaskan bahwa merupakan tanggung jawab setiap Muslim untuk berupaya mencegah kejahatan. Di sisi lain, sejauh mana hal yang dapat dicegah bergantung pada otoritas (kekuasaan) dan kemampuan

---

<sup>7</sup> HR.AI-Bukhari, dalam sahih-nya, no. 2443

individu dalam komunitasnya.

d. Klarifikatif (Tabayyun), Positif Thinking dan Tidak Mencari-cari Kesalahan (Tajassus)

Umat Islam wajib memberikan penjelasan terhadap ilmu apa pun yang diperolehnya karena ia beriman. Jika mereka mendapat informasi yang belum diketahui kebenarannya, maka informasi tersebut tidak boleh dibagikan. Sebaliknya jika informasi tersebut benar, maka informasi tersebut berpotensi menimbulkan kerugian bagi orang lain atau mempermalukan individu lain. Selain itu, informasi ini tidak disebarluaskan. Jika ada informasi yang ingin disebarluaskan, informasi tersebut harus dijelaskan dan divalidasi terlebih dahulu, kemudian aspek positif dan negatif dari materi tersebut harus dipertimbangkan.

Setiap mukmin diingatkan oleh Allah SWT untuk menjaga perkataannya dan tidak mengolok-olok, menghina, bahkan mencari-cari kesalahan orang lain. Selain itu, Allah melarang setiap hamba untuk memendam pikiran negatif terhadap individu lain. Kehidupan yang lebih bahagia lebih mungkin dialami oleh individu yang terus-menerus berpikir positif, dibandingkan dengan mereka yang terus-menerus berpikir negatif.

e. Mendukung Dhuafa dan Penyandang Disabilitas dalam Kehidupan Sehari-hari

Yang dimaksud dengan “dhuafa” adalah individu yang berkekurangan dalam segala aspek kehidupan, termasuk namun tidak terbatas pada keuangan, kemampuan fisik (cacat), ilmu pengetahuan, dan pengetahuan umum. Total ada

39 contoh istilah dhuafa dalam Al-Qur'an. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kata “dhuafa” dapat diartikan sebagai “lemah” dalam beberapa cara yang berbeda di sepanjang ayat-ayat ini. Golongan lemah yang meliputi mereka yang berkebutuhan khusus, fakir miskin, yatim piatu, gelandangan, pengemis, penyandang disabilitas, dan orang yang mempunyai gangguan jiwa, merupakan individu-individu yang wajib dilindungi dalam Islam. Penyandang disabilitas juga diberi status yang sama dalam Islam. Seperti halnya manusia biasa lainnya, mereka juga perlu dibantu dan dilindungi.

f. Sedang dalam proses mengenal dan memahami satu sama lain (suatu perbuatan yang disebut dengan Ta'aruf)

Menurut firman Allah SWT, tujuan diciptakannya berbagai manusia adalah agar mereka dapat saling mengenal (ta'aruf). Bukan sejarah etnik seseorang yang menentukan apakah ia dianggap mulia di mata Tuhan atau tidak; justru nilai ketaatan mereka kepada Allah SWT lah yang menentukan mulia atau tidaknya mereka.

g. Toleransi (Tasamuh) terhadap individu yang tidak menganut agama Islam Tidak perlu terlibat dalam praktik atau keyakinan keagamaan atau filosofis.

Berdasarkan hasil pemikiran dan ilmu yang diperolehnya, maka setiap individu yang mengambil keputusan untuk menganut agama tertentu sesuai dengan pemikirannya, maka ia mengambil pilihan yang didasarkan pada siapa dirinya. Tidak ada seorang pun yang mempunyai wewenang untuk memaksakan keyakinan filosofis dan teologisnya kepada

orang lain; ini bukanlah sesuatu yang bisa ditoleransi. Oleh karena itu, tidak pantas jika seseorang memaksa orang lain untuk mempercayai sesuatu yang bertentangan dengan keinginannya. Keimanan seseorang tidak boleh disebabkan oleh paksaan orang lain; sebaliknya, hal itu harus menjadi landasan kesadaran diri orang tersebut.<sup>8</sup>

Berdasarkan sudut pandang yang disebutkan dalam publikasi Pelarias Serang, ketika menganalisis berbagai bidang teori komunikasi, orientasi multi teori menjadi pertimbangan dalam proses evaluasi. Dengan mempertimbangkan hal ini, fenomena komunikasi dapat dipahami hanya melalui lensa penelitian teori komunikasi atau melalui penerapan penyelidikan teoritis. Telah dikatakan oleh Littlejohn (2009) bahwa berikut adalah akibat-akibat yang timbul akibat proses komunikasi:

a. Dampak Kognitif

Dampak yang terjadi ketika seseorang melakukan percakapan atau interaksi dengan orang lain secara rutin akan mengakibatkan individu tersebut memperoleh lebih banyak informasi atau kecerdasan akibat pengaruh yang terjadi. Dalam konteks percakapan ini, individu yang berkomunikasi disebut sebagai anggota komunitas komunikator pesan. Tujuan komunikator hanyalah mengubah cara pandang individu yang diajak berkomunikasi.

b. Dampak Efektif

Dalam konteks skenario khusus ini, tujuan komunikator tidak hanya

---

<sup>8</sup> Muhammad Amin. *Relasi Sosial Dalam Al-Qur'an*. IAIN Labgsa, Langsa, Indonesia.

memberikan pengetahuan kepada pendengar; melainkan untuk membangkitkan berbagai tanggapan dari mereka, seperti perasaan sayang, emosi, kegembiraan, kemarahan, dan sebagainya.

### c. Dampak Behaviora

Wujud nyata dari pengaruh tersebut dapat dilihat pada cara komunikasi berperilaku, baik melalui perbuatan maupun aktivitas.<sup>9</sup>

## 2. Pengertian Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan “kerja” sebagai proses melakukan perbuatan tertentu. Definisi ini didasarkan pada kata “bekerja”. Dalam bidang penelitian ekonomi, istilah "pekerjaan" kadang-kadang juga digunakan untuk merujuk pada suatu komponen proses produksi. Komponen produksi ini merupakan cerminan dari usaha mental dan fisik yang dilakukan seseorang dalam menjalankan kegiatan produksi. Ini adalah representasi energi yang dikeluarkan seseorang.

Menurut Jaribah bin Ahmad al Haritsi, pekerjaan dalam yurisprudensi ekonomi Umar terdiri dari setiap dan seluruh kegiatan ekonomi yang diperbolehkan menurut syariah dan diganti dalam bentuk kompensasi atau upah. Jaribah bin Ahmad al Haritsi mengatakan bahwa pekerjaan mencakup semua aktivitas tersebut. Hal ini mencakup pekerjaan yang menuntut secara fisik,

---

<sup>9</sup> Pelarias Serang, *Relasi Sosial Petani Sayur Dalam Sistem Pemasaran Dikecamatan Makale Tana Toraja*, Universitas Bosowa Makassar, 2022/2023

seperti pekerjaan kasar, atau menuntut secara mental, seperti posisi kepemimpinan di pemerintahan dan pejabat di sistem pengadilan. Konsep pekerjaan mencakup semua bentuk pekerjaan yang memberikan kompensasi berupa uang, meskipun pada kenyataannya terdapat beberapa variasi dalam sifat dan tingkat urgensi tugas, serta keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakannya.<sup>10</sup>

Ada delapan arti berbeda yang dapat dikaitkan dengan kata “bekerja”, seperti yang dijelaskan oleh Wiltshire (2015). Bekerja sebagai aktivitas ekonomi, bekerja sebagai aktivitas rutin dan aktif, bekerja sebagai sesuatu yang pada hakikatnya memuaskan, bekerja sebagai sesuatu yang benar secara moral, bekerja sebagai pengalaman interpersonal, bekerja sebagai status dan prestise, bekerja sebagai gender, dan bekerja sebagai seorang kesempatan untuk melakukan praktik adalah beberapa interpretasi yang termasuk dalam kategori ini.<sup>11</sup>

Anoraga melakukan pengamatan bahwa seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya, dan orang percaya bahwa aktivitas yang dilakukannya di tempat kerja akan menghasilkan kondisi yang lebih memuaskan dibandingkan dengan keadaan sebelum ia mulai bekerja. Menurut Pandji Anoraga, ada kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri manusia, dan kebutuhan-kebutuhan tersebut berkembang menjadi tujuan-tujuan yang ingin

---

<sup>10</sup> Jaribah bin Ahmad al Haritsi, 2006. Fikih Ekonomi Umar bin Khathab. (Jakarta:Khalifa), cetakan ke 1.

<sup>11</sup> Wiltshire. (2015). *The Meanings of Work In A Public Work Scheme In South Africa*. International Journal Of Sociology and Social Policy, 36(1/2)

dicapai dan diisi dalam hidupnya selama menjalani hidupnya. Seseorang didesak secara aktif untuk melakukan suatu kegiatan yang disebut bekerja agar berhasil mencapai tujuan tersebut.<sup>12</sup>

Pekerjaan dan ketenagakerjaan merupakan gagasan dinamis yang memiliki beragam sinonim dan definisi, menurut Wiltshire (2016) yang mempublikasikan definisinya dalam jurnal Refi Meisartika dan Yoyon Safrianto. Pekerjaan dan lapangan kerja merupakan konsep yang selalu berkembang.

- a. Yang dimaksud dengan “pekerjaan” adalah relevansi suatu kegiatan, jumlah waktu dan tenaga yang diinvestasikan, serta imbalan yang diperoleh sebagai akibat dari tindakan tersebut.
- b. Karena jenis pekerjaan yang dilakukan, terdapat seperangkat keterampilan dan pemahaman tertentu yang perlu terus diperbarui secara berkala.
- c. Memiliki pekerjaan bukan hanya sekedar sarana tambahan untuk mencari nafkah; ini juga merupakan strategi untuk mempertahankan posisi di dunia kerja.
- d. Pekerjaan adalah kegiatan sosial dimana individu atau kelompok mendedikasikan usahanya dalam jangka waktu dan lokasi tertentu, baik dengan harapan imbalan berupa uang (atau bentuk imbalan lainnya), atau tanpa mengharapkan imbalan, namun dengan rasa kewajiban terhadap orang lain. Pekerjaan dapat dilakukan dengan harapan akan imbalan berupa uang, atau tanpa mengharapkan imbalan secara

---

<sup>12</sup> Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. (Jakarta: Rineka Cipta), cet. Ke 1, hal. 22

keseluruhan. Kinerja pekerjaan dapat terjadi di sejumlah lingkungan berbeda, seperti tempat kerja, komunitas, dan konteks lain yang memungkinkan.<sup>13</sup>

Perintah yang Allah SWT berikan kepada orang-orang beriman agar berperilaku baik, khususnya dalam bekerja, dapat kita temukan pada ayat ke 8 surah Al-Maidah.

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Berlaku adil lah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Menurut penjelasan Kementerian Agama (Kemenag) mengenai penafsiran Al-Quran, ayat yang sedang dibahas di atas merupakan salah satu perintah yang diberikan Allah SWT kepada orang-orang beriman, yang memerintahkan mereka untuk melakukan segala aktivitasnya dengan penuh kehati-hatian, ketelitian, kejujuran, dan keikhlasan. Dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan seorang mukmin untuk senantiasa melakukan perbuatan dan pekerjaannya dengan jujur, hati-hati, adil, dan ikhlas hanya karena Allah SWT. Ayat ini tidak mengandung ayat lain. Hal ini tidak hanya berlaku pada isu-isu yang berkaitan dengan agama, namun juga berlaku pada isu-isu yang

---

<sup>13</sup> Refi Meisartika, Yoyon Safrianto (Corresponding Author). *Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan. Vol.4 No.2. September 2021.



berkaitan dengan tempat kerja dan semua bidang kehidupan umat beriman yang terikat dengan dunia luar.<sup>14</sup>

### 1. Faktor yang Mempengaruhi Kerja

Theresa Mangkunegara (2011) Motivasi seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa unsur pendukung yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk bekerja, khususnya : Faktor Kemampuan; Ada tiga komponen yang membentuk bakat seorang pegawai dari sudut pandang psikologis: kemampuan potensial (IQ), kemampuan aktual (pendidikan), dan unsur-unsur yang memotivasi mereka untuk bekerja.<sup>15</sup>

Menurut Rivai, motivasi kerja merupakan kumpulan sikap dan keyakinan yang menginspirasi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya. Keyakinan dan sikap tersebut merupakan sesuatu yang tidak dapat dilihat, namun merupakan sumber kekuatan yang mendorong individu untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga mengarah pada pencapaian tujuan. Dua komponen yang membentuk dorongan tersebut adalah arah perilaku, yaitu ketika individu berusaha mencapai tujuan, dan kekuatan perilaku, yaitu seberapa besar usaha yang dikeluarkan individu ketika bekerja.<sup>16</sup>

### 2. Kerja Menurut Pandangan Islam

Bekerja dianggap memiliki nilai yang sangat tinggi dalam Islam,

<sup>14</sup> Tafsir Al-Muyassar/Kementrian Agama Saudi Arabia.

