

PENDEKATAN INKLUSIF MANAJEMEN KARIER
PERSPEKTIF AL-QUR'AN

DISERTASI

Diajukan kepada Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Tiga
untuk memperoleh gelar Doktor (Dr.)



Oleh:
INA ROTUL AIN
NIM: 193530002

PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU AL-QUR'AN DAN TAFSIR
KONSENTRASI ILMU TAFSIR
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2022 M./1444 H.

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al-Qur'an adalah sebuah gagasan kemanusiaan dalam manajemen karier yang berpedoman pada ajaran-ajaran agama Islam sebagai hasil dari konsep *humanisme teosentris* dalam rangka upaya menyatukan nilai-nilai agama dan kemanusiaan. Hasil penelitian ini juga menemukan model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al-Qur'an yang terdiri dari tiga proses yaitu eksplorasi karier (*career exploration*), membangun tujuan dan strategi karier (*goal setting and strategi development*), dan penilaian karier (*career appraisal*), dengan mendasarkan model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al-Qur'an pada nilai-nilai utama yaitu, nilai spiritual (*shâlihun lillâh*), nilai sosial (*shâlihun linnâs*), nilai personal (*shâlihun linafsihi*), dan nilai ekologis (*shâlihun lil 'âlam*).

Temuan tersebut diperoleh berdasarkan hasil penelusuran terhadap *term-term* ayat Al-Qur'an yang mengisyaratkan tentang pendekatan inklusif manajemen karier. Selain itu temuan tersebut juga diperoleh berdasarkan analisa terhadap pandangan-pandangan para ahli sebelumnya.

Penelitian ini berbeda dengan pandangan para ahli, yaitu Aguste Comte, Herbert Spencer, Emile Durkheim, Max Weber, Karl Marx dan Sigmund Freud yang meyakini bahwa dorongan spiritualisme agama tidak memiliki peran sedikitpun dalam mengatasi problematika isu dan tantangan dalam manajemen karier. Di sisi lain, penelitian ini memiliki kesamaan dengan pendapat Lips-Wiersma yang menyatakan bahwa dorongan spiritualisme agama memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pengembangan karier.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang dipakai adalah metode tafsir tematik. Sumber data primer diperoleh melalui Al-Qur'an, yaitu melalui penelusuran langsung terhadap ayat-ayat yang terkait dengan bahasan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan pustaka. Sumber data sekunder yang digunakan mencakup buku-buku, dan jurnal yang terkait penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan membaca, mempelajari, mengkaji dan menganalisis literatur, jurnal, dokumen maupun arsip-arsip yang relevan dengan masalah yang diteliti.

ABSTRACT

The results of this study conclude that the inclusive approach to career management in the Qur'anic perspective is a humanitarian idea in career management that is guided by the teachings of Islam as a result of the theocentric concept of humanism in an effort to unite religious and human values. The results of this study also found an inclusive approach to career management from the Qur'anic perspective which consists of three processes, namely career exploration, goal setting and strategy development, and career appraisal, by basing an inclusive approach to career management in the Qur'anic perspective on the main values, namely, *shâlihun lillâh*, *shâlihun linnâs*, *shâlihun linafsihi*, and *shâlihun lil 'âlam*. These findings are based on my research on Qur'anic terms which suggest an inclusive approach to career management, and also based on the views of previous experts.

This study differs from the views of experts like Aguste Comte, Herbert Spencer, Emile Durkheim, Max Weber, Karl Marx and Sigmund Freud who believe that religious spiritualism does not contribute to overcoming problematic issues and challenges in career management. Instead, this research has similarities with Lips-Wiersma's opinion which states that the encouragement of religious spiritualism has a very important role in the career development process.

The approach used in this study is qualitative. While the method used is the thematic method of interpretation. The data is collected from the primary source which is the Qur'an, through direct tracing of verses related to the discussion. While the secondary data is obtained from library materials, including books and journals related to this research. The data collection technique used in this research is a literature study, that is data collection by reading, studying, reviewing and analyzing literature, journals, documents and archives that are relevant to the problem being studied.

المخلص

خلصت نتائج هذه الدراسة إلى أن النهج الشامل للإدارة المهنية في المنظور القرآني هو فكرة إنسانية في إدارة الحياة المهنية تسترشد بتعاليم الإسلام كنتيجة للمفهوم المركزي للإنسانية في محاولة لتوحيد الدين والشعب القيم الإنسانية.

ووجدت نتائج هذه الدراسة أيضًا نهجًا شاملاً للإدارة المهنية من المنظور القرآني والذي يتكون من ثلاث عمليات ، وهي استكشاف المسار الوظيفي ، وتحديد الأهداف وتطوير الإستراتيجية ، والتقييم الوظيفي. نهج إدارة الحياة المهنية في المنظور القرآني على القيم الأساسية ، وهي صالح للهِ ، صالح للناس ، صالح لنفسه ، وصالح للعالم. استند هذا البحث إلى نتائج البحث عن مصطلحات الآيات القرآنية التي تشير إلى نهج شامل لإدارة الحياة المهنية ، واستند أيضًا إلى آراء الخبراء السابقين.

واختلف هذا تحتلف هذا البحث عن آراء الخبراء ، وهم Aguste Comte و Herbert Spencer و Emile Durkheim و Max Weber و Karl Marx و Sigmund Freud الذين يعتقدون أن تشجيع الروحانية الدينية ليس له أدنى دور في التغلب على المشكلات والتحديات في الحياة المهنية.

من ناحية أخرى ، فإن هذا البحث له أوجه تشابه مع رأي Lips-Wiersma الذي قال أن تشجيع الروحانية الدينية له دور مهم للغاية في عملية التطوير الوظيفي.

المقاربة المستخدمة في هذا البحث هو المقاربة النوعية. والطريقة المستخدمة هي طريقة التفسير الموضوعي. يتم الحصول على مصادر البيانات الأولية من خلال القرآن ، أي من خلال تتبع المباشرة للآيات المتعلقة بالبحث. وتم الحصول على بيانات ثانوية من مواد المكتبة. مصادر البيانات الثانوية المستخدمة تشمل الكتب والمجلات المتعلقة بهذا البحث. وتقنية جمع البيانات المستخدمة هي من خلال دراسة الأدبيات ، أي جمع البيانات عن طريق قراءة ودراسة ومراجعة وتحليل الأدبيات والمجلات والوثائق والمحفوظات ذات الصلة بالمشكلة قيد الدراسة.

PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ina Rotul Ain
Nomor Induk Mahasiswa : 193530002
Program Studi : Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
Konsentrasi : Ilmu Tafsir
Judul Disertasi : Pendekatan Inklusif Manajemen Karier
Perspektif Al-Qur'an

Menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Disertasi ini hasil jiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan Institut PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 31 Agustus 2022
Yang membuat pernyataan,



Ina Rotul Ain

TANDA PERSETUJUAN DISERTASI

PENDEKATAN INKLUSIF MANAJEMEN KARIER PERSPEKTIF AL-QUR'AN

DISERTASI

Diajukan Kepada Pascasarjana Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
Sebagai Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan Studi Starata Tiga
Untuk Memperoleh Gelar Doktor (Dr)

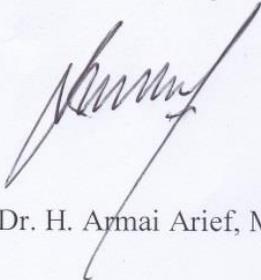
Disusun Oleh:
Ina Rotul Ain
NIM: 193530002

telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk
selanjutnya dapat diujikan.

Jakarta, 31 Agustus 2022

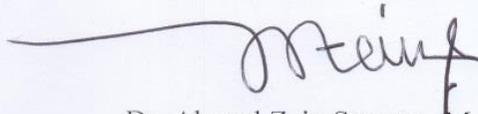
Menyetujui:

Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Armai Arief, M.A.

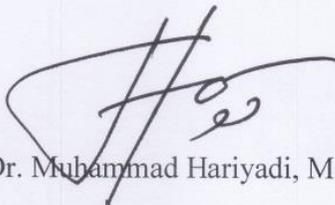
Pembimbing II,



Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I.

Mengetahui,

Ketua Program Studi/Konsentrasi



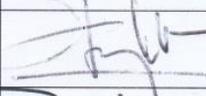
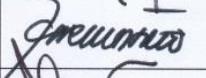
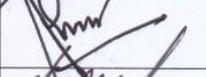
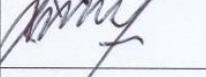
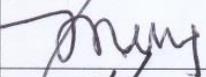
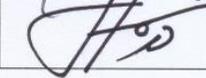
Dr. Muhammad Hariyadi, M.A.

TANDA PENGESAHAN DISERTASI
PENDEKATAN INKLUSIF MANAJEMEN KARIER
PERSPEKTIF AL-QUR'AN

Disusun oleh:

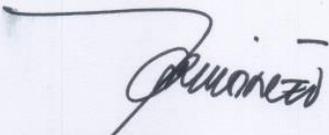
Nama : Ina Rotul Ain
Nomor Induk Mahasiswa : 193530002
Program Studi : Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir
Konsentrasi : Ilmu Tafsir

Telah diajukan pada Sidang Terbuka pada tanggal: 25 Oktober 2022

No	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A.	Ketua/Penguji I	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si	Penguji II	
3	Prof. Dr. H. Ahmad Thib Raya, M.A.	Penguji III	
4	Prof. Dr. Armai Arief, M.A.	Pembimbing I	
5	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.A., M.Pd.I.	Pembimbing II	
6	Dr. H. Muhammad Hariyadi, M.A.	Sekretaris	

Jakarta, 15 November 2022

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta,


Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Arb	Ltn	Arb	Ltn	Arb	Ltn
ا	`	ز	Z	ق	q
ب	b	س	S	ك	k
ت	t	ش	Sy	ل	l
ث	ts	ص	Sh	م	m
ج	j	ض	Dh	ن	n
ح	<u>h</u>	ط	Th	و	w
خ	kh	ظ	Zh	ه	h
د	d	ع	‘	ء	a
ذ	dz	غ	G	ي	y
ر	r	ف	F	-	-

Catatan :

- a. Konsonan yang ber-*syaddah* ditulis dengan rangkap, misalnya: رَبٌّ ditulis *rabba*
- b. Vokal panjang (*mad*): *fathah* (baris di atas) ditulis *â* atau *Â*, *kasrah* (baris di bawah) ditulis *î* atau *Î*, serta *dhammah* (baris depan) ditulis dengan *au* atau *û* atau *Û*, misalnya: القارعة ditulis *al-qâri'ah*, المساكين ditulis *al-masâkîn*, المفلحون ditulis *al-muflihûn*.
- c. Kata sandang *alif + lam* (ال) apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya: الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Sedangkan, bila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya: الرجال ditulis *ar-rijâl*, atau diperbolehkan dengan menggunakan transliterasi *al-qamariyah* ditulis *al-rijâl*. Asalkan konsisten dari awal sampai akhir.
- d. *Ta' marbûthah* (ة), apabila terletak di akhir kalimat, ditulis dengan *h*, misalnya: البقرة ditulis *al-Baqarah*. Bila di tengah kalimat ditulis dengan *t*, misalnya: زكاة المال *zakât al-mâl*, atau سورة النساء *sûrat an-Nisâ*. Penulisan kata dalam kalimat dilakukan menurut tulisannya, misalnya: وهو خير الرازقين ditulis *wa huwa khair ar-Râziqîn*.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin sehingga penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad Saw., begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Disertasi ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Disertasi ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Kementerian Agama Program 5000 Doktor yang telah memberikan beasiswa S3 angkatan tahun 2019.
2. Rektor Institut PTIQ Jakarta, Prof. Dr. KH. Nasaruddin Umar, M.A.
3. Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
4. Ketua Program Studi Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir Pascasarjana S3, Dr. Muhammad Hariyadi, M.A.
5. Dosen Pembimbing Disertasi Prof. Dr. Armai Arief, M.A. dan Dr. Ahmad Zain Sarnoto, M.Pd.I. yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Disertasi ini.

6. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ
7. Segenap civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Disertasi ini.
8. Instansi di luar Institut PTIQ Jakarta: STAI-IC Demak
9. Segenap keluarga: ayah (KH. Syaifudin Munif), ibu (Ibu Nyai Hj. Naimmatul Jannah), beserta bapak mertua (KH. Suyuthi) dan ibu mertua (Ibu Mahmudah), juga kepada Suami (A. Syafiq), ketiga anak tersayang (Indie Khoiril Manna, A. Yahya Lemuria, dan Hermes Ahmad Hadinegoro), dan semua saudara (M. Jangki Dausat dan M. Bachrul Ulum), serta semua kerabat.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Disertasi ini.

Hanya harapan dan doa, semoga Allah Swt. memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Disertasi ini.

Akhirnya kepada Allah Swt. jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga disertasi ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak. Amin.

Jakarta, 25 Oktober 2022

Ina Rotul Ain

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Disertasi	ix
Persetujuan Pembimbing	xi
Tanda Pengesahan Disertasi	xiii
Pedoman Transliterasi	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
G. Kerangka Teori	14
H. Tinjauan Pustaka	16
I. Metodologi Penelitian	21
1. Metodologi Penelitian	21
2. Teknik Pengumpulan Data	24
3. Langkah Operasional	25
4. Teknik Analisa Data.....	25
J. J. Jadwal Penelitian	25

K. Sistematika Penulisan	26
BAB II DISKURSUS TENTANG PENDEKATAN INKLUSIF DAN MANAJEMEN KARIER	29
A. Kajian Teoritis tentang Pendekatan Inklusif.....	29
1. Dasar dan Karakteristik Pendekatan Inklusif.....	29
2. Nilai-Nilai Pendekatan Inklusif	37
B. Konsep Manajemen Karier	49
1. Definisi Karier	49
a. Konsep Karier	49
b. Karier dalam Paradigma Baru	52
c. Teori-Teori Karier	54
2. Definisi Manajemen Karier	68
3. Diskursus Seputar Manajemen Karier	75
a. Hubungan Perencanaan Karier dengan Konsep Diri	75
b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Karier	80
c. Hubungan antara Pengembangan Karier dengan Etos Kerja	88
d. Pendekatan Sufistik dalam Bimbingan dan Konseling.....	94
e. Kesuksesan Karier Objektif dan Subjektif.....	100
C. Keterbatasan Konsep Dasar Hakekat Manusia Dan Kebutuhan Manusia dalam Manajemen Karier	105
1. Keterbatasan Konsep Dasar Pendekatan Psikologi Tentang Hakekat Manusia.....	105
2. Konsep Dasar Kebutuhan Manusia Perspektif Ekonomi dan Islam	111
BAB III SYARAT AL-QUR’AN TENTANG PENDEKATAN INKLUSIF DAN MANAJEMEN KARIER.....	115
A. Isyarat Al-Qur’an Tentang Pendekatan Inklusif.....	115
1. Konsep <i>Rahmātan lil ‘ālamîn</i>	115
2. Penerapan <i>Rahmātan lil ‘ālamîn</i> Sebagai Pendekatan Inklusif di dalam Al-Qur’an	121
3. Karakteristik Konsep <i>Rahmātan lil ‘Ālamîn</i>	124
B. Term Manajemen dan Karier di dalam Al-Qur’an.....	126
1. Isyarat Al-Qur’an Tentang Manajemen	126
a. <i>Tadbîr</i>	126
b. <i>Rabb</i>	128
2. Isyarat Al-Qur’an Tentang Karier	129
a. <i>‘Amal</i>	131
b. <i>Fi’il</i>	134
c. <i>Sunu’</i>	135

d. <i>Kasbu</i>	135
e. <i>Juhd</i>	137
f. <i>Sa'yu</i>	138
g. <i>Ibtighâ'</i>	138
h. <i>Su'al</i>	139
C. Isyarat Al-Qur'an Tentang Sumber Daya Manusia.....	140
BAB IV MODEL PENDEKATAN INKLUSIF DALAM MANAJEMEN KARIER PERSPEKTIF AL-QUR'AN.....	147
A. Ekplorasi Karier Perspektif Al-Qur'an (<i>Career Exploration</i>).....	151
1. Menenal dan Memahami Diri (<i>Self Concept</i>) Perspektif Al-Qur'an.....	154
2. Mengumpulkan Informasi tentang Karier Perspektif Al- Qur'an	161
a. Jenis-Jenis Karier (Profesi) di dalam Al-Qur'an.....	161
b. Budaya Karier di dalam Al-Qur'an.....	180
1) Berusaha dengan Sebaik-Baiknya dengan Tujuan Yang Halal.....	181
2) Meminta Tolong pada Allah dan Mengakui Keterbatasan Diri.....	183
3) Integrasi (Perencanaan Karier Sesuai Minat dan Bakat) Perspektif Al-Qur'an.....	185
B. Membangun Tujuan Karier dan Strategi Karier Perspektif Al-Quran (<i>Goal Setting and Strategi Development</i>)	189
1. Penetapan Tujuan Karier Perspektif Al-Qur'an.....	190
2. Pengembangan Strategi Karier Perspektif Al-Qur'an.....	195
C. Penilaian Karier Perspektif Al-Qur'an (<i>Career Appraisal</i>)	203
BAB V NILAI- NILAI PENDEKATAN INKLUSIF MANAJEMEN KARIER PERSPEKTIF AL-QUR'AN.....	217
A. Isyarat Al-Qur'an Tertang Nilai-Nilai Pendekatan Inklusif Managemen Karier dalam Surah Al-Ashr ayat 3.....	218
1. Mengenalkan Unsur Ketuhanan pada <i>Self-Efficacy</i> melalui <i>Imân</i> Sebagai Bentuk <i>Career Exploration</i>	220
2. Menekankan Dimensi Ibadah pada Etos Kerja melalui <i>Amal Shâlih</i> Sebagai Bentuk <i>Goal Setting and Strategi Development</i>	228
3. Menunjukkan Kerjasama dalam Mencapai Kesuksesan Karier melalui <i>Wa Tawâ Shoubi al-Haqqi Wa Tawâ Shoubi ash-Sobri</i> Sebagai Bentuk <i>Career Appraisal</i>	237

B. Isyarat Al-Qur'an Tentang Nilai-Nilai Pendekatan Inklusif Managemen Karier dalam Surat Ath-Thalaq ayat 2-3.....	244
1. Mempraktekkan Kesalehan pada Komitmen Karier melalui <i>Takwâ</i> Sebagai Bentuk <i>Career Exploration</i>	245
2. Menekankan Dimensi Akhlak dalam Pengembangan Karier melalui <i>Tawakkal</i> Sebagai Bentuk <i>Goal Setting and</i> <i>Strategi Developmet</i>	251
3. Mengembangkan Potensi Ilahiyah pada <i>Locus of Control</i> melalui <i>Qodrâ</i> Sebagai Bentuk <i>Career Appraisal</i>	260
BAB VI PENUTUP	267
A. Kesimpulan	267
B. Implikasi.....	268
DAFTAR PUSTAKA	271
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan karier memasuki babak baru dalam menghadapi arus globalisasi,¹ demografi karyawan dengan berbagai macam jenis karakter manusia yang heterogen dari perbedaan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, etnis, kewarganegaraan, status perkawinan, agama, dan perbedaan-perbedaan lainnya menyebabkan setiap individu memiliki perbedaan dalam merespon segala sesuatu yang ada dalam kehidupannya, termasuk dalam pengembangan kariernya,² bahkan kemajuan teknologi yang sangat cepat menyusup ke dalam seluruh sendi-sendi kehidupan setiap orang mengubah sudut pandang manusia terhadap karier.

Paradigma mengenai pekerjaan (*Job*) dan karier mengalami perubahan dari masa ke masa,³ relevansi jenjang karier tradisional dengan pendekatan lama yang disebut *career jobs*⁴ mulai dipertanyakan karena pergeseran

¹ Secara konsekwensial globalisasi bersifat internasional bukan lagi local dan regional, globalisasi secara lebih luas merambah dari lingkungan nasional masuk ke dalam lingkup multinasional dan mendunia, Lihat A.G. Watts, et, al, *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy, and Practice*, London: Routledge, h. 3.

² M. Sutanto, et.al, "*Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta dilihat dari sisi Demografis* dalam *Jurnal FE UKPS Surabaya*, tahun 2011, h. 176.

³ Peter Cappelli, *Career jobs are dead*, California: Management Review, 1999, h. 146-167.

⁴ S.M. Jacoby, *Are career jobs headed for Extintion?*, California: Management Review: 1999, h. 123-145.

kebutuhan. Problematika mengenai isu dan tantangan dalam pengembangan karier setiap individu menjadi hal yang sangat penting untuk dideteksi secara dini dalam rangka pengembangan karier secara maksimal melalui pengelolaan strategi manajemen karier yang bersifat global, karena dalam sudut pandang kontemporer, baik setiap individu maupun organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus mengalami perubahan dan tidak menentu.⁵

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan menjadi salah satu bagian tantangan karier yang harus dijawab dalam proses pengelolaan manajemen karier, karena mayoritas manusia bekerja lebih keras untuk kemajuan kariernya dan menggunakan pekerjaannya sebagai salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya,⁶ bahkan terdapat sebagian dari mereka yang menjadikan pekerjaan sebagai pelarian dari masalah pribadi atau untuk menghindari suasana rumah yang tidak menyenangkan, sehingga diperlukan solusi untuk mengatasi ketimpangan yang terjadi guna mendapatkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Pekerjaan seringkali menyita lebih banyak waktu yang seharusnya digunakan dalam aspek lainnya, seperti waktu untuk bersama keluarga, teman-teman, dan bahkan sekedar waktu untuk diri sendiri melaksanakan hobi, sehingga hal tersebut menghadapkan individu pada tantangan untuk menciptakan keseimbangan demi menjaga nilai-nilai kehidupan dan cita-cita di masa depan dengan memiliki kapabilitas baru supaya dapat memenuhi perubahan yang semakin berkembang dan menjadi pemenang di dalam persaingan pada era globalisasi seperti saat ini.⁷

Terdapat sebuah hasil penelitian mengenai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang telah dilakukan pada tahun 2002 oleh *True Careers* dimana hasil penelitian tersebut menyatakan 70% dari 1.500 responden mengatakan bahwa mereka tidak mempunyai keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.⁸

Setiap manusia memiliki keinginan untuk hidup secara seimbang antara kehidupan dan pekerjaan, tetapi untuk mencapai keseimbangan tersebut membutuhkan usaha yang keras, dalam bidang pekerjaan seseorang yang tidak memiliki keseimbangan mudah mengalami lelah secara mental atau yang disebut dengan *burnout*, selain itu ketidakseimbangan dapat

⁵Kaswan, *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan)*, Bandung: CV Alfabeta, 2014, h. 70.

⁶WS Winkel & M.M Sri Hastuti, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Jakarta: Media Abdi, 2006, h. 115.

⁷Nurilda Wardiah, "Karier Tanpa Batas dan Karier Protean: Paradigma Karier Baru" dalam *Jurnal UTILITAS*, Vol. 12 No.1 tahun 2003.

⁸Bob Losyk, *Kendalikan Stres Anda: Cara Mengatasi Stres dan Sukses di Tempat Kerja*, Jakarta: Gramedia, 2007, h. 143.

menguras energi dan rasa antusias seseorang terhadap kehidupan.⁹

Untuk menjaga keseimbangan hidup, setiap individu harus mengupayakannya secara sadar, namun saat ini banyak manusia yang tidak sadar terhadap arah dan tujuan hidupnya, jika di ibaratkan seorang kapten sebuah kapal, maka setiap individu harus mengetahui kemana arah yang di tuju dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk melewati ombak yang menerjang serta batu karang yang menghadang, dan jika seseorang hanya mengikuti arus dan tanpa mengetahui arah, maka ia akan tersesat dalam lautan penyesalan.

Kemampuan individu dalam menentukan arah dan tujuan dalam bekerja itulah yang saat ini menjadi titik fokus bagi para pemikir dalam hal manajemen karier, dimana hal tersebut diharapkan dapat menjadi solusi dari pendekatan tradisional yang sudah mengalami berbagai perubahan.

Paradigma baru tentang karier menetapkan setiap individu memiliki hak untuk menentukan pilihan terhadap kariernya sendiri, dan kariernya merupakan bagian yang terintegrasi dengan kehidupannya masing-masing, sehingga setiap individu dapat mengukur kesuksesannya sendiri dengan mencapai kesuksesan internal secara psikologis, bukan kesuksesan secara eksternal sebagaimana pendekatan lama tentang paradigma karier.

Karier yang digerakkan oleh individu dan bukan oleh organisasi yang disebut dengan *protean career* menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan manajemen karier, hal tersebut dikarenakan perubahan karier yang didasarkan pada perubahan-perubahan pada minat masing-masing individu, kemampuan yang berbeda antara individu satu dengan yang lainnya, dan nilai-nilai yang dipegang oleh seseorang serta perubahan-perubahan dalam lingkungan setiap orang, sehingga acapkali terdapat sistem yang tidak adil yang menghalangi karier sebagian orang.

Sebagai konsekwensi dari sudut pandang *protean career* yang terfokus pada kemampuan individu, maka dari perspektif tersebut dapat diambil pemahaman bahwa setiap individu dianggap memiliki tingkat kemampuan untuk mengendalikan kehidupannya sendiri dengan memanfaatkan setiap peluang dan memaksimalkan usaha untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan melalui pengelolaan manajemen kariernya masing - masing, sehingga dalam rangka merealisasi setiap potensi dalam perspektif *protean career*, setiap individu dipandang perlu untuk mengembangkan kompetensi baru yang mempunyai hubungan dengan *self management* dan juga *career management*.

Berdasarkan hal tersebut setiap individu dituntut untuk mengembangkan *self-knowledge* dan harus terus mengasah kemampuannya

⁹Kaswan, *Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan...*, h. 143.

untuk beradaptasi dengan berbagai macam pendekatan yang sesuai dengan kondisi yang terjadi pada proses pengembangan kariernya masing-masing.

Pengembangan karier dengan metode pendekatan psikoanalisis¹⁰ menganggap manajemen karier sebagai usaha untuk memenuhi keinginan dalam diri seseorang sebagai metode untuk menunjukkan bakat serta minat yang dimiliki seseorang, sehingga dapat mencapai kepuasan melalui pemenuhan terhadap motivasi yang dimiliki setiap individu yang menjadi hasil dari dorongan yang tersalurkan, sehingga pendekatan psikoanalisis dalam manajemen karier didominasi oleh factor-faktor psikologis yang mempengaruhi kepribadian seperti motivasi, emosi, dan aspek kepribadian lainnya yang terkadang dapat berubah-ubah.

Adapun pengembangan karier dengan menggunakan metode pendekatan sosiologis atau pendekatan situasional dalam manajemen karier menitikberatkan pada kerja sebagai hubungan timbal balik yang terjadi secara signifikan antara faktor psikologis, ekonomi, dan juga sosiologis itu sendiri dari berbagai macam pilihan bidang pekerjaan yang tersedia, namun pendekatan sosiologis ini seringkali menciptakan berbagai macam diskriminasi yang sulit untuk dihindari.

Sedangkan pendekatan teori belajar pada dasarnya memandang perkembangan karier sebagai sebuah proses belajar yang berlangsung secara terus menerus melalui perilaku pembuatan keputusan karier, sehingga manajemen karier dianggap sebagai proses belajar yang berasal dari proses pembentukan oleh lingkungan sekitar, tetapi pendekatan teori belajar ini membutuhkan koreksi dan evaluasi dalam proses manajemen kariernya secara menyeluruh melalui lingkungan yang mempengaruhinya.

Seluruh pendekatan yang berhubungan dengan teori pengembangan karier tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan perilaku manajemen karier, perilaku tersebut terjadi saat individu memulai dalam pilihan kariernya dan menentukan tujuan kariernya, yang kemudian disertai dengan tindakan setiap individu sesuai dengan arah pilihan kariernya menuju tujuan yang diinginkan, sehingga tidak memberikan respon secara pasif terhadap setiap perubahan yang terjadi dalam proses manajemen kariernya.

Pada umumnya perilaku manajemen karier tidak hanya dipengaruhi teori behavioristik dimana teori tersebut menyatakan bahwa setiap tindakan manusia di dorong oleh motivasi yang dimilikinya dan tindakan yang dilakukan tersebut dikarenakan pengaruh stimulus yang kemudian menghasilkan respon dari lingkungan, tetapi perilaku manajemen karier juga dipengaruhi oleh teori kognitif dimana teori tersebut menyatakan bahwa

¹⁰Salah satu perhatian pendekatan psikoanalisis adalah aspek kesadaran yang ada dalam diri manusia, selain itu pendekatan psikoanalisis pun mengungkap aspek ketidaksadaran (*unconscious*) manusia. Lihat Djamaludin Ancok, *Membangun Paradigma Psikologi Islam*, Yogyakarta: Sippres, 1994, h. 46.

setiap tindakan manusia dipengaruhi oleh proses berfikir dengan menggunakan peran akal.

Selain dipengaruhi oleh teori behavioristik dan teori kognitif, perilaku manajemen karier sesungguhnya juga dapat dipengaruhi oleh dorongan-dorongan yang bersifat spiritual yang berdasarkan pada keyakinan masing-masing individu kepada Tuhannya, atau yang disebut dengan spiritualisme, sehingga dalam setiap tindakan yang dilakukan tersebut didasarkan pada niat untuk mendapatkan pahala dari Tuhan yang Maha Kuasa.

Dalam situasi menghadapi problematika isu dan tantangan dalam pengembangan karier, pengaruh dorongan spiritualisme termasuk di dalamnya adalah agama pada hubungan antara manusia dengan Tuhannya menghasilkan dua konsep pemikiran yang berbeda, salah satu pemikiran tentang pengaruh dorongan spiritualisme agama terhadap problematika tersebut adalah keyakinan bahwa dorongan spiritualisme agama dapat menjadi solusi atas problematika manusia yang termasuk didalamnya adalah mengenai problematika tantangan dalam proses pengembangan karier.¹¹

Berdasarkan konsep pemikiran tersebut dapat diketahui bahwa dorongan spiritualisme agama mampu memberikan energi dan kekuatan yang tersembunyi, senada dengan pendapat Lips-Wiersma¹² yang menyatakan bahwa dorongan spiritualisme agama memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pengembangan karier, kemudian pendapat tersebut juga diperkuat oleh Covey¹³ yang menganggap bahwa setiap individu yang memiliki dorongan spiritualisme agama dapat lebih mudah memahami konsep diri dan memiliki kesadaran terhadap dirinya sendiri.

Dorongan spiritualisme agama memiliki nilai-nilai *transcendental* yang dapat membentuk kematangan karier individu dan memberikan makna dalam proses menetapkan arah dan tujuan kariernya.¹⁴ Wheeler, Ampadu, & Wangar¹⁵ pun menjelaskan bahwa dorongan spiritualisme agama memiliki peran yang sangat penting dalam membangun kesejahteraan. Dalam pola pemikiran tersebut, pengambilan keputusan dan pilihan karier dapat

¹¹Jurgen Habermas, *The Religion*, trans. Brian McNeil, San Francisco: Ignatius Press, 2006, h. 19 -32.

¹²Lips-Wiersma, M. L., "The influence of "meaning making" on career behavior" dalam *Journal of Management Development*, Vol 21 Tahun 2002, h. 497-520.

¹³Covey, S., *The 8th habit: from effectiveness to greatness*, New York: Free Press, 2005.

¹⁴Waterman, A. S., "Finding Someone to be: Studies on the role of intrinsic motivation in identity formation", dalam *Jurnal Identity*, Vol. 4 Tahun 2004, h. 209 – 228.

¹⁵Wheeler, E., Ampadu, L., & Wangari, E., "Lifespan development revisited: Spirituality throughout the life cycle", dalam *Journal of Adult Development*, Vol. 9 No.1 Tahun 2002, h. 71-78.

dipengaruhi oleh faktor dorongan spiritualisme agama,¹⁶ hal itu disebabkan oleh dorongan spiritualisme agama termasuk bagian dari entitas budaya,¹⁷ sehingga dorongan spiritualisme agama tidak hanya menjadi faktor yang berpengaruh terhadap praktik keagamaan, tetapi juga memberikan arah dan tujuan dalam pengelolaan manajemen karier dalam rangka mengatasi problematika tantangan dalam karier yang seringkali terjadi.