<sup>15</sup> Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung: Rosdakarya), cet. Ke 1, hal. 93

<sup>16</sup> Rivai, V. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), cet. Ke 1, hala. 33

menurut Asifudin dan Ahmad Janan. Beberapa hadis Nabi menyebutkan bahwa sebaik-baik manusia adalah yang memakan hasil jerih payahnya dengan tangannya sendiri. Selanjutnya ada hadits qudsi yang menyatakan bahwa ada dosa yang hanya bisa dihapuskan dengan mencari nafkah, sanak saudara dan tanggungan. Tenaga kerja yang dimaksud tidak diragukan lagi merupakan pekerjaan yang paling maksimal dan menunjukkan etos kerja yang kuat.<sup>17</sup> Islam tidak hanya mewajibkan pengikutnya untuk bekerja, namun juga mengharuskan mereka untuk bekerja keras dan efektif, yang berarti bahwa mereka harus menyelesaikan pekerjaan mereka dengan standar setinggi mungkin. Kepercayaan dan keikhlasan merupakan dua landasan yang harus dibangun untuk memperoleh ketahanan dalam bekerja. Selain itu, seseorang harus berusaha sekeras mungkin dengan tetap berpegang pada gagasan untuk melakukan yang terbaik, beriman pada diri sendiri, dikuatkan oleh prinsip-prinsip moral, dan hanya mengandalkan karunia Allah SWT.

Bekerja (atau melakukan perbuatan baik) adalah sesuatu yang dianjurkan sesuai dengan perspektif Islam untuk mendapatkan pahala atas ketekunan Anda. Dalam surat An-Nahl (16:97) Al-Qur'an, Allah SWT bersabda, "Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki atau perempuan, dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya Kami (Allah) akan memberinya pahala. baik dan benar-benar hidup." Kami Allah akan membalas mereka dengan pahala yang lebih sepadan dengan amal yang mereka lakukan.

Ajaran ekonomi Islam menekankan pentingnya motivasi, maksud, dan

---

<sup>17</sup> Asifudin, Ahmad Janan, (2004), Etos Kerja Islami, cet ke-1. Surakarta: Muhammadiyah

tujuan dalam kaitannya dengan kegiatan ekonomi. Inilah pilar utama yang menopang perekonomian negara Muslim. Setiap dan semua operasi ekonomi dapat dianggap ibadah jika dimulai dengan maksud dan tujuan yang tepat. Karena Islam tidak membedakan antara yang suci dan yang profan. Berdasarkan premis ini, istilah “ibadah” mencakup segala kegiatan yang didasarkan pada mencari keridhaan Allah dan mempunyai niat yang terpuji.<sup>18</sup>

### 3. Pengertian Relasi Kerja

Relasi kerja ialah sebuah istilah yang mengacu kepada hubungan atau koneksi antara individu atau entitas yang terlibat dalam lingkungan kerja. Relasi kerja dapat terjadi antara rekan kerja di dalam sebuah perusahaan, antara perusahaan dengan mitra bisnis, atau bahkan antara perusahaan dengan klien atau pelanggan.

Ernawati dan Ambarani menjelaskan bahwa membangun relasi kerja yang kuat juga dapat membuka peluang karir dan bisnis yang menarik. Banyak peluang kerja dan proyek bisnis didapatkan melalui jaringan relasi. Relasi kerja yang kuat dapat memberikan rekomendasi yang berharga dan memperluas jangkauan profesional. Relasi dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari interaksi yang terjalin antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya yang berperan sebagai roda penggerak perusahaan. Kedua peran tersebut sangat penting karena merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk dirinya sendiri. Peran yang dihasilkan oleh karyawan sebagai alat produksi di dalam perusahaan atau instansi itu sendiri

---

<sup>18</sup> Mawardi, Ekonomi Islam. (pekanbaru: Alaf Riau, 2007)

merupakan peran yang paling penting dari kedua peran tersebut. Akibat dari menjalankan tanggung jawab dan perannya masing-masing dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, maka hubungan kerja dapat berupa hubungan yang timbul antar komponen atau individu, baik di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak di luar organisasi. Hubungan kerja juga dapat digunakan untuk menggambarkan interaksi yang terjadi antar individu.<sup>19</sup>

Mengembangkan hubungan baik dengan rekan kerja juga dapat membantu membuka pintu bagi prospek baru di dunia bisnis dan profesional. Dengan memupuk jaringan hubungan, seseorang dapat memperoleh banyak inisiatif bisnis dan peluang kerja. Membangun hubungan positif dengan sesama karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Dalam konteks tempat kerja, pola interaksi yang terjadi antar individu disebut dengan hubungan dengan rekan kerja. Dalam konteks organisasi, salah satu hal yang perlu dikembangkan adalah menjalin hubungan dengan orang lain yang bekerja di bidang yang sama dengan Anda. Komunikasi menjadi faktor yang berperan dalam berkembangnya hubungan positif dengan rekan kerja. Dengan cara ini terjadi pemahaman tentang apa yang dicari kedua belah pihak selama proses komunikasi, dan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

a. Aspek-Aspek Relasi Kerja

---

<sup>19</sup> Ernawati, Ambarani. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2, Oktober 2010: 100-112.

Yang dimaksud dengan “relasi kerja” mencakup berbagai topik, antara lain hak dan kewajiban pekerja, hak dan kewajiban perusahaan, serta topik lain yang berkaitan dengan hubungan kerja antara kedua belah pihak.

b. Hak dan Kewajiban Karyawan

Pekerja mempunyai hak dan kewajiban dalam rangka hubungan kerja, dan ketentuan tersebut harus dipenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak karyawan antara lain yaitu dengan mendapatkan upah yang layak, perlindungan dalam bekerja, cuti dan jaminan sosial, dan lain sebagainya. Sedangkan kewajiban karyawan adalah bekerja dengan penuh tanggungjawab, memenuhi aturan perusahaan, dan lain sebagainya.

c. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Perusahaan memiliki hak serta kewajiban yang mesti dipenuhi dalam reasi kerja. Hak perusahaan antara lain yaitu mempekerjakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, memberikan upah yang sesuai dengan standar yang berlaku, dan lain sebagainya. Sedangkan kewajiban perusahaan antara lain yaitu memberikan perlindungan dan keselamatan pada karyawan, memberikan jaminan sosial, memenuhi hak-hak karyawan, dan lain sebagainya.

d. Aspek Lain dalam Relasi Kerja

Selain hak dan kewajiban karyawan didalam sebuah perusahaan, terdapat pula aspek-aspek lain yang terkait dengan relasi kerja. Diantaranya adalah seperangkat peraturan yang diberlakukan dalam organisasi. Berikut beberapa aturan yang berlaku: jam kerja, cuti, kedisiplinan, dan lain sebagainya. Selain itu, terdapat pula aspek-aspek lain seperti penghargaan atas

prestasi, aturan dalam meningkatkan karir karyawan.

## **B. Konseptual Perkembangan Karir**

### **1. Pengertian Perkembangan Karir**

Seseorang mengembangkan hidupnya dengan melibatkan berbagai perilaku kemampuan, sikap, keinginan, tujuan, dan cita-cita selama menjalani hidupnya sendiri, itulah yang dimaksud dengan istilah “karir”, yang dapat diartikan sebagai suatu spektrum. kegiatan kerja yang saling berhubungan (Murray: 1983). Karir seseorang merupakan realisasi diri yang signifikan yang terjadi melalui serangkaian tindakan. Ia mencakup seluruh bidang kehidupan yang diwujudkan sebagai hasil kekuatan batin individu. Pendidikan, minat, profesi, hubungan sosial-pribadi, dan keyakinan agama merupakan cara tambahan untuk mencapai kesuksesan dalam karier seseorang. Menurut Tohari (1986), karir terdiri dari tiga komponen: (1) peran hidup, seperti menjadi pekerja, anggota keluarga, atau anggota masyarakat; (2) setting kehidupan, seperti berada di keluarga, institusi masyarakat, sekolah, atau di tempat kerja; dan (3) peristiwa kehidupan, seperti memulai pekerjaan baru, menikah, berganti pekerjaan, kehilangan pekerjaan, atau mengundurkan diri dari pekerjaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Bernardin dkk., karir adalah kumpulan posisi kerja yang dipegang seseorang sepanjang siklus hidup pekerjaannya, dimulai dari posisi terendah dan terus berlanjut hingga posisi tertinggi. Kesan sikap dan perilaku pribadi seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas dan pengalaman yang terjadi sepanjang perjalanan kerja seseorang inilah yang

didefinisikan oleh Bernardin dan Russell (2013) sebagai karier seseorang.<sup>20</sup>

Perkembangan kerja itulah yang membentuk karir, seperti yang diungkapkan Donald E. Dalam Hardiarni Irman. Karir merupakan sebuah wadah berkelanjutan yang mengarah pada kehidupan di dunia kerja. Sedangkan Tohirin dalam Hardiani Irman menekankan bahwa karir seseorang adalah kronologi tindakan, tingkah laku dan sikap, nilai-nilai, dan tujuan-tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan untuk semua jabatan dan pekerjaan sepanjang perjalanan karirnya, baik jabatan dahulu maupun sekarang.<sup>21</sup>

Al-Qur'an mengartikan profesi sebagai suatu kegiatan yang dilakukan manusia dalam rangka melengkapi tuntutan hidupnya. Kegiatan tersebut dilakukan dengan bekerja, berusaha, dan berusaha sungguh-sungguh, kemudian mengingat Allah SWT. Definisi ini diambil dari artikel yang ditulis oleh Siti Raudhatul Jannah. Melalui doa dan perilaku, dan semata-mata karena Allah SWT, dengan keyakinan bahwa profesi yang dipilihnya akan dipertanggungjawabkan kepada umat manusia dan Allah SWT. Baik secara implisit maupun eksplisit, Al- Qur'an memberikan arahan kepada umat manusia tentang bagaimana memiliki profesi yang sukses dan memenuhi kebutuhan hidup. Dalam surat at-Taubah ayat 105, Allah SWT memberikan perintah ini kepada manusia: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

---

<sup>20</sup> Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resources: An Expimental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill book.co.

<sup>21</sup> Hardiani Irman. *Konseling Karir*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press 2009. Hal.13

(at-Taubah ayat: 105).<sup>22</sup>

Karier dapat dipahami sebagai serangkaian posisi, tugas, atau peluang yang dimiliki seseorang selama ia bekerja. Supriadi mengemukakan, karir adalah tahapan perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya. Lebih jauh lagi, karir juga dapat dianggap sebagai serangkaian tahapan karir. Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan ringkasan potensi jalur karir masa depan dalam organisasi dan menunjukkan pentingnya pekerjaan yang dilakukan organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, pengembangan karir memberikan jaminan kepada organisasi bahwa akan ada karyawan yang tersedia untuk mengisi posisi yang akan kosong di masa depan.<sup>23</sup>

Menurut Handoko (1998), ada tiga variasi frasa karir yang dapat ditemukan dalam literatur ilmiah. Ini adalah sebagai berikut:

- a. Karir seseorang dapat didefinisikan sebagai serangkaian promosi atau transfer lateral yang membawa mereka ke posisi yang membutuhkan lebih banyak tanggung jawab atau lokasi yang lebih baik, atau yang menaikkan hierarki hubungan kerja sepanjang hidup mereka.
- b. Istilah "karir" mengacu pada serangkaian pekerjaan yang diatur dalam pola yang logis dan berbeda, yang kadang-kadang disebut sebagai serangkaian jalur profesional.

---

<sup>22</sup> Siti Raudhatul Jannah. Manajemen Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama. *Journal of Management in Education (JMEI)*. 2016

<sup>23</sup> Supriadi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Aktualisasi Diri*. CV.Eureka Aksara. ISBN:978-623-5251-23-3. Januari 2022.



- c. Karier seseorang dapat didefinisikan sebagai riwayat pekerjaannya atau rangkaian posisi yang pernah dipegangnya selama kehidupan kerjanya.<sup>24</sup>

Oleh karena itu, karir adalah kemajuan seorang karyawan atau pegawai pada tingkat jabatan atau pangkat yang dapat dicapai selama masa kerjanya pada suatu organisasi atau instansi.

Karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman dalam profesinya melalui penerapan program perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir. Pegawai yang mampu dalam pekerjaannya akan diberikan kesempatan untuk maju melalui tahapan jenjang karirnya, dan mampu menemukan jenjang karir yang layak bagi dirinya. Proses mengidentifikasi tujuan karir dan cara mencapai tujuan tersebut disebut perencanaan karir. Tujuan perencanaan karir adalah untuk menciptakan kesempatan kerja yang adil tanpa memandang perbedaan.

Prof.Dr.Drs. H. Wahimuddin S., M.Pd. menjelaskan bahwa kemajuan pekerjaan seseorang disebut dengan karir. Penjelasan lebih mendalam mengenai apa yang dimaksud dengan istilah “pengembangan karir” adalah dimulai dari seseorang mempersiapkan diri, memilih jenis pekerjaan yang akan dilakukan, bekerja pada jabatan tetap, dan pada akhirnya memasuki masa pensiun. Kemajuan dan tindakan yang diambil seseorang sepanjang hidupnya sehubungan dengan pekerjaannya disebut sebagai pengembangan karir. Berbeda dengan hanya mengacu pada satu posisi, karir didefinisikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu

---

<sup>24</sup> Handoko, T., Hani, 1998. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Liberty.

yang lama. Mengembangkan karir seseorang adalah proses yang berlanjut sepanjang hidup seseorang dan memungkinkan seseorang untuk belajar dan mencapai lebih banyak dalam kehidupan profesionalnya. Perkembangan karir seseorang merupakan komponen penting dari perkembangan mereka secara keseluruhan. Hal ini mengacu pada proses dimana identitas profesional seseorang dikembangkan, dan hal ini dapat berlangsung dalam jangka waktu yang lama atau sepanjang hidup seseorang. Perkembangan karir seseorang diawali dari kesadaran individu akan perlunya mempersiapkan diri. Hal ini juga dimulai sebagai salah satu cara seseorang mencari nafkah, terus mencari pekerjaan, dan pada akhirnya memutuskan untuk mengejar karier, baik untuk maju dalam posisinya saat ini atau berganti karir atau pekerjaan<sup>25</sup>

Didi Tarsidi menunjukkan bahwa teori konsep diri dapat dianggap sebagai komponen yang sangat signifikan dari pendekatan super terhadap perilaku kerja. Perkembangan konsep diri kejuruan terjadi tidak hanya melalui perkembangan fisik dan mental, tetapi juga melalui observasi kehidupan kerja, identifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan sekitar, dan pengalaman secara umum. Apabila pengalaman seseorang dalam dunia kerja diperluas, maka seseorang akan mampu mengembangkan konsep diri yang lebih positif terhadap profesi yang dipilihnya. Padahal konsep diri seseorang terhadap profesi yang dipilihnya hanyalah sekedar penggerak yang pada akhirnya menentukan jalur karir yang akan dijalaninya sepanjang hidupnya. Perumusan

---

<sup>25</sup> Wahinuddin S. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Unp Press. 2020. ISBN: 978-602-1178-65-2.

tahapan pengembangan pekerjaan merupakan kontribusi penting lainnya yang diberikan oleh super. Di antara tahapan tersebut adalah:

- a. Perkembangan, yang terjadi antara lahir hingga usia 14 atau 15 tahun dan ditandai dengan kemajuan kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan yang berkaitan dengan konsep diri seseorang.
- b. Tahap eksplorasi, yang terjadi antara usia 15 dan 24 tahun dan ditandai dengan fase ketidakpastian di mana rentang pilihan dibatasi namun belum final.
- c. Pendirian (antara usia 25 dan 44 tahun), yang ditandai dengan stabilitas yang dicapai melalui pengalaman kerja dan coba-coba.
- d. Pemeliharaan, yang ditandai dengan proses penyesuaian terus-menerus untuk memperbaiki posisi dan kondisi kerja, biasanya dilakukan oleh mereka yang berusia 45 hingga 64 tahun.
- e. Penurunan yang terjadi setelah usia 65 tahun dan ditandai dengan kekhawatiran menjelang pensiun, produksi di tempat kerja, dan akhirnya pensiun.<sup>26</sup>

Sesuai dengan tulisan Nurul Ulfatin dalam buku hariannya, seorang pegawai akan mampu mencapai tujuan profesionalnya melalui pertumbuhan karir. Tujuan karir ini mencakup mencapai pekerjaan tertentu atau posisi yang lebih tinggi dari yang mereka pegang saat ini. Hal ini dapat dicapai jika individu yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan kredensial yang

---

<sup>26</sup> Didi Tarsidi. *Teori Perkembangan Karir*. Diintisarikan dari: Zunker, Vernon G. (1986). *Career Counseling: Applied Concept of Career Development*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.

diperlukan untuk menjalankan posisi tersebut. Kemajuan karir ditandai dengan meningkatnya jumlah tanggung jawab yang diberikan pada suatu tugas, yang kemudian diikuti dengan peningkatan jumlah gaji yang diterima. Dalam konteks organisasi kerja, istilah "pengembangan karyawan" berkaitan dengan teori perkembangan orang dewasa, yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas, menyempurnakan atau memaksimalkan fungsi, daripada menambah jumlah karyawan yang hadir secara fisik. Ketika seorang karyawan berusia antara 45 dan 55 tahun, pengembangan profesionalnya sering kali mencapai puncaknya. Hal ini berlaku sepanjang seluruh siklus hidup. Selama periode ini, individu tersebut dianggap senior dan mulai bertindak sebagai mentor bagi karyawan yang lebih muda darinya. Agar pengembangan karir pegawai berhasil, maka harus ada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan tingkat kematangan yang diperoleh individu pegawai dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, tujuan pengembangan karir adalah untuk membuka jalan bagi orang-orang untuk mencapai atau menduduki posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.<sup>27</sup>

Menurut Sudiro (2011:91) yang mengutip artikel jurnal yang ditulis oleh Renaldy Massie dan kawan-kawan, pengembangan karir diartikan sebagai proses pengembangan bakat profesional individu guna mencapai karir yang diinginkan. Menurut Martoyo (2007:74), pengembangan karir adalah suatu kondisi yang mengandung arti peningkatan kedudukan seseorang dalam suatu

---

<sup>27</sup> Nurul Ulfatin. *Guru:Perkembangan Karir Ataupun Pengembangan Profesi?*.Jurusan AP FIM UM.

organisasi dalam konteks jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang sedang dibicarakan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang bertugas mempersiapkan pegawai-pegawai yang memiliki kualifikasi dan pengalaman tertentu guna menjamin bahwa organisasi tersebut telah mempunyai individu-individu yang memiliki kualifikasi tertentu pada saat itu yang mereka diperlukan.<sup>28</sup>

Pengembangan karir dipusatkan pada kebutuhan yang berhubungan dengan aktivitas dan kepentingan karyawan. Kemajuan karir seseorang ditandai dengan meningkatnya kedudukannya dalam jalur pekerjaan tertentu. Dalam rangka memberikan insentif kepada karyawan untuk mengembangkan karir dalam pekerjaannya melalui peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, program pengembangan karir ini dirancang untuk memberikan motivasi tersebut.

## 2. Tujuan Perkembangan Karir

Menurut artikel yang ditulis oleh Raus Dera Pua Rawi, perencanaan dan pengembangan karir merupakan strategi sumber daya manusia yang diakui oleh sejumlah organisasi dan bisnis. Salah satu tujuan utama program ini adalah untuk membantu karyawan dalam mengevaluasi kemampuan mereka guna meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelaraskan persyaratan kemajuan profesional dan kemajuan karir mereka dengan persyaratan organisasi. Selain

---

<sup>28</sup> Renaldy Massie, Bernhard Tewal, Greis Sendow. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkaa Ilmiah Efisiensi. Volume 15 No. 05 Tahun 2015.

itu, pengembangan karir merupakan instrumen penting yang melaluinya manajemen dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaan dan menghasilkan kebahagiaan karyawan yang lebih tinggi.<sup>29</sup> Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk memastikan bahwa persyaratan dan ambisi karyawan selaras dengan peluang profesional yang saat ini dan di masa depan dapat diakses dalam organisasi. Oleh karena itu, upaya yang dilakukan untuk membangun sistem pengembangan karier yang terstruktur dengan baik akan mampu membantu pegawai dalam menilai kebutuhan kariernya sendiri dan menyesuaikan tuntutan pegawai dengan kebutuhan organisasi.

### 3. Bentuk-bentuk Perkembangan Karir

Program pengembangan karir karyawan dapat dilakukan dalam berbagai konteks, antara lain sebagai berikut:

#### a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan pegawai dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bidang tertentu, khususnya bidang yang kini menjadi tanggung jawabnya. Suatu kegiatan yang diselenggarakan oleh suatu korporasi atau instansi dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan pegawai sesuai dengan keinginan instansi yang bersangkutan disebut dengan pendidikan dan pelatihan. Selain itu, pendidikan dan pelatihan dapat diberikan kepada seluruh

---

<sup>29</sup> Raus Dera Pua Rawi, Nur Halina. Analisis Pengembangan Karir yang Efesien Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sorong. Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia.

karyawan untuk mengajarkan keterampilan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan di masa depan.

b. Promosi atau Kenaikan Jabatan

Salah satu pengertian promosi adalah “perubahan jabatan atau kedudukan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi dengan kemampuan yang telah dicapai”. Promosi juga bisa merujuk pada promosi promosi. Peningkatan tanggung jawab, hak, dan kedudukan sosial seseorang yang biasanya terjadi setelah perubahan pekerjaan umumnya dipandang sebagai perkembangan positif.

c. Mutasi Karyawan

Proses kegiatan yang dapat mengembangkan kedudukan atau status seseorang dalam suatu organisasi antara lain mutasi sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan.

Jika dilihat secara lebih umum, konsep mutasi dapat diartikan sebagai perubahan jabatan, pekerjaan, atau jabatan yang terjadi dalam suatu organisasi baik secara horizontal maupun vertikal (promosi dan demosi). Perpindahan pegawai sedemikian rupa sehingga kedudukan atau jabatannya berubah disebut dengan mutasi pegawai. Hal ini dapat melibatkan perpindahan orang dari satu tim ke tim lain, atau memindahkan karyawan dari satu lokasi atau cabang ke lokasi atau cabang lain. Contohnya adalah seorang pekerja yang sebelumnya bekerja di departemen pemasaran dan kemudian pindah ke departemen produk. Atau personel yang sebelumnya bekerja di cabang A dan kemudian pindah ke cabang B selama bekerja di sana.

#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karir

Sebagaimana dikemukakan Hasto dan Meilan (dikutip dalam Sunyoto 2013) dan Siti Raudhatul Jannah, ada beberapa elemen yang berdampak pada pengembangan karir pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

##### a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Dalam skenario yang sempurna, hubungan antara karyawan dan organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan kedua belah pihak. Keadaan ideal ini akan mampu menciptakan suasana yang bersahabat antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat produksi organisasi yang tinggi. Sebaliknya jika lingkungan ideal tersebut tidak terwujud, maka yang terjadi adalah pegawai dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir. Hal ini akan terjadi jika situasi ideal tidak tercapai.

##### b. Personalitas Karyawan

Kepribadian pegawai yang menyimpang seperti terlalu emosional, apatis, dan ambisius menjadi sumber terganggunya pengelolaan karir pegawai. Ketidakpedulian karyawan akan menyulitkan pembinaan mereka karena mereka tidak peduli dengan pengembangan profesional mereka sendiri. Ada kecenderungan karyawan yang berambisi menggunakan kemauannya untuk mencapai tujuan karir yang digariskan dalam manajemen karir.