Selain konsep pemikiran tersebut diatas, terdapat konsep pemikiran yang berbanding terbalik yaitu pendapat yang meyakini bahwa dorongan spiritualisme agama tidak memiliki peran sedikitpun dalam mengatasi problematika isu dan tantangan dalam karier, karena dalam konsep pemikiran tersebut meyakini bahwa manusia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai macam problematika tanpa melibatkan agama, sehingga dalam konteks pemikiran tersebut secara berangsur-angsur dorongan spiritualisme agama akan kehilangan entitasnya, terlebih bagi masyarakat modern dimana masyarakat tersebut telah menjelma menjadi masyarakat industri yang memiliki orientasi sekuler.¹⁸ Pemikiran tersebut disimpulkan dari ide-ide para pemikir social abad ke 19 seperti Aguste Comte, Herbert Spencer, Emile Durkheim, Max Weber, Karl Marx dan Sigmund Freud.

Sudut pandang tersebut lahir dalam nuansa humanisme, dimana humanisme yang telah dipengaruhi oleh modernitas menghasilkan humanisme modern yang memisahkan diri dari nilai-nilai spiritualitas transenden,¹⁹ pandangan tersebut menafikkan dorongan spiritualisme agama di dalam diri manusia, dan menganggap bahwa manusia memiliki kekuasaan penuh untuk mewujudkan eksistensinya di dalam kehidupan, sehingga manusia memiliki otoritas untuk mengatur diri dan lingkungannya menggunakan kebebasan rasio, dan manusia memiliki posisi yang bebas dan mandiri berdasarkan karakteristik kemanusiannya atau yang disebut dengan humanisasi.

Dalam konteks pemahaman diatas, dorongan spiritualisme agama dimaknai sangat sempit hanya sebatas dalam hal *teologis normative* yang berfokus pada wilayah ketuhanan²⁰ dan etika,²¹ dimana kedua hal tersebut

¹⁶Awan, A., Hussain S. N., "Achieving Job Satisfaction through Spirituality: A Case Study of Muslim Employess", dalam *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, Vol 01, No. 1 Tahun 2015.

¹⁷Tillich, P., *Theology of Culture* (R. Kimball, Ed.), New York: Oxford University Press, 1983.

¹⁸Pippa Norris dan Ronald Inglehart, *Sacred and Secular: Religion and Politics Worldwide*, New York: Cambridge University Press, 2004, h. 3-5.

¹⁹John de Luca, ed., *Reason and Experience; Dialog in Modern Philosophy*, Sun Francisco: Free man, Cooper & Co., 1972, h. 5.

²⁰Antony Flew, *A Dictionary of Philosophy, Second Edition*, New York: St. Martin Press, 1979, h. 153.

kurang mendapatkan ruang untuk menyelesaikan berbagai problematika kehidupan manusia baik sebagai individu maupun masyarakat, hal tersebut disebabkan oleh berbagai macam solusi atas problematika kehidupan telah diselesaikan oleh eksplorasi rasio, dan sebagai akibatnya individu dan masyarakat yang memiliki kecenderungan pada dorongan spiritualisme agama seringkali dihakimi sebagai masyarakat yang tertinggal dan tidak memiliki kemampuan untuk berkembang.²²

Dengan mengamati kedua konsep pemikiran tersebut mengenai hubungan manusia dengan Tuhannya dalam hal pengaruh dorongan spiritualisme agama terhadap tindakan manusia yang termasuk di dalamnya adalah perilaku manajemen karier, maka peneliti cenderung sepakat dan mendukung sepenuhnya pendapat yang dikemukakan oleh Lips-wiersma bahwa dorongan spiritualisme agama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap proses pengembangan karier.

Dorongan spiritualisme agama di dalam ranah manajemen termasuk di dalam kategori teori motivasi yang memberikan ruang pada manusia untuk mendapatkan stimulus dan memberikan tanggapan atas dorongan yang muncul tersebut, karena sebagian dari peran teori motivasi di dalam manajemen karier adalah menjelaskan perilaku yang ditimbulkan oleh setiap individu kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh masing-masing individu tersebut, sehingga teori motivasi mampu menjelaskan setiap dorongan yang muncul pada diri setiap individu berdasarkan kepribadiannya masing-masing yang bersifat multikomplek.

Teori motivasi (*motivating*),²³ di dalam istilah manajemen identik dengan proses penggerakan (*actuating*), dan masuk dalam kategori fungsi ketiga pada proses manajemen setelah proses perencanaan dan proses pengorganisasian terlaksana, karena teori motivasi menjadi dasar penggerak sesuatu yang telah direncanakan dan diorganisasikan secara sadar, sehingga dorongan spiritualisme agama yang masuk dalam wilayah motivasi dapat menjadi pengendali dalam setiap tindakan seseorang pada proses manajemen kariernya.²⁴

²¹Mario Bunge, *Philosophy in Crisis: The Need for Reconstruction*, New York: Prometheus Books, 2000, h. 16.

²²Hasan Hanafi, "Dirasat Islamiyah", BAB V, *Disertasi*, Diterjemahkan oleh Miftah Faqih, Yogyakarta: LKiS, 2004, h. 29.

²³Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, h. 226 – 227.

²⁴Sondang mencatat perbedaan pendapat para pakar manajemen tentang istilah fungsi *actuating*, misalnya *commanding*/intruksi menurut Henri Fayol, *directing*/bimbingan menurut Luther M. Gulick, *actuating*/penggerakan menurut George R. Terry, dan *motivating*/motivasi menurut John F. Mee. Bagi Sondang, istilah *motivating* lebih dalam artinya daripada istilah – istilah yang lain. Lihat Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Haji Masagung, 1987, h. 103 – 107.

Teori motivasi sebagai kekuatan penggerak utama yang didasari oleh berbagai macam kebutuhan seseorang, keinginan yang muncul, dan dorongan setiap individu untuk merealisasikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhannya dapat muncul dari berbagai macam sumber, sehingga teori motivasi tersebut dilihat dari sumbernya dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yang pertama yaitu dorongan yang bersumber dari dalam diri setiap individu atau yang disebut dengan motivasi intrinsik, dan yang kedua adalah dorongan yang bersumber dari luar diri setiap individu atau yang disebut dengan motivasi ekstrinsik.

Sumber dari motivasi intrinsik menurut teori kognitif dapat diperoleh dari proses psikis berfikir,²⁵ karena dalam sudut pandang teori kognitif manusia seharusnya tidak bersikap pasif dan hanya tunduk pada lingkungan yang membentuknya, tetapi manusia diharapkan menjadi makhluk yang aktif dan dapat mengolah informasi serta mampu memberikan solusi dari setiap masalah yang terjadi dengan memperhatikan informasi yang diperoleh dan mengolah informasi tersebut melalui proses berfikir.

Selain bersumber dari teori kognitif, motivasi intrinsik juga dapat bersumber dari proses intuitif²⁶ atau spiritual manusia. Sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diperoleh dari teori behavioristik, yang dapat diperoleh dari faktor lingkungan,²⁷ sehingga dapat difahami bahwa dorongan spiritualisme agama dapat masuk dalam kategori motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang melalui proses intuitif yang seharusnya memiliki peran utama dalam setiap proses manajemen karier.

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berbasis intuitif spiritual dalam manajemen karier memiliki peranan yang sangat penting, sehingga tidak patut untuk diabaikan, salah satu contoh dari proses intuitif adalah dorongan seorang anak untuk belajar disekolah dengan maksud menuntut ilmu dalam rangka menjalankan perintah Allah kepada manusia sebagaimana pada QS. Al-'Alaq/96 ayat 1, hal tersebut berbeda dengan proses kognitif yang mendasari tujuan belajarnya di sekolah melalui proses berfikir bahwa belajar di sekolah itu penting dalam rangka menunjang masa depannya, adapun jika seseorang itu belajar karena keesokan harinya akan menghadapi ujian dengan harapan akan mendapat nilai baik, atau agar mendapatkan hadiah, maka dorongan tersebut termasuk ke dalam motivasi ekstrinsik, sehingga dapat dibedakan secara jelas antara dorongan yang berasal dari proses kognitif, intuitif, serta behavioristik.

Konsep psikologi spiritual di dalam teori psikoanalisis terhadap penerapannya pada manajemen karier individu menghasilkan perbedaan

²⁵Mahmud, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Seta, 2012, h. 38.

²⁶Zainal Arifin, *Tafsir Ayat – Ayat Manajemen: Hikmah Idariyah dalam Al-Qur'an*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020, h. 150.

²⁷Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010, h. 42.

antara teori motivasi psikologi sufistik yang membentuk manajemen karier berbasis teosentris dengan teori motivasi psikologi humanistik yang membentuk manajemen karier berbasis humanisme.

Psikologi sufistik²⁸ dalam penerapannya pada manajemen karier lebih banyak didominasi oleh paradigma sufistik Islam, sehingga dianggap mampu melahirkan konsep manajemen karier berbasis teosentris, hal tersebut disebabkan karena paradigma sufistik Islam memiliki perbedaan perspektif dengan ilmu pengetahuan modern dalam memahami konsep tentang realitas, yang dimaksud realitas disini adalah mengenai dunia, dimana ilmu pengetahuan modern menganggap realitas sebagai sesuatu yang dapat dikaji manusia secara valid, dan yang dimaksud realitas dari perspektif tersebut hanyalah realitas objektif yang pada umumnya dimaknai sebagai dunia materi. Berbeda dengan realitas dalam perspektif sufistik yang menganggap bahwa hakikat realitas bersifat spiritual, hal tersebut disebabkan karena segala sesuatu dalam perspektif sufistik berasal dari Tuhan, dan Tuhan merupakan wujud spiritual,²⁹ sehingga dorongan spiritualisme agama dalam proses manajemen karier merupakan hasil dari konsep realitas yang bersifat sufistik.

Adapun salah satu tokoh psikologi sufistik diantaranya adalah Imam al-Ghazali dengan pemikirannya mengenai esensi dari realitas manusia yang berasal dari *alam al-amr*,³⁰ sehingga dapat diketahui bahwa pemahaman psikologi sufistiknya lebih terfokus pada dimensi spiritual daripada dimensi lahiriah, dimensi spiritual tersebut dimaknai sebagai *esoteric* atau batiniah,³¹ dimana hal tersebut merupakan bagian paling utama dalam ajaran sufisme di dalam Islam.³²

Teori motivasi dalam perspektif Imam al-Ghazali yang menaruh perhatian pada potensi ruhaniyah³³ sesuai dengan konsep mengenai *khauf wa raja'* (takut dan harap) yang terdapat di dalam bukunya yang berjudul *Ihya Ulumuddin*, lebih lanjut menurut Imam al-Ghazali, konsep teori motivasi tersebut adalah

²⁸Jika dilihat dari segi bahasa, maka kata sufistik bersumber dari bahasa Arab yaitu *sufiyyah*, dan kata tersebut identik dengan kata dalam bahasa Inggris yaitu *Sufism*, sehingga istilah tersebut seringkali khusus dipakai untuk memaparkan mengenai tasawuf di dalam Islam. Lihat Wiliam Morris & Norman Hoss (ed.), "The Heritage Illustrated Dictionary of the English Language", dalam *International Edition*, Vol. 02, Boston: Houghton Mifflin Company, 1979, h. 1287.