##### c. Faktor-Faktor Ekstrenal

Tidak menutup kemungkinan aturan-aturan yang mengatur manajemen karir dalam suatu organisasi menjadi tidak teratur dan tidak mungkin dipatuhi jika



ada campur tangan pihak ketiga. Telah ditetapkan bahwa promosi yang diberikan kepada karyawan yang telah dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi akan dibatalkan karena karyawan tersebut telah diberhentikan dari luar bisnis. Jika hal ini terjadi, maka sistem manajemen karier yang telah dibangun organisasi berpotensi terganggu akibat permasalahan ini.

d. *Politicking* dalam Organisasi

Lintasan profesional seseorang dapat dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai keadaan, termasuk namun tidak terbatas pada intrik, gosip, hubungan antar kenalan, dan nepotisme. Faktor-faktor ini memiliki kemampuan untuk memberikan dampak yang besar pada individu.

e. Sistem Reward pada Sistem

Diantara banyak hal yang terkena dampak signifikan dari sistem manajemen adalah pengelolaan karir pegawai. Ini hanya satu dari sekian banyak hal yang terjadi. Ada kecenderungan bagi organisasi yang tidak memiliki sistem penghargaan yang jelas untuk beroperasi dengan cara yang subyektif terhadap karyawannya.

f. Jumlah seluruh pekerja dalam angkatan kerja

Salah satu faktor terpenting yang menentukan efektivitas sistem manajemen karir yang ada saat ini adalah jumlah karyawan yang dimiliki suatu organisasi. Dalam hal jumlah pekerja sedikit, maka melakukan manajemen karir akan menjadi hal yang mendasar.

g. Sejauh mana organisasi itu besar

Dalam konteks pembahasan ini, besar kecilnya organisasi berkaitan

dengan banyaknya posisi yang tersedia dalam organisasi tersebut. Hal ini mencakup jumlah berbagai jenis pekerjaan yang terkait dengan organisasi, serta jumlah individu karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai posisi dan tugas. Seringkali, kompleksitas permasalahan manajemen karir karyawan meningkat secara proporsional dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan. Di sisi lain, terdapat lebih banyak peluang untuk kemajuan profesional dan pergantian staf dibandingkan sebaliknya.

h. Budaya yang ada di dalam organisasi

Selain itu, organisasi memiliki budaya dan kebiasaannya sendiri. Ada banyak organisasi yang berbeda, dan beberapa di antaranya mempunyai budaya yang seringkali demokratis, profesional, obyektif, dan rasional. Inilah jenis-jenis budaya yang ada. Selain itu, ada organisasi yang cenderung demokratis, rasional, dan feodalistik dalam pendekatannya. Sisi lain, ada juga bisnis yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mengutamakan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan.

i. Tipe Manajemen

Jika kepengurusan suatu organisasi cenderung tertutup, maka pegawai organisasi tersebut cenderung mempunyai prospek pertumbuhan karir yang terbatas karena kepengurusannya tertutup. Di sisi lain, jika sistem tersebut bersifat demokratis dan terbuka untuk umum, maka tingkat partisipasi karyawan dalam kemajuan karier biasanya cukup tinggi.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Siti Raudhatul Jannah. *Manajemen Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama*. Journal of Management in Education (JMIE). 2016

## 5. Aspek-Aspek Perkembangan Karir

Aspek pertumbuhan karir ini mencakup delapan aktivitas berbeda yang terkait dengan pengembangan karir. Berdasarkan temuan beberapa individu yang telah mengumpulkan berbagai aspek pengembangan profesional, berikut adalah ringkasannya:

### a. Aktivitas yang Dilakukan oleh Individu

Dalam rangka mengumpulkan dan menetapkan tujuan profesinya, aktivitas individu berbentuk perencanaan individu. aktivitas individu. Dalam merencanakan dan memilih langkah-langkah yang harus diambil, ia menggunakan tujuan yang ingin dicapai sebagai acuan.

### b. Konseling Karir

Kegiatan yang termasuk dalam kategori konseling karir mencakup pemberian nasihat dan bimbingan kejuruan. Kegiatan ini mencakup penyelenggaraan tes bakat dan minat, penyediaan umpan balik kepada karyawan, penyediaan informasi mengenai posisi, pasar kerja yang sesuai, dan metode untuk mencapainya.

### c. Pendidikan Karir

Memberikan pelatihan, kelas, seminar, dan bentuk pendidikan lain kepada karyawan yang bermanfaat bagi pengembangan profesional dan pribadi mereka di dalam organisasi adalah contoh pendidikan karir. Jenis pendidikan ini

disediakan dan diselenggarakan oleh perusahaan.

d. Menawarkan Jumlah Informasi

Perusahaan mengkomunikasikan informasi dengan cara yang terbuka dan jujur mengenai peluang kemajuan karir, posisi yang sedang kosong atau akan segera kosong, dan kualifikasi untuk posisi yang sedang kosong atau akan segera kosong.

e. Kesempatan Untuk Tumbuh

Kegiatan yang memberikan peluang pertumbuhan antara lain kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri, seperti kesempatan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, pemberian beasiswa atau dispensasi untuk mengikuti kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di luar perusahaan, dan memberikan peluang untuk kemajuan.

f. Bantuan Manajemen

Upaya untuk mendorong pertumbuhan profesional tidak akan banyak berdampak jika manajemen tidak memberikan bantuan.

g. *Feedback*

Pemberian feedback berupa peringatan berkala mengenai prestasi kerja, penempatan, dan program produksi karyawan merupakan hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan manufaktur. Jika karyawan tidak diberikan umpan balik mengenai upaya mereka membangun karier, akan sulit bagi mereka untuk melanjutkan persiapan bertahun-tahun yang terkadang diperlukan untuk mencapai tujuan profesional mereka sendiri.

h. Kelompok Kerja Yang Konsisten

Dalam hal memajukan karir seseorang, pentingnya kelompok atau rekan kerja yang saling mendukung dan membantu satu sama lain tidak bisa dilebih-lebihkan.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Dalam lingkup penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif, khususnya metode penelitian yaitu penyelidikan ilmiah yang dibuat dari data yang dituangkan ke dalam kata-kata. Dikatakan dalam buku *Metode Penelitian Kualitatif* karya Lexy J. Moleong bahwa pendekatan kualitatif adalah metode yang mengarah pada ketentuan penelitian yang memperoleh data gambaran verbal atau kata-kata tertulis melalui perilaku dan orang yang diperhatikan. Informasi ini diambil dari buku. Penelitian kualitatif dicirikan oleh pengumpulan hasil dari sumber alami, penggunaan prosedur ilmiah, dan partisipasi spontan para peneliti dan individu yang berkepentingan untuk bekerja sama.<sup>1</sup>

Penelitian ini menggunakan strategi deskriptif, artinya memberikan gambaran sistematis mengenai komponen-komponen yang dikaji, termasuk pendapat para ahli dan penulis buku, serta hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang diteliti. Menurut Sugiyono, pendekatan deskriptif adalah suatu strategi yang digunakan untuk menjelaskan atau menganalisis hasil penelitian, namun hal ini tidak dimasukkan dalam proses pengambilan kesimpulan yang lebih luas.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2009), Hal. 6.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Alfabeta, 2005), Hal. 21.

## **B. Objek dan Subjek Penelitian**

Menurut Andi Prastowo, segala gejala yang berhubungan dengan kehidupan manusia dianggap benda. Dalam penelitian kualitatif, objek yang diamati dari sumbernya disebut skenario sosial. Situasi sosial ini terdiri dari tiga komponen yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas yang saling berinteraksi secara sinergis. Objek dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak relasi kerja terhadap pencapaian karir karyawan pada kantor BKKBN Provinsi Aceh.

Menurut Sugiono, subjek kajian adalah suatu sifat, sifat, atau nilai seseorang, benda, atau kegiatan yang mencakup komponen-komponen tertentu yang diterapkan untuk diteliti dan diciptakan temuannya. Definisi ini berasal dari kutipan Chesley Tanujaya. Saat melakukan penelitian, subjek penelitian berfungsi sebagai sumber data atau lokasi pengumpulan data.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini, subjeknya adalah 115 pegawai yang bekerja pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota Banda Aceh.

## **C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian**

Untuk keperluan penelitian ini, metode pengambilan sampel subjek yang digunakan adalah metodologi purposive sampling. Lebih khusus lagi, teknik penentuan responden dengan mempertimbangkan aspek-aspek tertentu diterapkan secara eksplisit. Karena tidak semua sampel mempunyai kriteria

---

<sup>3</sup> Chesley Tanujaya, "Perancangan Standar Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein", Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, Volume 2, Nomor 1, April 2017, Hal.93.

yang sama dan sesuai dengan fenomena yang akan diteliti, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik yang disebut purposive sampling, yaitu menentukan kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh sampel yang dipilih untuk penelitian ini. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti menggunakan teknik ini. Jumlah keseluruhan pegawai yang bekerja di kantor BKKKBN Provinsi Aceh sebanyak 115 pegawai, peneliti menggunakan metode ini dengan memilih lima responden berdasarkan kriteria berikut:

- a. Karyawan yang bersedia berbagi pengalaman serta pandangan mereka terkait relasi kerja dan pencapaian karir.
- b. Karyawan yang memiliki rentang umur 30 tahun sampai 55 tahun yang bersedia menjadi informan.
- c. Karyawan yang pernah atau sedang mengalami tahapan perkembangan karir.
- d. Karyawan dengan minimal tiga tahun pengalaman kerja.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

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

Menurut Basrowi dan Suwandi dalam artikelnya, observasi adalah upaya yang dilakukan dengan melakukan penelitian kualitatif untuk mendokumentasikan seluruh kegiatan dan peristiwa yang terjadi, baik instrumen yang digunakan maupun tidak.<sup>4</sup> Observasi yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengamati bagaimana para pegawai berhubungan

---

<sup>4</sup> Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008),



satu sama lain, termasuk bagaimana mereka berhubungan dengan atasannya dan dengan sesama kerjanya, serta bagaimana mereka berhubungan satu sama lain. Menurut Rachmat Kriyantoro, observasi dilakukan dengan metode observasi non partisipan. Merupakan suatu metode observasi dimana peneliti hanya bertindak mengamati tanpa ikut serta dalam kegiatan serupa yang dilakukan oleh kelompok yang diteliti, tanpa diketahui keberadaannya atau tidak.<sup>5</sup>

## 2 Wawancara

Menurut Emzir, wawancara adalah interaksi bahasa yang terjadi antara dua individu dalam suatu skenario dimana mereka saling berhadapan. Salah satu orang yang melakukan wawancara adalah orang yang menanyakan kepada orang yang diperiksa informasi atau ungkapan yang berpusat pada pikiran dan keyakinannya. <sup>6</sup>Wawancara bisa terstruktur, semi terstruktur, atau tidak terstruktur, seperti disampaikan Sugiyono. Wawancara tidak terstruktur adalah gaya wawancara yang paling umum.<sup>7</sup> Wawancara dengan format semi terstruktur digunakan oleh peneliti. Wawancara yang semi terstruktur digunakan dalam penelitian ini oleh penulis. Penulis juga mengembangkan pedoman wawancara guna mengumpulkan data yang relevan dengan topik penelitian yaitu tentang pengaruh hubungan kerja terhadap pencapaian karir karyawan.

---

<sup>5</sup> Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. (Jakarta: PT. GEORA ASMARA PRATAMA, 2009) hal. 129

<sup>6</sup> Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014)

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal. 317

### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, dokumentasi merupakan sumber data tambahan yang digunakan untuk mengumpulkan data agar lebih lengkap dan akurat. Oleh karena itu, penulis menyertakan tinjauan pustaka pada dokumentasi. Dokumentasi ini selain berupa catatan harian, riwayat hidup, cerita, dan biografi, juga berupa foto, gambar hidup, sketsa, dan sebagainya.<sup>53</sup> Ponsel pintar yang dapat digunakan untuk merekam dan memotret merupakan salah satu media yang digunakan dalam proses pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan dokumentasi. Untuk mengetahui profil kantor, jumlah pegawai yang bekerja di kantor BKKBN Kota Banda Aceh, dan informasi lain yang relevan digunakan data dokumentasi.

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

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sebanyak tiga kali, yaitu sebelum memasuki lapangan, pada saat peneliti berada di lapangan, dan setelah peneliti selesai di lapangan. Untuk meningkatkan pemahaman seseorang terhadap semua yang telah dikumpulkan dan agar layak untuk menyampaikan apa yang telah ditemukan, proses analisis data meliputi pencarian dan pengorganisasian hasil wawancara, catatan, dan bahan yang telah diperoleh secara metadis.

Untuk menentukan signifikansi informasi yang telah dikumpulkan,

Sugiono berpendapat bahwa analisis data harus diprioritaskan. Analisis data dilakukan baik pada saat proses pengumpulan data maupun setelah selesai.

Analisis ini dapat dilakukan dengan tiga cara berbeda:

- a. Reduksi Data, yang mencakup hal-hal seperti merangkum, memilih aspek yang paling signifikan, berkonsentrasi pada aspek yang relevan, dan mencari tema dan pola yang berulang. Penulis penelitian ini menggunakan metode analisis yang mempertajam, mengkategorikan, mengarahkan, dan menghilangkan hal-hal yang dianggap tidak berguna untuk menyelesaikan tugas reduksi data. Kesimpulan dapat dicapai dan penjelasan dapat diberikan dengan cara ini.
- b. Tampilan Data (Penyajian Data), Pada tahap selanjutnya data akan disajikan dalam berbagai format, antara lain diagram alur, diagram alur, bagan, dan uraian singkat keterkaitan antar kategori. Peneliti berupaya memberikan penjelasan yang jelas, ringkas, dan mudah dipahami mengenai temuan penelitian ini.
- c. Membentuk Kesimpulan dan Memverifikasinya, yang mencakup baik pengambilan kesimpulan maupun pelaksanaan verifikasi.<sup>54</sup>

Baik arahan yang peneliti peroleh dari dosen pembimbing selama proses bimbingan maupun pedoman yang tertuang dalam buku panduan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

Darussalam-Banda Aceh Tahun 2024 dimanfaatkan dalam proses penulisan dan penyusunan proposal penelitian dan skripsi ini.<sup>8</sup>



---

<sup>8</sup> Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, 2019.

## BAB IV

### DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

BKKBN merupakan singkatan dari Badan Keluarga Berencana dan Kependudukan Pemerintah Nasional. Biro Keluarga Berencana dan Kesejahteraan Keluarga (BKKBN) adalah lembaga pemerintah di Indonesia yang bukan merupakan departemen dan bertanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan kesejahteraan keluarga.<sup>9</sup> Sesuai dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 1993, BKKBN dibentuk, dan misi utamanya adalah mempercepat terwujudnya keluarga kecil bahagia dan sejahtera.