²⁹Javad Nurbakhsy, *Psychology of Sufisme*, diterjemahkan oleh Arif Rakhmat dengan judul *Psikologi Sufi*, Yogyakarta: Fajar Pustaka Baru, 1998, h. VI – VII.

³⁰Al-Ghazali, *Ma'arij al Quds fi Madarij Ma'rifat al Nafs*, edisi Muhamamd Mustafa Abu al A'la, Kairo: Maktabat al Jundi, 1986, h. 19.

³¹Subandi, "Psikologi Islami dan sufisme", dalam Fuad Nashori (ed.), *Membangun Paradigma Psikologi Islami*, Yogyakarta: Sippres, 1996, h. 104.

³²Syamsul Arifin, dkk. *Spiritualisasi Islam dan Peradaban Masa Depan*, Yogyakarta: Sippres, 1996, h. 39.

³³Al-Ghazali, *Ihya' Ulum al-Din...*, h. 4-5.

perasaan takut dan harap yang digunakan sebagai metode untuk mendekatkan diri kepada Tuhan menuju setiap tingkatan yang terpuji, sikap berharap dan takut kepada Tuhan tersebut merupakan tingkatan bagi para penempuh jalan menuju Tuhan.³⁴

Berdasarkan pemahaman diatas, maka ciri khas dari dorongan spiritualisme agama yang berkarakter sufistik adalah dorongan yang menggerakkan manusia untuk selalu berusaha mensucikan diri dengan proses latihan-latihan yang berat dan memiliki keberlangsungan di dalam jiwa.³⁵

Atas dasar gambaran tersebut, maka dorongan spiritualisme agama dalam psikologi sufistik berkaitan erat dengan kejiwaan dan mendasarkan paradigmanya pada kerangka pikir tasawuf, sedangkan corak yang paling mendasar dari psikologi sufistik tersebut adalah memahami hakikat manusia dengan mengutamakan sisi ruhaniannya, karena sisi ruhaniyah dalam konsep sufistik adalah penentu utama antara baik atau buruknya tingkah laku manusia menuju jalan kepada Tuhan, maka dari pemaparan tersebut, hubungan dengan Tuhan melalui unsur ruhaniyah yang senantiasa suci diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi hubungan horisontalnya terhadap sesama manusia dalam penerapannya pada manajemen karier.

Dengan penjelasan tersebut di atas, maka penerapan teori motivasi psikologi sufistik dalam proses manajemen karier dapat membentuk manajemen karier berbasis teosentris.

Berbeda dengan psikologi sufistik, konsep psikologi humanistik³⁶ memiliki tujuan untuk senantiasa menghargai dan membela harkat dan martabat manusia, sehingga konsep tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh paham humanism,³⁷ adapun paham humanisme merupakan aliran filsafat yang menafikan hal-hal kekuasaan Adikodrati,³⁸ dan menganggap bahwa manusia itu memiliki kekuasaan penuh atas dirinya sendiri.³⁹

Salah satu tokoh psikologi humanistik adalah Abraham Maslow

³⁴ Al-Ghazali, *Ringkasan Ihya' Ulumuddin*, Jakarta: Sahara Publisher, 2013, h. 427.

³⁵ Paul Edwards (ed.), *The Encyclopedia of Philosophy*, London: Collier Macmillan Publishers, 1972, h. 40 – 41.

³⁶ Jika humanistik difahami melalui kamus bahasa Inggris; *humanistic* dalam bentuk *adjective* (kata sifat) yang memiliki arti “*attitude or mode of thought based on human interests rather than naturalistic or religious principles*”, dimana humanistik ini merupakan sikap atau pemikiran yang lebih terfokus pada potensi manusia daripada prinsip – prinsip naturalistic yang bersifat alami atau yang bersifat agamawi. Lihat Edward N. Teall & Lewis Mulford Adams (eds.), *Webster's World University Dictionary*, Washington: Publishers Company, Inc., 1965, h. 454.

³⁷ Jon Avery and Hasan Askari, *Toward a Spiritual Humanism: A Muslim-Humanist Dialogue*, diterjemahkan oleh Arif Hoetoro, dengan judul *Menuju Humanisme Spiritual: Kontribusi Perspektif Muslim-Humanis*, Surabaya: Risalah Gusti, 1995, h. 164.

³⁸ Dagabert D. Runes, *Dictionary of Philosophy*, New Jersey: Adams & Co., 1976, h. 131 – 132.

³⁹ H.J. Blockham, *Humanism*, England: Penguin Books Ltd., 1968, h. 13.

dengan fokus perhatiannya pada potensi *human nature*,⁴⁰ atau di dalam istilah lain disebut daya kodrat batin,⁴¹ melansir dari Goble menurut Maslow mayoritas manusia yang memiliki potensi tersebut berarti memiliki kapabilitas untuk berkembang secara terus menerus (*continual growth*),⁴² sehingga pada akhirnya manusia tersebut mampu berada pada tingkat aktualisasi diri, sebagai tahapan pencapaian nilai yang lebih tinggi.⁴³

Metode yang sangat menarik telah dikemukakan oleh Maslow sebagai usaha untuk mengklasifikasikan motif yang ada pada diri manusia, Maslow menyusun hirarki kebutuhan, dan memulainya dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, dimana motif tersebut hanya akan menjadi penting ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi.⁴⁴

Sehingga dengan anggapan tersebut, penerapan teori motivasi psikologi humanistik dalam proses manajemen karier membentuk manajemen karier berbasis humanisme.

Berdasarkan uraian diatas, teori motivasi psikologi spiritualitas antara keduanya memiliki ciri khas pemikiran masing-masing, Imam al-Ghazali menyatakan bahwa nilai-nilai yang baik adalah nilai-nilai yang didasarkan pada unsur ketuhanan yang ditiupkan Allah pada proses penciptaan manusia. Sedangkan Maslow menyatakan bahwa nilai-nilai yang baik adalah nilai-nilai yang dapat mengantarkan manusia memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga dapat mencapai kebutuhan selanjutnya untuk mengaktualisasikan dirinya, perbedaan dasar nilai tersebut menjadi ciri khas keduanya, dan peneliti berusaha mengkompromikan perbedaan tersebut sebagai dasar untuk menetapkan nilai-nilai pada proses manajemen karier.

Hingga pada tahapan selanjutnya relevansi dorongan spiritualisme agama layak dipertimbangkan untuk diaktualisasikan dan diimplementasikan dalam proses manajemen karier, dalam arti yang demikian teori motivasi dalam psikologi spiritual dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen karier, sehingga segala sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan kemampuan kerja setiap individu sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk mengembangkan kariernya sesuai dengan ukurannya sehingga dipandang perlu untuk

⁴⁰Abraham H. Maslow, *Motivation and Personality*, New York: Harper & Brothers, 1954, h. 240 – 241.

⁴¹Abraham H. Maslow, *Toward a Psychology of Being*, Second Edition, New York: Van Nostrand Reinhold Company, 1968, h. 3.

⁴²Frank G. Goble, *The Third Force, The Psychology of Abraham Maslow*, New York: Washington Square Press, 1971, h. 55.

⁴³Robert W. Crapps, *An Introduction to Psychology of Religion*, diterjemahkan oleh A.M. Hardjana, dengan judul *Dialog Psikologi dan Agama*, Yogyakarta: Kanisius, 1993, h. 162.

⁴⁴Rita L. Atkinson & Richard C Atkison, *Pengantar Psikologi*, Jakarta: Erlangga, 1982, h. 54.

merumuskan pendekatan inklusif dalam manajemen karier.

Berbagai pendekatan dalam teori perkembangan karier telah banyak di bahas oleh para ahli manajemen, tetapi sayangnya belum banyak yang menyentuh dimensi psikologi spiritualitas, yang pada khususnya dalam wilayah psikologi sufistik dengan menggunakan sumber yang lebih banyak dari kitab suci al-Qur'an, oleh karena itu penelitian ini akan mencoba mengungkapkan kajian tafsir al-Qur'an mengenai pendekatan inklusif manajemen karier melalui berbagai penafsiran.

Untuk itulah, disertasi ini sangat layak untuk diteliti karena disertasi ini akan meneliti **pendekatan inklusif dalam manajemen karier perspektif al-Qur'an**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Dampak globalisasi yang sangat signifikan terhadap perubahan paradigma tentang karier melahirkan problematika isu dan tantangan dalam pengembangan karier.
2. Salah satu tantangan dalam pengembangan karier adalah mengenai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, sehingga relevansi pendekatan lama atau tradisional tentang karier pun mulai dipertanyakan karena pergeseran kebutuhan.
3. Pengembangan karier *protean* yang terfokus pada individu menganggap setiap individu memiliki kekuasaan sepenuhnya untuk mengendalikan nasibnya sendiri. Namun, seringkali terdapat sistem yang tidak adil yang menghalangi karier sebagian orang untuk berkembang.
4. Minimnya kesadaran terhadap keseimbangan spiritual dalam kemajuan karier *protean*, mengakibatkan perbedaan pendapat mengenai pentingnya dorongan spiritualisme agama dalam pengembangan karier.
5. Dorongan spiritualisme agama kurang mendapatkan ruang dan sulit untuk memainkan perannya sebagai solusi atas berbagai macam problematika manusia baik sebagai individu maupun masyarakat.
6. Masyarakat *religious* dianggap selalu tertinggal dan kurang berkembang, sehingga perlu merumuskan pendekatan inklusif manajemen karier dalam perspektif al-Qur'an.
7. Kurangnya perhatian *mufassir* dan peneliti al-Quran dalam mengeksplor ayat-ayat al-Quran terkait pendekatan inklusif manajemen karier.

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa identifikasi permasalahan di atas, di dalam disertasi ini peneliti membatasi pada pembahasan berikut:

1. Kajian teoritis tentang pendekatan Inklusif dalam manajemen karier.

2. *Term* al-Qur'an terkait karier yaitu *'amal, Sun'u, Fi'il, Kasbu, Juhd, Sa'yu, Ibtighâ', Su'al.*
3. *Term* al-Qur'an terkait pendekatan inklusif yaitu *Rohmatan lil 'âlamîn.*
4. Membahas tentang model pendekatan inklusif manajemen karier.
5. Argumen tentang nilai-nilai pendekatan inklusif dan manajemen karier perspektif al-Qur'an.

D. Perumusan Masalah

Permasalahan di dalam disertasi ini fokus pada “Bagaimanakah pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an?”

Dari rumusan masalah ini, kemudian dirinci kepada beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana diskursus tentang manajemen karier?
2. Bagaimana analisis kritis tentang pendekatan inklusif dalam manajemen karier?
3. Bagaimana model pendekatan inklusif dalam manajemen karier perspektif al-Qur'an?
4. Bagaimana nilai-nilai pendekatan inklusif dalam manajemen karier perspektif al-Qur'an?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis secara epistemologis pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.
2. Menganalisis pendapat Lips-wiersma yang menyatakan bahwa spiritualitas diakui sebagai sesuatu yang penting dalam proses pengembangan karier, dan spiritualitas juga menjadi motivasi penggerak dalam manajemen karier.
3. Menemukan model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an dengan menyajikan berbagai penafsiran terhadap ayat ayat al-Qur'an yang berhubungan dengan manajemen karier.
4. Menemukan nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.

F. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, terdapat manfaat secara teoritis dan praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kajian teoritis pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.
2. Memperoleh pengetahuan tentang nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.

3. Memudahkan peneliti-peneliti lain mendapatkan dasar *argument* mengenai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an dan dapat menjadi solusi alternatif untuk menyikapi pemahaman fatalisme dan ektrimisme dalam proses manajemen karier.
3. Melengkapi khasanah tafsir tentang pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.
4. Pada akhirnya, penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an, sebagai integrasi antara pemahaman mengenai nilai-nilai teori motivasi menurut psikologi sufistik yang berbasis teosentris dengan pemahaman mengenai teori motivasi menurut psikologi humanistik yang berbasis humanisme dalam relevansinya terhadap manajemen karier.

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu:

1. Memberi inspirasi bagi para intelektual untuk lebih mengeksplorasi ayat-ayat mengenai pendekatan inklusif manajemen karier dan membuat formulasi interpretasi yang lebih komprehensif, sebagai sarana manusia untuk lebih dapat mengenal Allah dan bertanggung jawab atas kehidupannya.
2. Memperkenalkan pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an untuk dipedomani dalam kehidupan.
3. Mengimplementasikan nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.

G. Kerangka Teori

Berdasarkan pada gagasan terhadap individu yang secara berkelanjutan terus mencari pekerjaan dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kepribadian masing-masing individu serta sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki maka selama itu pula lah proses manajemen karier terus berlangsung dalam kehidupan, karena setiap individu merasa lebih bahagia dan produktif ketika pengalaman hidupnya sesuai dengan arah dan tujuannya. Adapun langkah-langkah manajemen karier individual menurut Gerard A. Callanan secara umum meliputi:⁴⁵

1. Eksplorasi karier

Eksplorasi karier melibatkan setiap individu untuk mengumpulkan informasi mengenai dirinya sendiri serta lingkungannya dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan dan pengembangan karier, tetapi eksplorasi karier proaktif merupakan hal yang umum saat seseorang mengalami transisi karier dan ketika seseorang tersebut dihadapkan pada kebutuhan untuk membuat keputusan karier dengan cepat, karena eksplorasi juga dapat dipicu oleh rasa

⁴⁵Gerard A. Callanan, *Career Strategy*, dalam Greenhouse Jeffrey H. & Gerard A. Callanan (ed). *Encyclopedia of Career Development*, California: Sage Publications, 2006.

ingin tahu, serta keinginan alami untuk melakukan eksplorasi.

Terdapat dua jenis eksplorasi karier,⁴⁶ yaitu eksplorasi karier terhadap lingkungan atau yang disebut dengan *environmental career exploration* dan eksplorasi terhadap dirinya sendiri atau yang disebut dengan *self exploration*, sehingga dari dua jenis eksplorasi karier tersebut dapat dibedakan proses eksplorasinya hanya dengan melihat objek yang menjadi target eksplorasi karier.

2. Membangun tujuan dan strategi karier

Dalam rangka memudahkan seseorang dalam pilihan karier serta menetapkan tujuan kariernya maka dibutuhkan kesadaran yang lebih besar terhadap diri dan lingkungannya, karena tujuan karier menjadi lebih tepat dan lebih realistis ketika ditetapkan berdasarkan gambaran yang akurat mengenai diri sendiri dan lingkungannya, tujuan karier yang merupakan hasil yang terkait dengan proses manajemen karier diharapkan merupakan tujuan karier yang benar-benar ingin dicapai oleh seseorang, sehingga keuntungan menetapkan tujuan karier adalah seseorang dapat mengarahkan usahanya secara lebih fokus.

Manfaat lainnya dengan memiliki tujuan karier yang spesifik adalah dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja keras dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan, yang kemudian menyusun strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan, serta memberi umpan balik mengenai seberapa efektif individu mengarahkan usaha-usahanya dalam proses manajemen karier.

3. Penilaian karier.

Penilaian karier atau yang disebut dengan *career appraisal* adalah proses dimana seseorang mampu menguasai dan menggunakan umpan balik yang berkaitan dengan pekerjaan dalam rangka menentukan apakah tujuan dan strategi karier yang ditetapkan dan dilaksanakan itu benar dan tepat.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa model manajemen karier individual berawal dari individu yang merespon kebutuhannya untuk membuat keputusan karier, yang diawali dengan memahami diri dan lingkungannya dalam rangka menetapkan tujuan dan strategi karier, yang kemudian dilanjutkan dengan penilaian karier, sehingga individu tersebut mencapai hasil yang diharapkan.

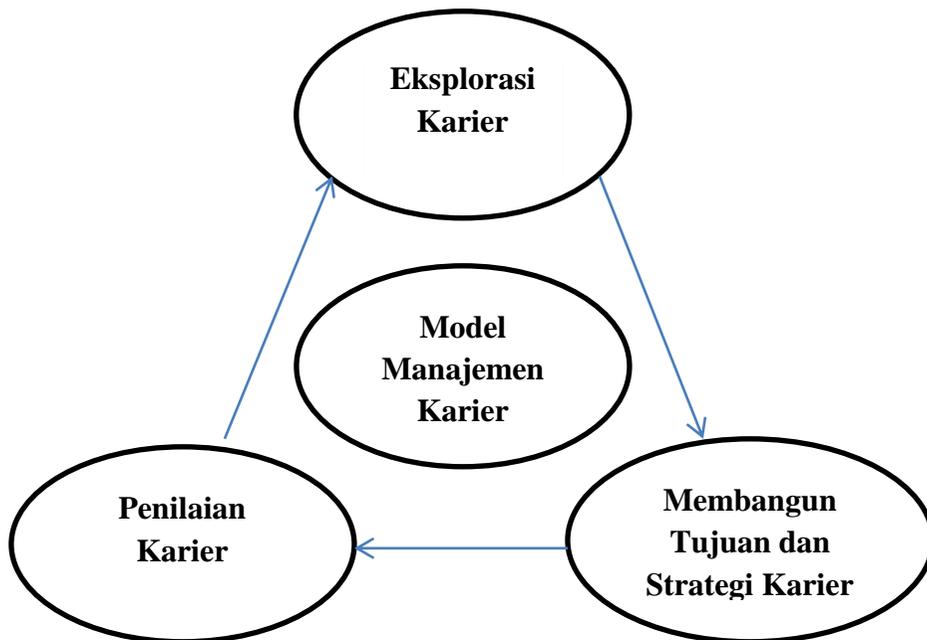
Mengembangkan motivasi karier merupakan sasaran manajemen karier yang signifikan,⁴⁷ karena motivasi karier dapat mempengaruhi bagaimana seseorang memilih karier, memandang karier, seberapa keras bekerja dalam karier, dan seberapa lama bertahan di dalam karier tersebut, sehingga

⁴⁶Jelena Zikic, Career Exploration, dalam Greenhouse Jeffrey H. & Gerard A (ed). Callanan, *Encyclopedia of Career Development*, California: Sage Publications, 2006

⁴⁷J.M Werner dan Randy L. DeSimone, *Human Resource Development*, USA: Thomson, 2006.

motivasi karier menjadi energi yang diinvestasikan seseorang dalam proses manajemen karier, dengan memiliki kesadaran terhadap arah dan tujuan karier yang ingin ditetapkan, serta memiliki kemampuan untuk mempertahankan energi tersebut pada arah dan tujuan yang diinginkan meskipun menemukan banyak hambatan.

Proses manajemen karier dapat dideskripsikan dalam gambar berikut:



H. Tinjauan Pustaka

Ayat-ayat al-Qur'an yang memiliki kesamaan tema tentang manajemen karier merupakan data primer dalam penelitian ini, yang kemudian ayat-ayat tersebut ditafsirkan dengan merujuk kepada berbagai kitab tafsir al-Qur'an,⁴⁸ adapun untuk redaksi hadits, peneliti lebih banyak mengutipnya dari *kutub al-tis'ah*, dengan alasan dan pertimbangan hadits-hadits yang shahih.

Untuk kategori data sekunder dan penelitian terdahulu yang relevan, terdiri dari buku-buku dan jurnal-jurnal yang membahas kajian tentang

⁴⁸Al-Qur'an sangat terbuka untuk ditafsirkan atau disebut dengan *multiinterpretable* dari berbagai jenis mufassir, maka ketika menafsirkan al-Qur'an pada umumnya juga dipengaruhi oleh kondisi sosiokultural dimana mufassir tersebut berada, bahkan situasi politik yang melingkupi mufassir juga dapat mempengaruhi penafsirannya, disamping itu terdapat kecenderungan pada diri seorang mufassir untuk memahami al-Qur'an sesuai dengan disiplin ilmu yang digeluti sehingga meskipun objek kajiannya tunggal yaitu teks al-Qur'an namun hasil penafsiran al-Qur'an tidaklah tunggal melainkan plural, oleh karena itu muncullah corak - corak penafsiran yang tidak dapat dihindari dalam sejarah pemikiran umat Islam.. Lihat Abdul Mustaqim, *Pergeseran Epistemologi Tafsir*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, cet. I, h, 59 – 60.

pendekatan inklusif dan manajemen karier dari berbagai pendekatan.

1. Tinjauan Pustaka dari Kitab-kitab Tafsir al-Qur'an dan Hadits.

Peneliti memilih beberapa kitab tafsir sebagai representator dari berbagai macam penafsiran yang telah ada, yaitu antara lain kitab tafsir dari Indonesia, peneliti memilih tafsir al-Misbah karangan Muhammad Quraish Shihab⁴⁹ dan tafsir al-Azhar karya Hamka.⁵⁰

Sebagai rujukan kitab - kitab hadits, peneliti menggunakan kitab hadits dalam *Kutub al-Tis'ah*, yaitu antara lain *Shahih Bukhari* karya Imam al-Bukhari⁵¹, *Shahih Muslim* karya Imam Muslim⁵², dan lain-lain. Selain menggunakan literatur kitab hadits dalam bentuk buku, peneliti juga menggunakan fasilitas CD Room, *Mausu'ah al-Hadith al-Sharif*, *Kutub al-Tis'ah* dan *Maktabah Syamilah*.