BKKBN merupakan salah satu kementerian atau lembaga yang diberi amanah untuk mewujudkan agenda prioritas pembangunan, khususnya agenda prioritas nomor 5 yaitu “Meningkatkan Kualitas Hidup Manusia Indonesia” melalui “Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana”. Amanah ini sesuai dengan arah pembangunan yang telah ditetapkan pemerintah untuk periode waktu 2015 hingga 2019.

Kemudian di BKKBN terdapat komponen pembangunan manusia yang berperan dalam menjamin keberhasilan dimensi pembangunan mental atau karakter serta pembangunan kesehatan. Tanggung jawab BKKBN adalah

---

<sup>9</sup> BKKBN, Badan Kebijakan Program Keluarga Berencana Nasional, (Jakarta: BKKBN, 2005), hlm.17

memperluas peran keluarga dalam proses mewujudkan revolusi mental.<sup>10</sup>

Joko Widodo, Presiden Republik Indonesia, menyatakan bahwa Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan organisasi yang mempunyai peranan sangat krusial dalam proses pembangunan masa depan bangsa dan negara. Mengingat keluarga adalah tulang punggung bangsa, hal ini diwujudkan melalui pelaksanaan program-program yang fokus pada kependudukan dan pembangunan keluarga. Kalau berkualitas maka Indonesia akan sejahtera dan berkualitas.<sup>11</sup>

### **1. Sejarah BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional)**

Menindaklanjuti Keputusan Presiden Rhode Island Nomor 109 Tahun 1993, BKKBN dibentuk dengan tujuan mempercepat terwujudnya keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Selain mengkoordinasikan pelaksanaan perencanaan kependudukan secara terpadu dengan lembaga terkait, unit pelaksana dan pelaksana (BKKBN), tanggung jawab utama BKKBN adalah melanjutkan dan memperkuat program keluarga berencana (KB) nasional, serta menciptakan program umum. kebijakan manajemen program.<sup>12</sup>

BKKBN yang merupakan singkatan dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional adalah suatu organisasi pemerintah yang

---

<sup>10</sup> BKKBN, *Badan Kebijakan Program Keluarga Berencana Nasional*, (Jakarta, BKKBN, 2005), HLM.41

<sup>11</sup> Presiden Joko Widodo: BKKBN Sangat Strategis Bagi Masa...<https://www.bkkbn.go>.

<sup>12</sup> BKKBN, *Badan Kebijakan Program Keluarga Berencana Nasional*, (Jakarta: BKKBN, 2005), HLM.41

mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengelolaan kependudukan dan penyelenggaraan keluarga berencana. Sejak awal berdirinya organisasi ini hingga saat ini, BKKBN telah mengalami berbagai pergeseran dan perubahan.

Pada tanggal 23 Desember 1957, gedung Ikatan Dokter Indonesia dijadikan sebagai tempat berdirinya Perkumpulan Keluarga Berencana yang merupakan organisasi pertama di bidang keluarga berencana. Persatuan Keluarga Berencana Indonesia (PKBI) atau Federasi Orangtua Berencana Indonesia (IPPF) adalah nama yang akhirnya diberikan kepada organisasi yang dahulu bernama Perkumpulan Indonesia. PKBI berkomitmen untuk mewujudkan keluarga sejahtera melalui tiga jenis inisiatif pelayanan. Hal ini mencakup penatalaksanaan kehamilan atau pengaturan jarak kehamilan, pengobatan infertilitas, dan pemberian konseling pernikahan.

PKBI secara resmi diakui sebagai organisasi yang sah oleh Kementerian Kehakiman pada tahun 1967. Pada periode tersebut, Orde Baru didirikan, yang mengakibatkan pesatnya perluasan informasi dan layanan keluarga berencana di seluruh negeri. Dengan berdirinya Orde Baru pada bulan Maret 1966, permasalahan kependudukan menjadi fokus utama perhatian pemerintah dan ditinjau dari berbagai sudut pandang. Perkembangan keluarga berencana di Indonesia mempunyai dampak signifikan yang disebabkan oleh pergeseran politik, khususnya berdirinya Orde Baru.

Pada tahun 1976, Departemen Kehakiman mengakui Polisi Perbatasan Pakistan (PKBI) sebagai organisasi hukum. Pada masa orde baru terjadi

pertambahan jumlah penduduk yang sangat pesat sehingga menjadi fokus utama pemerintah. Pada tanggal 25 Februari 1967 diadakan kongres PKBI yang pertama. Kongres tersebut menghasilkan tiga poin penting, yaitu sebagai berikut: PKBI menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada pemerintah yang telah mengambil kebijakan mengenai keluarga berencana yang akan menjadi program pemerintah; PKBI mampu membantu pemerintah dalam melaksanakan program keluarga berencana (KB) ke seluruh pelosok tanah air agar manfaatnya dapat tersampaikan kepada seluruh lapisan masyarakat; dan PKBI mampu membantu pemerintah dalam melaksanakan program keluarga berencana (KB) ke seluruh pelosok tanah air.

## **2 Profil BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional)**

Pada tanggal 29 Juni 1970, pemerintah Indonesia mencetuskan program Keluarga Berencana (KBN) yang mula-mula dilaksanakan di pulau Jawa dan Bali. Inilah pertama kalinya gerakan KBN resmi dilaksanakan di Indonesia. Gerakan KBN Provinsi Aceh berdiri pada tahun 1974 yaitu pada masa tahap kedua. Diikuti oleh sepuluh daerah provinsi berbeda, antara lain Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Sulawesi Utara, Kalimantan Barat, dan Kalimantan Selatan. Perjalanan sejarah gerakan Keluarga Berencana Provinsi Aceh tidak mungkin dilepaskan dari sistem manajemen kepemimpinan yang telah diterapkan BKKBN selama tiga puluh tahun dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia. Dalam rangka mempercepat terwujudnya



keluarga berencana dan kesejahteraan, BKKBN dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 109 Tahun 1993. BKKBN mempunyai tugas pokok melaksanakan dan menetapkan program Keluarga Berencana Nasional. Program-program tersebut merupakan kebijakan kependudukan terpadu yang melibatkan BKKBN dan lembaga terkait serta unit pelaksana lainnya. Pembentukan BKKBN dilakukan dengan tujuan untuk merumuskan kebijakan pengelolaan dan koordinasi dalam rangka penyelenggaraan program keluarga berencana dan membangun keluarga sejahtera, mengembangkan dan memperkuat peran serta masyarakat, serta meningkatkan mutu program keluarga berencana, kampung KB, kuartet mitra, pranikah, kelompok umur kesuburan, dan jumlah penduduk.

Dalam bidang Keluarga Berencana (KB), Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan badan pemerintah yang tidak terafiliasi dengan departemen tertentu dan bertanggung jawab menangani permasalahan terkait kependudukan. Melakukan sosialisasi, periklanan melalui berbagai media, dan bekerja sama dengan berbagai pihak terkait merupakan beberapa upaya yang dilakukan BKKBN dalam rangka meningkatkan minat masyarakat untuk mengikuti program keluarga berencana.

### **3. Visi dan Misi**

Halaman 19 buku BKKBN dikutip mengatakan bahwa secara umum perkembangan kependudukan mencakup lima (lima) faktor besar, yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah penduduk yang meliputi jumlah, struktur, dan komposisi

- penduduk, serta laju pertumbuhan penduduk dan persebaran penduduk.
- b. Terdapat korelasi antara kualitas penduduk dengan status kesehatan dan angka kematian, serta tingkat pendidikan dan angka kemiskinan.
  - c. Mobilitas penduduk yang meliputi jumlah migrasi berpengaruh terhadap persebaran penduduk antar wilayah, baik antar pulau maupun antara lingkungan perkotaan dengan perdesaan.
  - d. Data dan informasi kependudukan.
  - e. Penting untuk menyelaraskan kebijakan mengenai kependudukan.

Program pembangunan kependudukan dan keluarga berencana di Indonesia harus mampu memanfaatkan sepenuhnya peluang demografis untuk menstimulasi pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penguatan program dan kegiatan perlu dilakukan dengan mempertajam sasaran dan sasaran strategis BKKBN guna memperkuat pelaksanaan program KKBPK, khususnya yang berkaitan dengan lima aspek yang disebutkan di atas. Hal ini harus dilakukan agar dapat mengarah pada visi dan misi pembangunan yang dituangkan dalam Agenda Prioritas Pembangunan No. 5, yaitu “Meningkatkan Kualitas Hidup Manusia Indonesia”.<sup>13</sup>

Tujuan jangka panjang BKKBN adalah menjadikan dirinya sebagai organisasi yang dapat diandalkan dan dipercaya serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan rumah tangga yang berkualitas dan pertumbuhan penduduk yang seimbang. Misi BKKBN, yaitu:

- a. Mengutamakan pembangunan berwawasan kependudukan.

---

<sup>13</sup> BKKBN, *Rencana Strategis Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Tahun 2015-2019*, (Jakarta:BKKBN, 2015), HLM.19

- b. Menyelenggarakan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
- c. Memfasilitasi pembangunan keluarga.
- d. Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten.
- e. Mengembangkan jejaring kemitraan dalam menengelola kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga.<sup>14</sup>

#### 4 Jumlah Karyawan

Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)

Provinsi Aceh memiliki total pegawai yang bekerja di sana sebanyak 115 orang.

Ini adalah jumlah individu yang bekerja di sana. Semuanya meliputi:

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Tim kerja hukum dan kepegawaian	8karyawan
2.	Tim kerja akses, kualitas layanan KB, dan kesehatan reproduksi	12karyawan
3.	Tim kerja ketahanan keluarga dan pencegahan stunting	12karyawan
4.	Tim kerja pengendalian kependudukan	11karyawan
5.	Tim kerja hubungan antar lembaga, advokasi, KIE dan kehumasan	6karyawan

---

<sup>14</sup>BKKBN, *Pedoman Pelayanan KB dalam Jaminan Kesehatan Masyarakat*, (Jakarta: BKKBN, 2009), hlm.32

6.	Tim kerja pengelolaan dan pembinaan tenaga lini lapangan	8karyawan
7.	Tenaga outsourcing	20karyawan
8.	Tim kerja laporan statistik dan	6karyawan

	pengelolaan TIK	
9.	Tim kerja keuangan, anggaran dan pengelolaan BMN	11karyawan
10.	Tim kerja pelatihan dan peningkatan kompetensi	10karyawan
11.	Tim kerja perencanaan dan manajemen kinerja	5karyawan
12.	Tim kerja ZI WBK/ WBBM dan SPIP	5karyawan
13.	Tim kerja umum dan pelayanan publik	9 karyawan

### 5 Deskripsi Data Penelitian Berdasarkan Rumusan Masalah

Pada tahap penjelasan ini dibahas hubungan kerja terhadap prestasi karir pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Informasi ini dikumpulkan terutama melalui wawancara dan dokumentasi sebagai cara utama pengumpulan data. Tujuan dari pertemuan ini adalah untuk sampai pada keputusan yang obyektif dan dapat dipercaya sebagai fakta. Berdasarkan temuan wawancara, ditemukan bahwa individu yang membina hubungan atau melakukan interaksi positif dengan karyawan lain berdampak pada peluang mereka mencapai kesuksesan karir.

a. **Gambaran hubungan atau relasi antar karyawan di kantor BKKBN**

**Provinsi Aceh**

Peneliti melakukan wawancara terhadap lima (lima) orang pegawai di kantor BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional) Provinsi Aceh dengan tujuan untuk mengetahui hubungan yang terjalin diantara pegawai yang bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Hasil wawancara di deskripsikan sebagai berikut:

Menurut salah satu karyawan yang termasuk golongan eselon dua (2), ibu SF (33) tahun yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 3 tahun, bahwa hubungannya dengan sesama rekan kerja maupun kepada atasannya terbilang cukup baik, berikut pernyataannya:

*”Sejauh ini hubungan saya dengan teman kerja saya atau rekan satu tim saya terbilang berhubungan dengan baik, karena kita bekerja disini gabisa kalau sendiri-sendiri karena yang namanya kita bekerja di sebuah instansi atau bidang tertentu tentu saja saling membutuhkan satu sama lain baik pertukaran informasi, jika ada kendala akan di selesaikan bersama-sama, dan juga ada banyak tugas-tugas yang memang harus dikerjakan bersana dengan tim kerja karena dengan kerja sama kita akan mendapatkan pencapaian karir atau tugas-tugas dari pekerjaan kita.”*

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan bapak A, yang berusia 40 (empat puluh) tahun, yang menjabat sebagai eselon 2 (staf pelaksana), yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 4 tahun, menyatakan bahwa:

*“tentu saja disini kita semua berhubungan dengan baik, ya namanya kita bekerja apalagi sekarang ada yang namanya tim kerja ya yang artinya kita tidak bisa kalau bekerja sendirian, dan kita juga harus berhubungan baik dengan sesama tim dan ketua tim agar tujuan kerja*

*kita itu dapat tercapai, kita disini juga sama-sama saling mendukung agar mendapatkan kesuksesan dari sasaran atau tugas-tugas kita disini dapat tercapai.”*

Berdasarkan wawancara, dapat disimpulkan bahwa bapak A memiliki hubungan atau relasi yang baik, baik itu dengan teman satu tim maupun kepada ketua tim, bahkan dengan teman-teman yang beda tim kerja dengannya. Bapak A juga menambahkan bahwa dengan memiliki hubungan baik dengan orang lain maka tugas-tugas dari pekerjaannya dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada bapak KI (37 tahun), yang bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 13 tahun, yang saat ini menjabat sebagai ketua tim kerja pelatihan dan peningkatan kompetensi, menyatakan bahwa:

*“kalau hubungan alhamdulillah selama ini baik-baik saja, walaupun terkadang ada mungkin berbeda pendapat, namun hal itu merupakan hal yang biasa, hal ini juga bukan merupakan suatu masalah yang besar ya. Relasi atau hubungan yang baik juga akan mempengaruhi terhadap baiknya kinerja yang akan dicapai juga. Jadi relasi kepada sesama tim itu juga harus di pertahankan sebaik mungkin.”*

Dari hasil wawancara dengan bapak KI, dapat disimpulkan bahwa bapak KI menjalin hubungan atau relasi dengan sesama tim terjalin dengan baik. bapak KI juga menambahkan bahwa jika relasi dengan sesama pekerja baik maka berpengaruh terhadap kinerja dan capaian-capaian kerja juga baik pula.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada ibu EI (42 tahun) yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 9 tahun yang sudah pernah mengalami perkembangan karir berupa naik jabatan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Ibu EI menyatakan bahwa:

*“Tentu saja hubungan saya dengan teman kerja serta dengan atasan*

*atau disini disebutnya sebagai ketua tim disini berhubungan dengan baik ya dalam artian kita disini sama-sama bekerja dan kami memiliki hubungan yang baik satu sama lain. Kalau ditanya pengaruhnya ya sangat besar pengaruhnya, karena dengan kerjasama yang baik pasti kerjaan kita dapat dengan cepat dan terlaksana dengan baik.”*

Dari hasil wawancara dengan ibu EI, dapat disimpulkan bahwa ibu EI menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja maupun dengan atasannya, karena menurut ibu EI apabila dalam bekerja, sesama pekerja harus berhubungan baik satu sama lain dikarenakan hal tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaan guna dapat terlaksana dengan cepat dan baik.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada ibu ID (52 tahun) yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh seama 27 tahun. Yang saat ini menjabat sebagai ketua tim kerja pengelolaan dan pembinaan tenaga lini lapangan, yang dari awal bekerja hingga saat ini sudah pernah megalami perkembangan karir salah satunya ialah mengalami perkembangan dari staf biasa menjadi ketua tim atau setara dengan eselon 3. Ibu ID menyatakan bahwa:

*“untuk hubungan selama ini baik, bagus, mereka (anggota tim) berinovasi, kinerja mereka bagus, intinya hubungan saya sebagai ketua tim dengan mereka baik-baik saja. Jadi kita disini ada grup whatsapp, jadi saya sebagai ketua tim saya menyampaikan kalau kita ada pekerjaan atau target-target kerja yang harus segera diselesaikan. Jika ada informasi akan kita sampaikan secara merata yang artinya semua staf atau anggota tim akan mendapatkan informasi yang sama dan setara.*

*Adanya keterbukaan, adanya kerjasama tim maka hal ini akan menjadi pengaruh agar tugas-tugas yang diberikan dapat tercapai.”*

Dari hasil wawancara dengan ibu ID, dapat disimpulkan bahwa ibu ID sebagai ketua tim menjaalin hubungan atau berelasis yang baik dengan rekan atau anggota satu tim dengannya. Ibu ID juga menambahkan dengan adanya grup whatsapp juga mempermudah mereka dalam berkomunikasi dan juga mempermudah pemberian informasi serta tugas-tugas yang akan dikerjakan bersama.

Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan peneliti dengan lima sumber informasi berbeda. Terdiri dari tiga anggota tim dan dua pemimpin tim. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh memiliki relasi yang baik kepada rekan kerja maupun kepada atasannya, seperti berhubungan dengan baik, saling berkomunikasi, saling menghargai, sesama rekan kerja saling mendukung, saling membantu dalam menjalankan tugas-tugas mereka, keterbukaan terhadap adanya perbedaan antar karyawan, kerjasama tim yang baik, serta ketua tim atau atasan memberikan informasi yang merata kepada seluruh karyawan.

**b. Bagaimana hubungan relasi kerja dapat menunjang karir karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh**

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu SF (33 tahun) yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh sudah 3 tahun. Menyatakan bahwa:

*“kita disini kan bekerja dengan orang lain gitu jadi kita disini saling membutuhkan jadi kalau hubungan atau relasi kita di kantor ini baik*



*dengan sesama rekan kerja atau sama atasan kita akan berpengaruh terhadap perkembangan karir kita karena jika kita memiliki relasi atau hubungan yang baik kita sering mendapatkan atau saing berbagi informasi atau saling membantu sehingga hal tersebut dapat membantu mempengaruhi capaian tugas-tugas atau perkembangan karir saya.”*

Dengan memperhatikan penjelasan yang diberikan oleh Ibu SF, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa relasi atau hubungan yang ditemui selama bekerja adalah positif. Misalnya, ketika karyawan berbagi informasi dan membantu satu sama lain, hal ini dapat berdampak pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau memajukan kariernya.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan bapak A (39) tahun yang sudah bekerja selama 4 tahun di kantor BKKBN Provinsi Aceh, berikut pernyataannya:

*“Hubungan dan relasi kerja berdampak signifikan terhadap kesuksesan karier. Kinerja yang baik berarti penyelesaian tugas tepat waktu dan berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Jika kinerja kita dinilai memuaskan, niscaya akan berdampak pada kemajuan karir kita dalam bisnis ini.”*

Berdasarkan penjelasan Bapak A (39), dapat disimpulkan bahwa kualitas koneksi seseorang tentunya akan berpengaruh terhadap perkembangan profesinya. Dalam organisasi ini, kemajuan profesional bergantung pada tingkat kinerja kandidat. Karena tugas yang diberikan berpotensi selesai tepat waktu dan sesuai harapan. Kemampuan berinteraksi atau menjalin hubungan yang menyenangkan dengan karyawan dari berbagai departemen menjadi salah satu faktor yang berperan dalam hal ini.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan bapak KI (37) tahun yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 13 tahun,

menyatakan bahwa:

*“ketika kita berkomunikasi (berhubungan) baik dengan tim ya, kita akan dipercayakan untuk mengembangkan tanggung jawab, misalnya sebelumnya saya di amanahkan untuk memegang 5 orang tim penyuluh KB untuk ditugaskan ke kabupaten atau kota, jika kinerja kita baik maka kita akan diamanahkan untuk pekerjaan yang tanggung jawabnya lebih besar seperti diamanahkan memegang lebih dari 5 orang tim penyuluh KB yang ditugaskan untuk ke beberapa kabupaten atau kota yang lebih banyak.”*

Dari penjelasan bapak KI (37) tahun, dapat disimpulkan bahwasanya ketika berkomunikasi atau berhubungan baik dengan tim, maka otomatis kinerja anggota tim nya akan menjadi baik, secara tidak langsung bapak KI selaku ketua tim dapat dipercaya untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya, hal tersebut juga dapat mempengaruhi perkembangan karirnya, sehingga bapak KI juga diberikan kepercayaan untuk memegang lebih banyak anggota tim untuk di tugaskan ke beberapa kabupaten atau kota yang lebih banyak. Hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi terhadap perkembangan karir bapak KI.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada ibu EI (42) tahun yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh, ibu EI menyatakan bahwa:

*“hubungan relasi kerja untuk menunjang karir menurut saya berpengaruh ya, seperti saling berhubungan dengan baik, saling berbagi informasi informasi itu bisa mendukung karir kita dengan sesama rekan kerja, jadi jika ada informasi yang sebelumnya kita tidak tau jadi dengan adanya relasi yang baik dnegan rekan kerja kita akan mendapatkan informasi dari rekan kerja sehingga kita mendapatkan informasi yang baru yang mungkin dapat menunjang arah karir kita.”*

Dari pernyataan ibu EI (42) tahun dapat disimpulkan bahwa hubungan relasi yang baik terhadap rekan kerja sangat berpengaruh kepada arah karir.

Karena dengan relasi yang baik kita akan mendapatkan informasi yang lebih banyak yang kemungkinan informasi tersebut dapat menunjang arah karir kita.

Yang terakhir peneliti melakukan wawancara dengan ibu ID (52) tahun yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 27 tahun, menyatakan bahwa:

*“Tersedianya interaksi atau hubungan profesional yang positif, seperti keterbukaan dan kolaborasi tim yang sukses, juga dapat berdampak pada arah karier kita atau perkembangan karier kita bersama. Contoh lain dari interaksi dan hubungan tersebut mencakup keterbukaan dan kolaborasi tim yang efektif. Memiliki teman satu tim yang bisa berkoordinasi dengan baik juga dapat mempengaruhi perkembangan karier kita. Jika ada anggota tim yang selalu banyak alasan agar dapat menunda-nunda pekerjaan ya akan sangat mempengaruhi kinerja kita disini yang hal tersebut sangat mempengaruhi perkembangan karier kita juga.”*

Berdasarkan pengamatan Ibu ID, dapat disimpulkan bahwa memiliki rekan kerja yang dapat berkoordinasi secara efektif, memiliki koneksi yang kuat, dan bekerja sama dengan baik akan sangat mempengaruhi kemajuan karir atau pengembangan profesional seseorang. Memiliki rekan satu tim yang memiliki kemampuan ini memungkinkan kerja sama tim yang baik.

Peneliti mengetahui melalui wawancara dengan lima orang yang bekerja di kantor BKKBN di Provinsi Aceh bahwa mereka dipekerjakan di sana. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kontak atau relasi yang positif dapat mendorong kemajuan karir dan arahan pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Kesimpulan ini dapat diambil dari analisis temuan wawancara. Karyawan yang memiliki relasi atau hubungan yang baik akan menciptakan kondisi yang ideal, sehingga tugas-tugas atau target kerja akan dapat tercapai sebagaimana

mestinya dan lebih baik.

**c. Efek relasi kerja dengan pencapaian karir**

Untuk mengetahui bagaimana efek dari relasi kerja dengan pencapaian karir karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh, peneliti melakukan wawancara dengan 5 (lima) orang karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Hasil wawancara di deskripsikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu SF (33 tahun) yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh sudah 3 tahun. Menyatakan bahwa:

*“berdampak dengan pencapaian karir, karena jika kita memiliki relasi atau hubungan kerja yang baik kita sering saling berbagi informasi dan saling membantu sehingga hal tersebut dapat membantu mempengaruhi capaian- capaian tugas maupun capaian karir kita.”*

Dari penjelasan ibu SF, dapat disimpulkan bahwa memiliki relasi yang baik tentu saja akan memberi dampak atau efek kepada pencapaian tugas-tugas maupun pencapaian karir karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan bapak A (39) tahun yang sudah bekerja selama 4 tahun di kantor BKKBN Provinsi Aceh, berikut pernyataannya:

*“Membangun hubungan positif dengan rekan kerja dapat berdampak signifikan terhadap penyelesaian pekerjaan dan kesuksesan profesional.”*

Pernyataan Tuan A menunjukkan bahwa hubungan kerja yang kuat dapat berdampak positif pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan proyek

tepat waktu dan memenuhi harapan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kesuksesan profesional mereka. Kesimpulan ini dapat disimpulkan dari pernyataan yang disampaikan oleh Bapak A.