2. Penelitian Terdahulu yang Relevan

a. Pendekatan Inklusif

Ryan⁵³ menyatakan bahwa di dalam *Dictionary of the American Language*, dia menemukan istilah *inclusion* berasal dari kata dasar *include*. *Include* yang berarti mengelilingi, atau secara keseluruhan termasuk di dalamnya. Salah satu pemikiran mengenai pendekatan inklusif dalam konteks sosial adalah dalam rangka memikirkan sejauh mana akses setiap individu di dalam sebuah sistem kemasyarakatan, bagaimana batas-batas jangkauan aktivitas yang dapat dilakukan oleh setiap individu, baik individu tersebut adalah seorang laki-laki, perempuan atau bahkan anak-anak dalam kegiatan sosial, ekonomi, politik, dan sistem budaya untuk ikut serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Pendekatan inklusif pada umumnya digunakan pada proses budaya, dan khususnya dalam praktik pendidikan, tetapi pendekatan inklusif ini sebenarnya juga dapat diterapkan dalam konteks sosial lainnya. Pendekatan inklusif dapat juga digunakan pada tingkat manajemen, adapun metode model manajemen inklusif pada umumnya adalah sosok yang menjadi pemimpin berfokus untuk mengembangkan kapasitas publik supaya ikut berpartisipasi dalam proses kebijaksanaan.⁵⁴

⁴⁹Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2005, cet. IV.

⁵⁰Abdul Malik Abdul Karim Amrullah, *Tafsir al-Azhar*, Jakarta: Pustaka Panji Mas, 2000.

⁵¹Abi 'Abdillah Muhammad Ibn Isma'il, *Sahih Bukhari*, Riyad: Bait al-Afkar al-Dauliyah, 1419 H/1998.

⁵²Abi al-Husain Muslim Ibn al-Hajjaj al-Nasaiburi, *Sahih Muslim*, Beirut: Dar al-Fikr, 1414 H / 1993 M.

⁵³J. Ryan, *Inclusive Leadership*, USA: Jossey – Bass, 2006, h. 15.

⁵⁴K. Duke, *Inclusive Management: An Alternative Model of Public Management*. A previous version was presented at the 20th Anniversary Structure and Organization of

Salah satu metode untuk mengembangkan kapasitas adalah dengan memelihara hubungan baik dengan pimpinan, model tersebut dapat menjelaskan sejauh mana seorang pemimpin mampu membangun hubungan dengan anggotanya untuk menciptakan jalinan kerjasama dan menguatkan kepercayaan, dalam hal ini komunikasi, informasi dan keahlian memiliki peran yang sangat penting.

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah membahas mengenai pendekatan inklusif yang dianggap relevan dengan penelitian ini, diantaranya adalah:

RB Suharta dalam artikelnya yang berjudul "*Pendekatan Inklusif dan Deliberatif dalam Perencanaan Pendidikan Kecakapan Hidup dan Pemberdayaan Masyarakat Miskin*" yang diterbitkan di jurnal Diklus, edisi 6, tahun XI, September 2007, hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kapasitas masyarakat berpengaruh pada proses inklusi dan deliberasi yang sudah mulai diterapkan dan memiliki dampak pada hasil program yang telah dilaksanakan, sehingga proses perencanaan dengan melibatkan masyarakat yang kemudian dilanjutkan dengan meningkatkan kapasitas masyarakat baik secara individual maupun institusional menjadi tolak ukur untuk menetapkan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat miskin.

Selanjutnya Muhammad Basri dalam disertasinya yang berjudul "*Kepemimpinan Inklusif dalam Pelaksanaan Pendidikan Inklusi di Kota Makassar*" pada Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2010, dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai emansipasi dan partisipasi secara signifikan mempengaruhi budaya inklusif dan menjadi nilai-nilai yang membangun kepemimpinan inklusif. Disatu sisi pelaksanaan pendidikan inklusi dibangun oleh dimensi kebijaksanaan inklusif serta pengembangan praktik inklusif, sehingga penerapan nilai emansipasi dan partisipasi semakin efektif melalui budaya inklusif, kebijaksanaan inklusif, dan pengembangan praktik inklusif menjadi semakin berhasil melalui pelaksanaan pendidikan inklusi, dengan menggunakan kontribusi nilai partisipasi terhadap budaya inklusi dan pengembangan praktik inklusif yang lebih besar daripada kontribusi nilai emansipasi, disisi yang sebaliknya pengaruh nilai emansipasi pada kebijaksanaan inklusif juga lebih besar daripada pengaruh nilai partisipasi, sehingga tidak ada perbedaan kewajiban dan tanggung jawab, karena yang ada hanyalah ruang lingkup tugas masing-masing di dalam kepemimpinan inklusif yang ditandai dengan persamaan kewajiban dan tanggung jawab di antara pihak-pihak yang terkait.⁵⁵

Government Research Committee of the International Political Science Association, Vancouver, Canada: t.p., 2004, h. 4 & 16.

⁵⁵Muhammad Basri, "*Kepemimpinan Inklusif dalam Pelaksanaan Pendidikan Inklusi di kota Makassar*", *Disertasi*, Makassar: Universitas Hasanuddin, 2010.

Penelitian lain yang berkaitan dengan pendekatan inklusif adalah disertasi yang berjudul “*Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Inklusif: Studi Multikasus Tiga Sekolah Inklusif di Kota Malang*” oleh Ida Yuastutik, Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang, Program Studi Manajemen Pendidikan tahun 2011. Di dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa sekolah inklusif wajib untuk diimplementasikan pada semua sekolah berdasarkan pada kesiapannya masing-masing, hal tersebut dimulai sejak dikeluarkannya peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 70 tahun 2009 tentang pendidikan Inklusif, dan sebagai sebuah kebijakan baru kebijakan tersebut tidak hanya melahirkan harapan baru, tapi juga memunculkan permasalahan baru. Harapan dari kebijakan tersebut adalah dapat menciptakan layanan pendidikan yang ramah anak untuk mejadi pendidikan yang bermutu bagi semua pihak tanpa terkecuali, sedangkan salah satu permasalahan yang muncul dari kebijakan tersebut adalah pentingnya untuk berfokus pada kepemimpinan inklusif, dimana dalam penelitian yang dimaksud dari kepemimpinan inklusif adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat peduli, penuh kasih, dan disiplin, *low profile* dan dapat bekerja sama, sabar dan inovatif, penuh perhatian, bijaksana, demokrasi, dan tegas, serta tangguh dalam membangun citra sebagai sekolah inklusif yang efektif, familiar dan dapat bekerja sama dengan berbagai pihak, serta memiliki sifat *religijs*.

Pendekatan inklusif di dalam penelitian-penelitian terdahulu digunakan dalam bidang pendidikan dan kepemimpinan, tetapi peneliti belum menemukan pendekatan inklusif yang diterapkan dalam bidang manajemen karier, sehingga di dalam penelitian ini peneliti akan meneliti mengenai pendekatan inklusif dalam proses manajemen karier perspektif al-Qur’an.

b. Manajemen Karier

Sejauh pengamatan peneliti, sementara ini belum terdapat penelitian yang memberikan penjelasan tentang pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur’an secara komprehensif menggunakan metode kualitatif, karena mayoritas penelitian yang meneliti tentang manajemen karier adalah mengenai variable-variable manajemen karier yang diteliti dengan menggunakan metode kuantitatif, sehingga peneliti menganggap diperlukannya meneliti tentang manajemen karier menggunakan metode kualitatif.

Dari penelusuran hasil riset yang telah diterbitkan oleh beberapa lembaga penelitian, peneliti mendapatkan beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan kajian mengenai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Quran, diantara penelitian tersebut adalah:

Penelitian dalam bentuk disertasi dengan judul “*Kematangan Karier siswa SMA Jayapura Provinsi Papua*” oleh Partino, H.R, Program Doktoral Psikologi Universitas Gadjah Mada tahun 2005, disertasi tersebut

menjelaskan model kematangan karier, dan penelitian tersebut diharapkan memberi sumbangan terhadap psikologi karier, penelitian tersebut adalah penelitian kuantitatif, dengan metode tes yang digunakan untuk mengetahui kompetensi pilihan karier, dengan skala di gunakan untuk mengumpulkan data sikap pilihan karier, persepsi penjurusan dan efikasi diri.⁵⁶

Selanjutnya adalah disertasi yang berjudul "*Pengembangan Model Pengenalan Pilihan Karier Mahasiswa Kedokteran*" oleh Rizma Adlia Syakurah, Program Doktoral Ilmu Kedokteran UGM tahun 2017, penelitian tersebut mengembangkan model pengenalan pilihan karier secara efektif untuk meningkatkan *self efficacy*, *outcome expectation*, *career intention* dan *career exploration* pada mahasiswa kedokteran, jenis penelitian tersebut adalah kuantitatif, tapi juga menggunakan analisis secara kualitatif yang memperlihatkan peningkatan kegiatan eksplorasi karier pada para peserta MedJob, adapun kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa model pengenalan karier kedokteran Medjob dapat dijadikan *alternative* pengenalan karier mahasiswa yang efektif untuk meningkatkan eksplorasi karier mahasiswa kedokteran.⁵⁷

Penelitian lainnya tentang manajemen karier adalah penelitian disertasi dengan judul "*variabel-variabel psikososial yang mempengaruhi pilihan peran gender anak*" oleh Dra Arundati Shinta, MA., Program Doktoral psikologi UGM tahun 2012, penelitian tersebut menjelaskan bahwa muara stereotip gender adalah pilihan-pilihan yang berdasarkan pada alasan peran gender, prioritas yang terjadi pada satu jenis kelamin dan meninggalkan jenis kelamin lainnya menjadi akibat dari stereotip gender tersebut, sehingga berdampak pada anak-anak yang merasa mampu dan membatasi diri hanya pada keilmuan dan ketrampilan yang memiliki sifat yang cocok dengan peran gendernya saja, sebagai akibatnya maka setelah anak-anak tersebut menginjak dewasa, mereka memiliki minat pada lapangan yang juga terbatas, dengan berdasar pada teori kognitif sosial, pilihan pada peran gender yang dilakukan oleh anak tersebut dipengaruhi oleh sosialisasi pada peran gender, dimana sosialisasi pada peran gender tersebut terdiri dari lingkungan sosial yang mempengaruhi, misalnya adalah pengaruh orang tua, teman sebaya, sekolah, media massa, dan juga terdapat pengaruh faktor internal anak atau pengaturan pada diri mereka sendiri.⁵⁸

Penelitian selanjutnya tentang manajemen karier adalah penelitian dalam bentuk disertasi yang berjudul "*Peran Orientasi Kesuksesan Karier*

⁵⁶ H.R. Partino, "Kematangan Karier Siswa SMA Jayapura Propinsi Papua", *Disertasi*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2005.

⁵⁷ Rizma Adlia Syakurah, "Pengembangan Model Pengenalan Pilihan Karier Mahasiswa Kedokteran", *Disertasi*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2017.