Peneliti kemudian melakukan wawancara kepada bapak KI (37) tahun yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 13 tahun, mengatakan bahwa:

*“memiliki hubungan kerja yang baik tentu saja akan mempermudah kita sebagai karyawan atau atasan untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik sehingga jika kinerja kita baik maka kedepannya kita akan diberikan tugas atau mengemban amanah yang lebih besar atau lebih tinggi dimana hal tersebut tentu saja memberikan efek kepada pencapaian karir yang terus meningkat.”*

Memiliki kontak yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien. Kesimpulan ini berdasarkan penjelasan Bapak KI, seorang individu berusia 37 tahun. Atasan akan memantau kinerja karyawan dan jika kinerjanya memuaskan, perusahaan akan memberikan kepercayaan yang lebih besar kepada karyawan tersebut terhadap bakatnya. Ketika hal ini akan menciptakan peluang kerja bagi individu untuk maju dalam pekerjaannya atau bagi orang yang berprestasi untuk maju lebih jauh.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada ibu EI (42) tahun yang sudah bekerja selama 9 tahun di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Ibu EI menyatakan bahwa:

*“menurut saya memiliki relasi yang baik akan bermanfaat bagi kita karena jika berhubungan baik kita akan mendapatkan informasi-informasi yang dapat mendukung karir kita. Dengan adanya relasi yang baik kita akan mendapatkan informasi baik dari rekan kerja maupun dari atasan sehingga dapat mempengaruhi pencapaian karir kita.”*

Dari hasil wawancara dengan ibu EI, dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki relasi yang baik tentu akan mendapatkan informasi yang dapat mendukung karir yang dapat memiliki dampak kepada pencapaian karir karyawan.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada ibu ID (52) tahun yang sudah bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh selama 27 tahun. Ibu ID menyatakan bahwa:

*“Membangun hubungan kerja yang kuat yang ditandai dengan komunikasi yang efektif, transparansi, dan kolaborasi berdampak signifikan terhadap keberhasilan dan penyelesaian tugas yang diberikan secara akurat.”*

Hubungan positif mengarah pada peningkatan pertukaran informasi, kerjasama yang kuat, dan keterbukaan dalam tim, sebagaimana dibuktikan oleh wawancara dengan Ibu ID, yang menunjukkan bahwa hubungan positif menciptakan peluang ini. Aspek-aspek tersebut akan berdampak pada penyelesaian tugas yang diberikan sehingga mempengaruhi pencapaian karir pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan lima sumber

informasi berbeda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh dapat meningkatkan karirnya dari eselon IV ke eselon III dengan membina hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan. Kesimpulan ini dapat diambil dari temuan wawancara yang dikumpulkan.

## **B. Pembahasan dan Data Penelitian**

Berdasarkan pengumpulan data dan dokumentasi yang dilakukan yang dilakukan kepada 5 karyawan yang bekerja di kantor BKKBN Provinsi Aceh. Pada bagian ini akan kami analisis tiga bagian data penelitian yang meliputi: (1) Gambaran hubungan atau relasi antar karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh, (2) Sejauh mana relasi kerja dapat menunjang karir karyawan.

### **1. Gambaran Hubungan atau Relasi Antar Karyawan di Kantor BKKBN Provinsi Aceh**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di kantor BKKBN Provinsi Aceh memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasannya. Hal ini mencakup komunikasi yang baik, saling menghormati, dukungan, kerja sama dalam tugas, penerimaan perbedaan, kerja sama tim yang efektif, dan pembagian informasi yang transparan oleh pemimpin tim.

Karena individu tidak dapat bertahan hidup dalam isolasi, penting untuk bekerja di organisasi dengan interaksi yang baik. Penting bagi setiap individu untuk berinteraksi dengan orang lain untuk menerima umpan balik,

bantuan, dan berkolaborasi dalam mengatasi hambatan hidup.<sup>15</sup>

Selain itu para pegawai di kantor pusat BKKBN Provinsi Aceh saling mengapresiasi satu sama lain kepada Allah SWT. Seruan yang mendesak masyarakat untuk lebih beramal dan menghargai satu sama lain. Ketika orang melakukan kejahatan, orang yang jahat pada akhirnya akan berbalik melawan dirinya sendiri. Sebaliknya, jika manusia bersikap baik satu sama lain, maka Allah lah yang akan menolong dan memudahkan hidup kita. Hal ini terutama berlaku pada ayat ketujuh Al-Qur'an yang menyatakan, "Jika kamu berbuat baik, berarti kamu berbuat baik pada dirimu sendiri." Dan jika anda termasuk orang yang melakukan perbuatan maksiat, maka kerugian keburukan itu bagi anda. Ketika hukuman kedua atas pelanggaran tersebut dijatuhkan, (kami bangkitkan musuh- musuhmu) untuk mempermalukan wajahmu, lalu mereka memasuki masjid (Masjid Aqsa), seperti yang mereka lakukan saat pertama kali memasukinya, dan mereka menghancurkan segala sesuatu yang ada di dalamnya.<sup>16</sup>

Orang-orang akan terus-menerus berusaha untuk membangun dan memelihara interaksi sosial satu sama lain untuk memberikan bantuan satu sama lain dan untuk membantu satu sama lain dalam upaya mereka memenuhi berbagai kebutuhan hidup mereka. Dalam proses melakukan interaksi sosial, banyak sekali hubungan yang terjalin dalam suatu kelompok, komunitas, atau bahkan suatu bangsa. Individu itu sendiri adalah faktor terpenting dalam

---

<sup>15</sup> Alan Darmasaputra, Satiningsih. *Hubungan antara Dukungan Sosial Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang*. Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Vol.01, No.02, 2013.

<sup>16</sup> Al-Qur'an surat Al-Isra:7



semua ini, karena individu berperan dalam menjalankan dan menjalankan hubungan sosial tersebut.<sup>17</sup>

## 2 Sejauh Mana Relasi Kerja dapat Menunjang Karir Karyawan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi terhadap beberapa karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh, peneliti menemukan bahwa relasi kerja yang baik dapat menunjang perkembangan karir karyawan tersebut. Dukungan dari teman kerja juga sangat penting dalam perkembangan karir karyawan. Teman kerja tentunya akan mendukung untuk mengembangkan karir sesama karyawan. Tentu saja akan lebih mampu membantu satu sama lain, meskipun ada persaingan di tempat kerja. Ini adalah sesuatu yang dapat dilakukan. Contoh dari perkembangan karirnya yaitu, mendapatkan promosi, pengembangan keterampilan, pemberian tanggung jawab tambahan, serta pemberian tugas memimpin sebuah proyek.

Hal ini sesuai dengan teori pengembangan karir yang dikemukakan oleh Donald Edwin Super yang menyajikan gambaran kemajuan karir yang mencakup sejumlah komponen berbeda. Proses pertumbuhan profesional seseorang dipengaruhi oleh beberapa unsur, ada yang terdapat pada diri individu itu sendiri dan ada pula yang terdapat pada lingkungannya. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi satu sama lain dan secara kolektif membentuk perkembangan

---

<sup>17</sup> Meilanny Budiarti S. *Mengurai Konsep Dasar Manusia Sebagai Individu Melalui Relasi Sosial yang Dibangunnya*. Prosiding KS:Riset & PKM, Vol 1, Hal 1-140, ISSN: 2442- 4480.

individu.<sup>18</sup>

Selanjutnya teori relasi sosial dalam konteks karir yang dikembangkan oleh Mark Savickas yang menjelaskan tentang bagaimana relasi kerja dapat mempengaruhi perkembangan karir seseorang. Teori ini menyoroti bahwa bagaimana hubungan interpersonal di tempat kerja memainkan peran penting dalam pembentukan karir seseorang.<sup>19</sup>

Didalam bekerja karyawan diharapkan memiliki relasi yang baik kepada karyawan lain maupun kepada atasannya, guna mendapatkan dukungan, informasi, serta berbagi pengalaman yang dapat menunjang arah karir karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan positif satu sama lain akan mampu menciptakan kondisi kerja yang optimal, yang memungkinkan mereka mencapai pekerjaan atau tujuan kerja sesuai dengan yang seharusnya atau bahkan lebih baik lagi. Dimana hal ini mungkin berdampak pada kemajuannya dalam profesinya. Sebagai gambaran, atasan menyadari bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, yang akan mengakibatkan karyawan tersebut diberi tugas atau posisi yang lebih tinggi daripada yang mereka pegang sebelumnya.

Hubungan yang dibangun dengan rekan kerja serta atasan akan dapat membentuk jaringan yang kuat. Jaringan ini dapat memberikan akses ke

---

<sup>18</sup> Bella Janare Putra. *Studio Literatur: Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super*. Institute Agama Islam Sunan Kalijogo Malang. Jurnal Bimbingan Konseling Islam. Vol 3. No 1. Juni 2021.

<sup>19</sup> Dewita Ramadani, Muhammad Fachrurrazi, Dede Rahmat Hidayat. *Adaptibilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas*. Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha. Vol 11. No 1, 2020

informasi yang menyangkut peluang karir, pelatihan, proyek-proyek penting, dan dukungan yang diperlukan untuk perkembangan karir.

### **3 Efek Relasi Kerja dengan Pencapaian Karir**

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian yang telah dilakukan terkait efek relasi kerja dengan pencapaian karir karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh, peneliti menemukan bahwa relasi kerja yang baik tentu akan memberikan efek kepada pencapaian karir seorang karyawan. Hal ini didasarkan pada ada atau tidaknya karyawan mempunyai relasi atau hubungan yang positif dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasannya. Hubungan tersebut bisa berupa hal-hal seperti saling membantu, saling terbuka, memberikan informasi yang dapat menunjang karirnya, memberikan tugas atau memberikan tanggung jawab yang lebih besar, dan lain sebagainya. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan prestasi karir pegawai. Relasi kerja yang baik memiliki efek positif kepada pencapaian karir karyawan seperti karyawan jabatan eselon IV mengalami peningkatan menjadi eselon III.

Membangun relasi yang kuat dapat membuka peluang karir yang menarik. Banyak peluang kerja dan proyek didapatkan melalui jaringan relasi. Dalam kerangka organisasi, salah satu hal yang perlu dikembangkan adalah terjalannya hubungan dengan individu lain yang bekerja di bidang yang sama dengan Anda. Penting untuk dicatat bahwa komunikasi merupakan komponen yang berkontribusi terhadap pengembangan hubungan baik dengan rekan kerja. dengan tujuan untuk memastikan bahwa selama proses komunikasi terjadi pemahaman tentang apa yang dicari oleh kedua belah pihak dan tujuan lebih

mudah dicapai. Tujuan dari membangun relasi yang baik ialah untuk memperluas jaringan sosial, memudahkan dalam bekerjasama, pertukaran informasi, serta dukungan, dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan serta perkembangan pribadi maupun profesional. Dengan membangun jaringan yang kuat, individu memiliki peluang kerja yang lebih luas dapat mengambil langkah maju dalam karir mereka. Jaringan sosial juga memberikan akses ke informasi dan pengetahuan yang berharga. Dengan memperluas jaringan relasi, seseorang dapat memperoleh informasi yang berguna, mendapatkan dukungan, dan memperluas jaringan. Dengan membangun jaringan relasi yang baik, seseorang dapat memperoleh manfaat dalam karir dan bisnis serta memperluas peluang untuk mencapai tujuan hidupnya. Tentunya hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan karir karyawan yang berdampak positif.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Devy Debora. From Connection to Opportunities: Pengaruh Personal Networks Terhadap Pengembangan Karier. Vol. 1 No. 01 (2023). Jurnal Manajemen Pendidikan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang dilaporkan dalam uraian dan pembahasan data yang diperoleh dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa dampak relasi kerja terhadap pencapaian karir pegawai kantor BKKBN Provinsi Aceh sangat besar dampaknya. Tiga temuan penelitian yang mendukung asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

*Pertama*, dilihat dari gambaran hubungan karyawan di kantor BKKBN Provinsi Aceh memiliki relasi yang baik kepada sesama rekan kerja maupun atasannya. Dilihat dari gambaran hubungan relasi kerja antar karyawan, mereka memiliki hubungan yang baik, dalam artian minim persoalan. Walaupun terdapat perbedaan seperti perbedaan pendapat, budaya, dan kedudukan, namun setiap pegawai kantor BKKBN Provinsi Aceh mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Hubungan tersebut antara lain menjalin hubungan baik satu sama lain, saling berkomunikasi dengan baik, saling menghormati, saling mendukung, dan saling membantu dalam menjalankan aktivitasnya. pekerjaan mereka, kesediaan untuk mengakui perbedaan yang ada di antara karyawan, kesediaan yang kuat untuk bekerja sama, dan penyajian informasi kepada seluruh karyawan oleh pemimpin tim.

*Kedua*, dilihat dari relasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan karir dilihat dari penelitian, sesama rekan kerja mereka berkomunikasi dengan baik yang dapat membuka peluang karir, saling mendukung, serta berbagi

pengalaman yang dapat menunjang arah karir karyawan. Relasi dengan atasan juga baik, seperti karyawan menjalankan tugas dengan baik, karyawan mendapat dukungan dari atasan, serta berbagi pengalaman yang dapat menunjang karir. Memiliki hubungan yang positif tidak hanya akan berdampak pada kinerja seseorang, namun juga akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peluang kemajuan karir yang tersedia bagi karyawan, seperti dipromosikan, memperoleh keterampilan baru, diberi tanggung jawab, atau memegang tanggung jawab yang signifikan.

*Ketiga*, dilihat dari karyawan yang memiliki relasi yang baik tentu saja akan memberikan efek kepada pencapaian karir karyawan. Dengan membangun jaringan relasi yang kuat, individu memiliki peluang kerja yang lebih luas dan dapat mengambil langkah maju dalam karir mereka. Dengan membangun relasi yang baik, seseorang dapat memperoleh manfaat dalam karir serta memperluas peluang untuk mencapai tujuan hidupnya. Tentu saja hal ini memberikan efek yang baik atau positif kepada peningkatan karir karyawan.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan temuan yang disajikan di atas, para peneliti mengusulkan rekomendasi berikut:

*Pertama*, agar karyawan dapat memajukan karier mereka dengan lebih efektif, mereka diharapkan dapat mengidentifikasi satu sama lain atau memiliki hubungan yang kuat baik dengan rekan kerja maupun atasan mereka.

*Kedua*, untuk melakukan penelitian tambahan, disarankan agar penelitian

selanjutnya diperluas dan dikembangkan oleh peneliti setelahnya. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada orang-orang dari satu organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Idi, *Dinamika sosiologis Indonesia: Agama dan Pendidikan Dalam Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Lkis Pelangi Aksara, 2015.
- Alan Darmasaputra, Satiningsih, *Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang*. Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas negeri Surabaya. Vol. 01, no. 02, tahun 2013.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta), cet. Ke 1.
- Asifudin, Ahmad Janan, (2004), *Etos Kerja Islami*, cet ke-1. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Bella Janare Putra. Studi Literatur: *Teori Perkembangan Karir Donald Edwin Super*. *Institute Agama Islam Sunan Kalijogo Malang*. Jurnal Bimbingan Konseling Islam. Vol 3. No 1. Juni 2021.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resources: An Expimental Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill book.co.
- Chesley Tanujaya, “*Perancangan Standar Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein*”, Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, Volume 2, Nomor 1, April 2017.
- D.S Hidayati, “*Peningkatan Relasi Sosial Melalui Skill Therapy Pada Penderita Schizophrenia Katatonik*,”. Jurnal Online Psikologi, 2014a.
- D.S. Hidayat, *Peningkatan Relasi Sosial Melalui Social Skill Therapy Pada Penderita Schizophrenia Katatonik*. Jurnal Online Psikologi, 2014b.
- Devy Debora, Masduki Asbari, Risa Agustini. *Pengaruh Personal Networks Terhadap Pengembangan Karir*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 01 No. 01 (2023).
- Elva Falaseva, *Relasi Sosial Antara Pedagang Jamu Gendhong dan Pelanggannya (Studi Kasus di Dusun Jubug Desa Tonoboyo Kecamatan Bandongan Kabupaten Magelang)*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. 2017.
- Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pres, 2014.
- Ernawati, Ambarani. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2, Oktober 2010.



- Ernawati, Ambarini. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 10, No.2, Oktober 2010.
- Farida Rahmawati dan Sri Muhammad Kusumantoro, *Pengantar Ilmu Sosiologi*. Klaten:Cempaka Putih, 2019.
- Fx.Pudjo Wibowo, Fidellis Wato Tholok. *Pengaruh Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, Atasan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Handoko, T., Hani, 1998. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Liberty.
- Hardiani Irman. *Konseling Karir*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press 2009.
- HR. Al-Bukhari, dalam sahih-nya, no. 2443.
- Ibn Kasir, *Tafsir Al-Qur'an al-Azam*, 375.
- Jaribah bin Ahmad al Haritsi, 2006. *Fikih Ekonomi Umar bin Khathab*. (Jakarta:Khalifa), cetakan ke 1.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima (KBBI V)*, Aplikasi luring resmi Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2009).
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Rosdakarya), cet. Ke 1.
- Mawardi, *Ekonomi Islam*. Pekanbaru: Alaf Riau, 2007.
- Meilanny Budiarti S. *Mengurai Konsep Dasar Manusia Sebagai Individu Melalui Relasi Sosial yang Dibangunnya*. Prosiding KS: Riset & PKM, Vol:4, No 1, ISSN: 2442-4480.
- Mohamad Muspawi. *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 No.1 Tahun 2017.
- Muhammad Amin. *Relasi Sosial Dalam Al-Qur'an*. IAIN Langsa, Langsa, Indonesia. Journal of Qur'an Tafseer Studies Vol. 1, No. 1, 2022.

- Muhammad Amin. *Relasi Sosial Dalam Al-Qur'an. QiST:Journal of Quran and Tafseer Studies*. IAIN Langsa.
- Nur Syam, *Tarekat Petani, Fenomena Tarekat Syattariyah* (Yogyakarta: Lkis Pelangi Aksara, 2013).
- Nurul Ulfatin. *Guru:Perkembangan Karir Ataukah Pengembangan Profesi?*.Jurusan AP FIM UM.
- Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, 2019.
- Pelarias Serang, *Relasi Sosial Petani Sayur Dalam Sistem Pemasaran Dikecamatan Makale Tana Toraja*, Universitas Bosowa Makassar, 2022/2023.
- Prof. Dr. Drs. H. Wahinuddin S., M.Pd. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Unp Press. 2020.
- Rachmat Kriyantono, *Tekhnik Praktik Riset Komunikasi*. Jakarta: PT. GEORA ASMARA PRATAMA, 2009.
- Raus Dera Pua Rawi, Nur Halina. *Analisis Pengembangan Karir yang Efesien Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sorong*. Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia.
- Refi Meisartika, Yoyon Safrianto (Corresponding Author). *Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Ilmiah Akutansi dan Keuangan. Vol.4 No.2. September 2021.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkaa Ilmiah Efisiensi. Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), cet. Ke 1.
- Rocky Valentino, Fathu Himam. *Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Karyawan PWKT Perusahaan X*. Jurnal Intervensi Psikologi, Vol 6. Juni 2014.

- Rocky Valentino, Fathul Himam. Efikasi Diri untuk Meningkatkan Optimisme Terhadap Pencapaian Karir Karyawan PKWT Perusahaan. *Jurnal Intervensi Psikologi*. Vol 6. Juni 2014.
- Sanusi, Anuar. 2013. *Model Dimensi Pengembangan Karir Dalam Mewujudkan Efektivitas Organisasi (Studi Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung)*. Informatics and Business Institute Darmajaya, Bandar Lampung.
- Siti Raudhatul Jannah. *Manajemen Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama*. *Journal of Management in Education (JMEI)*. 2016.
- Siti Raudhatul Jannah. *Manajemen Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama*. *Journal of Management in Education (JMIE)*. 2016.
- Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, Jakarta: CV Rajawali, 1985. Sugiyono, *Metode Penelitian*.
- Sujarwa, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, Yogyakarta: pustaka Pelajar, 2011.
- Supriadi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Aktualisasi Diri*. CV. Eureka Aksara, 2022.
- Syaikh Imam Qurthubi, *Tafsir Al-Qurtubi Akhmad Khatib* (penerjemah), judul asli *Al-Jami' li Ahkaam Al-Qur'an* (Jakarta: Pustaka Azzam, 2009).
- Tafsir Al-Muyassar/Kementrian Agama Saudi Arabia*.
- Tia, Sajida. 2009. *Relasi Kerja Mandor dan Buruh Pemetik Teh di Perkebunan Teh Kaligua Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Skripsi. Semarang: FIS UNNES.
- Wiltshire. (2015). *The Meanings of Work In A Public Work Scheme In South Africa*. *International Journal Of Sociology and Social Policy*, 36(1/2).

## Lampiran: 1

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY**  
 Nomor: B.1711/Un.08/FDK/Kp.00.4/10/2023

Tentang

**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**SEMESTER Ganjil Tahun Akademik 2023/2024**

**DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.  
 b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;  
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;  
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;  
 8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;  
 10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;  
 11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;  
 12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;  
 13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;  
 14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2023, Tanggal 30 November 2022.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). **Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd.** (Sebagai Pembimbing Utama)  
 2). **Rofiq Duri, M. Pd** (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:  
 Nama : Wulan Qurrita Aini  
 NIM/Jurusan : 190402006/Bimbingan dan Konseling Islam (BKI)  
 Judul : Dampak Relasi Kerja Terhadap Pencapaian Karir (Study Deskriptif Analisis pada Lingkungan Kantor BKKBN Banda Aceh)
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 09 Oktober 2023

24 Rabiul Awal 1445 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan



Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;

Keterangan: SK berlaku sampai dengan tanggal: 1 April 2023

## Lampiran: 2



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : (0651- 7557321), Email : [uin@ar-raniry.ac.id](mailto:uin@ar-raniry.ac.id)

Nomor : B.232/Un.08/FDK-1/PP.00.9/01/2024

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kantor BKKBN Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **WULAN QURRATA AINI / 190402006**

Semester/Jurusan : X / Bimbingan dan Konseling Islam

Alamat sekarang : Peurada, syiah kuala, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Dampak Relasi Kerja Terhadap Pencapaian Karir (Study Deskriptif Analisis pada Lingkungan Kantor BKKBN Kota Banda Aceh)*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 30 Januari 2024

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,

الإسلامية

A R - R A N I R Y



Berlaku sampai : 05 Juli 2024

Dr. Mahmuddin, M.Si.

## Lampiran: 3



N o m o r : 0618/KP.04.07/J.1/2024  
Lampiran : -  
P e r i h a l : **Telah Menyelesaikan Penelitian**

Banda Aceh, 07 Februari 2024

Kepada Yth,  
**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry**  
di -

**Banda Aceh**

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan surat saudara nomor: B.232/Un.08/FDK-1/PP.00.9/01/2024 tanggal 30 Januari 2024, perihal izin penelitian ilmiah untuk penulisan skripsi, maka bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang berketerangan di bawah ini:

Nama : Wulan Qurrata Aini  
NPM : 190402006  
Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam  
Judul Penelitian : Dampak Relasi Kerja Terhadap Pencapaian Karir (Studi Deskriptif Analisis pada Lingkungan Kantor BKKBN Provinsi Aceh)

Telah selesai melakukan penelitian pada pegawai di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

Demikian surat ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**Perhatian :**  
Pelayanan di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dilakukan secara profesional, penuh integritas, bersih dari korupsi, gratifikasi, dan penyuapan serta tidak ada konflik kepentingan dan berpedoman pada ketentuan yang berlaku.

Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh



Safrina Salim, S.K.M.,M.Kes  
NIP. 196703161989032003

**Tembusan :**

1. Sekretaris Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh
2. Arsip
3. Yang bersangkutan

**A R - R A N I R Y**

PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI ACEH

Jln. T. Nyak Arief Lampineng Banda Aceh, Kode Pos 23125

Telp. (0651) 7551172, 7551167 Fax : (0651) 7551169, 7551168 web. <http://nad.bkkbn.go.id>

SPONS (Saluran Pengaduan Online Masyarakat):

[https://aceh.bkkbn.go.id/?page\\_id=11](https://aceh.bkkbn.go.id/?page_id=11) | 0853 6120 9387

## Lampiran 4: Pedoman Wawancara Penelitian

### PEDOMAN WAWANCARA

Dampak Relasi Kerja Terhadap Pencapaian Karir Pegawai pada

Kantor BKKBN Provinsi Aceh.

No	VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN
1	Hubungan antar rekan kerja	Karyawan	<p>a. Bagaimana hubungan bapak/ibu dengan sesama rekan kerja di kantor ini?</p> <p>b. Bagaimana menurut bapak/ibu relasi dengan sesama pekerja dapat mempengaruhi pencapaian tugas-tugas atau proyek kerja bapak/ibu?</p>
2	Dukungan tim	Karyawan	<p>a. Apakah bapak/ibu mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja untuk mencapai tujuan karir anda?</p> <p>b. Bisakah bapak/ibu membagikan pengalaman positif tentang bagaimana kerjasama tim memperkaya pengalaman kerja bapak/ibu?</p>
3	Hubungan dengan atasan	Karyawan	<p>a. Bagaimana bapak/ibu sebagai karyawan menjalin komunikasi dengan atasan bapak/ibu?</p> <p>b. Bagaimana hal tersebut apakah dapat mempengaruhi perkembangan karir bapak/ibu dikantor BKKBN ini?</p>

4	Kendala dan tantangan	Karyawan	<p>a. Menurut bapak/ibu apakah ada kendala dalam menjalani relasi di kantor ini?</p> <p>b. Apakah menurut bapak/ibu mengalami kendala tersebut dapat mempengaruhi perkembangan karir bapak/ibu?</p> <p>c. Bagaimana bapak/ibu sebagai rekan mengatasi kendala tersebut?</p>
5	Harapan dan perencanaan masa depan	Karyawan	<p>a. Bagaimana bapak/ibu melihat hubungan kerja dapat memberikan peran dalam pencapaian karir bapak/ibu di masa depan?</p>

### Lampiran 5: Dokumentasi Penelitian

Wawancara dengan bapak A



Wawancara dengan ibu ID



Wawancara dengan ibu SF



Wawancara dengan ibu EI





Wawancara dengan bapak KI