⁵⁸ Arundati Shinta, "Variabel – Variabel Psikososial yang mempengaruhi Pilihan Peran Gender Anak", *Disertasi*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2012.

dalam *Memediasi Pengaruh Triple Roles Conflict, Fear of Success, dan Intervensi Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Karier Wanita di Bali*” penelitian tersebut dilakukan oleh Yeyen Komalasari, pada Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar pada tahun 2017, adapun kebaruan yang terdapat pada penelitian ini diantaranya adalah penemuan mengenai pengaruh *triple roles conflict, fear of success*, serta intervensi pengembangan karier terhadap pengembangan karier wanita terhadap peran mediasi orientasi kesuksesan karier. Kemudian penemuan lain dari disertasi tersebut terdapat pada ranah teori yang berbentuk evolusi teori dengan mengintegrasikan *Anchor theory* dengan *Super's theory* ke dalam sebuah model penelitian, sehingga melalui integrasi tersebut diharapkan dapat melengkapi teori pengembangan karier yang sudah ada sebelumnya yang telah berlaku pada semua gender, yang kemudian dapat diterapkan sebagai teori pengembangan karier yang digunakan khusus pada wanita. Penemuan selanjutnya dari penelitian tersebut adalah peran adat/keagamaan sebagai tambahan indikator pada ruang lingkup variable *triple roles conflict* yang memiliki pengaruh pada pengembangan karier wanita.⁵⁹

Persamaan antara penelitian di dalam disertasi ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah pembahasan mengenai beberapa variable-variable karier yang secara umum dibutuhkan dalam langkah-langkah manajemen karier, seperti kematangan karier, pengenalan pilihan karier, variable psikososial dalam karier, dan orientasi kesuksesan karier. Variable-variable tentang karier dalam penelitian tersebut dapat menjadi rujukan bagi penelitian ini.

Adapun perbedaan antara penelitian di dalam disertasi ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah mengenai variable-variable pengembangan karier yang pada umumnya dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan di dalam disertasi ini peneliti menggunakan metode kualitatif dan menggunakan analisis deskriptif melalui perspektif al-Qur'an, yang pada akhirnya nanti menghasilkan penemuan yang berbeda.

I. Metodologi Penelitian

1. Metodologi Penelitian.⁶⁰

Menurut Rudy C. Tarumingkeng, metode penelitian merupakan metode pengumpulan data dan analisis, dimana dari analisis data tersebut

⁵⁹ Yeyen Komalasari, “Peran Orientasi Kesuksesan Karier dalam Memediasi Pengaruh Triple Roles Conflict, Fear of Success, dan Intervensi Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Karier Wanita di Bali”, *Disertasi*, Denpasar: Universitas Udayana, 2017.

⁶⁰ Soetandiyo Wignyosoebroto, *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*, Jakarta: Elsam, 2002, h.139.

kemudian peneliti dapat memperoleh hasil, baik hasil tersebut berupa penegasan atas teori yang pernah ada atau hasil tersebut berbentuk sebuah penemuan baru.⁶¹

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dan tujuan menggunakan metode kualitatif ini adalah untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman serta penemuan yang bersifat deskriptif,⁶² dengan tujuan utamanya adalah untuk mengembangkan sebuah pengertian menjadi sebuah konsep yang kemudian konsep tersebut dikembangkan lagi menjadi sebuah teori, proses tersebut dikenal dengan istilah *grounded theory research*.⁶³

Di dalam penelitian kualitatif ini, pendekatan fenomenologis sebagai pendekatan yang dilakukan melalui metode *verstehen* memiliki peran yang sangat dominan, dimana setiap langkah yang diambil di dalam penelitian ini melalui aspek subyektifitas perilaku manusia,⁶⁴ sehingga mendapatkan hasil yang bermanfaat untuk menyelesaikan problematika manusia sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi.

Adapun metode penafsiran di dalam penelitian ini menggunakan metode tafsir *maudhû'i*,⁶⁵ hal tersebut dilakukan oleh peneliti karena metode tersebut dapat digunakan untuk menetapkan nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an secara lebih komprehensif, dengan mengambil kesimpulan secara global dari tema besar yang telah ditetapkan di dalam penelitian ini, sehingga mampu mendapatkan hasil penafsiran yang lebih rinci.

Proses penafsiran dengan metode *maudhû'i* di dalam penelitian ini melalui dua langkah, yaitu:

- a. Mengumpulkan ayat-ayat mengenai pendekatan inklusif manajemen karier dengan memperhatikan *asbâbun nuzûl* ayat-ayat tersebut.
- b. Mempelajari ayat-ayat mengenai pendekatan inklusif manajemen karier secara teliti dengan memperhatikan hubungan antara satu ayat dengan ayat lainnya dalam keterkaitannya dengan tema tentang pendekatan inklusif manajemen karier. Sehingga pada akhirnya dapat mengambil kesimpulan melalui metode induktif dengan di dukung oleh petunjuk yang

⁶¹Rudy C. Tarumingkeng, Pengantar dalam J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010, h. xii.

⁶²Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Gaung Persada, 2009, cet. 1, h. 11.

⁶³ Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia, 2019, h. 6-7.

⁶⁴ M. Amin Abdullah, *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996, h. 38 & 145.

⁶⁵ Mohammad Nur Ichwan, *Tafsir 'Ilmy Memahami Al-Qur'an Melalui Pendekatan Sains Modern*, Yogyakarta: Menara Kudus, 2004, h. 121 – 122.

terdapat pada ayat-ayat tersebut.⁶⁶

Penggunaan metode tersebut merupakan bentuk respon terhadap tema pendekatan inklusif manajemen karier dari sudut pandang al-Qur'an yang terdapat dalam penelitian ini, dengan pembahasan yang menyeluruh dari berbagai segi, maka metode tersebut diharapkan dapat memecahkan problematika yang ada secara tuntas,⁶⁷ sehingga mendapatkan hasil temuan yang komprehensif.

Terdapat beberapa alasan yang melatarbelakangi peneliti menggunakan metode tafsir *maudhû'i*, antara lain yaitu:

- a. Sudah terdapat beberapa contoh sebelumnya mengenai penelitian yang berdasarkan pada satu topik utama.
- b. Metode tafsir *maudhû'i* di dalam penelitian ini diharapkan mampu mendapatkan hasil yang tidak bersifat parsial sebagaimana hasil dari metode tafsir *tahlili*, karena metode tafsir *tahlili* pada umumnya menjadi antitesis dari metode tafsir *maudhû'i*.
- c. Metode tafsir *maudhû'i* digunakan untuk mendapatkan hasil yang relevan dan sesuai dengan tema pendekatan inklusif manajemen karier.
- d. Memberi ruang untuk menggali lebih dalam mengenai tema pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.
- e. Kajian yang menggunakan metode tafsir *maudhû'i* lebih fokus dan spesifik.

Adapun beberapa langkah yang ditempuh oleh peneliti dalam menggunakan tafsir *maudhû'i* pada penelitian ini adalah:

- a. Menetapkan tema dan sub topik mengenai pendekatan inklusif manajemen karier.
- b. Mengumpulkan beberapa ayat yang relevan dengan tema pendekatan inklusif manajemen karier.
- c. Mengumpulkan hadits Nabi yang relevan tentang pendekatan inklusif dan manajemen karier.
- d. Menghimpun penafsiran dari ayat-ayat yang telah terkumpul.
- e. Mengumpulkan *syarah* atau penjelasan dari hadits yang sudah terhimpun.
- f. Mengumpulkan teori-teori ilmiah berdasarkan tema pendekatan inklusif manajemen karier.
- g. Mengatur tema dan sub topik mengenai pendekatan inklusif dan manajemen karier.
- h. Menyatukan antara ayat-ayat dan hadits-hadits, serta penafsiran ayat dan penjelasan hadits dengan teori-teori ilmiah yang sudah terhimpun.
- i. Mengambil kesimpulan tentang nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen

⁶⁶Rachmad Syafe'i, *Pengantar Ilmu Tafsir*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, h.293 – 294.

⁶⁷Nur Faizin Maswan, *Kajian Diskriptif Tafsir Ibnu Katsir*, Yogyakarta: Menara Kudus, 2002, h. 31.

karier dari sudut pandang al-Qur'an.

j. Menuliskannya dalam bentuk sebuah penelitian.

Sebagai pengembangan dari metode tafsir *maudhû'i* yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Peneliti menetapkan rumusan masalah mengenai nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier.
- b. Menyusun ayat-ayat al-Qur'an berdasarkan tema beserta *asbabun nuzul* ayat tersebut.
- c. Menguraikan pengertian dari kosa kata, dengan berusaha memahami kosa kata dari ayat-ayat tersebut dan merujuk kepada penggunaan al-Qur'an sendiri.
- d. Memahami dan mempertimbangkan keberadaan *asbabun nuzul* dalam memahami ayat-ayat al-Qur'an tersebut meskipun tidak disebutkan sebagai bagian dari langkah metode tafsir *maudhû'i*.⁶⁸

Terdapat berbagai problematika yang muncul pada era globalisasi seperti saat ini, sehingga perlu untuk mencari solusi dari problematika tersebut, termasuk problematika isu dan tantangan dalam pengembangan karier, dimana problematika yang terjadi pada zaman dahulu dalam hal manajemen karier pada dasarnya memiliki solusi dan pemecahan masalah yang berbeda dengan problematika manajemen karier yang terjadi pada zaman sekarang.

Oleh karena itu, metode tafsir *maudhû'i* digunakan sebagai metode untuk menafsirkan ayat-ayat yang berkaitan dengan problematika yang terjadi yang diharapkan dapat menjadi solusi atas problematika tersebut melalui berbagai macam penafsiran dalam satu tema yang sesuai dengan problematika tersebut, meskipun terkadang hasil kesimpulan dari penafsiran tersebut belum sepenuhnya menjadi solusi dari permasalahan - permasalahan yang terjadi.⁶⁹

2. Tehnik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *library research* atau penelitian kepustakaan sebagai tehnik untuk mengumpulkan data,⁷⁰ adapun data-data yang dikumpulkan adalah ayat-ayat al-Qur'an dan penafsirannya dari berbagai macam kitab tafsir, serta bahan-bahan tertulis yang telah diterbitkan dalam bentuk buku, jurnal ataupun majalah dari sebuah website yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

Langkah peneliti selanjutnya adalah menguraikan data - data secara berkualitas dan menganalisisnya secara sistematis, serta mengambil kesimpulan dari pengolahan data-data yang telah diuraikan, hal tersebut

⁶⁸M. Quraisy Shihab, *Membumikan Al-Qur'an (Fungsi Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat)*, Bandung: Mizan, 1994, h. 115 – 116.

⁶⁹ M. Quraisy Shihab, *Membumikan Al-Qur'an (Fungsi Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat...* h. 114.

⁷⁰Septiawan Santana, *Menulis Ilmiah: Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007, h. 5.

dilakukan karena jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, sehingga membutuhkan penguraian dan analisis data untuk mendapatkan hasil penelitian.

3. Langkah Operasional

- a. Merumuskan masalah utama sebagai objek penelitian, yaitu pendekatan inklusif manajemen karier yang dianalisis dari sudut pandang al-Qur'an.
- b. Kemudian menghimpun ayat-ayat yang berhubungan dengan pendekatan inklusif dan manajemen karier. Selain itu peneliti juga mencantumkan hadits yang berkaitan dengan tema tersebut.⁷¹
- c. Menguraikan berbagai penafsiran ayat-ayat tentang pendekatan inklusif manajemen karier dari kitab-kitab tafsir.
- d. Melengkapi kajian dengan teori tentang manajemen karier yang berbasis teosentris dan manajemen karier yang berbasis humanisme.
- e. Mengambil kesimpulan dari berbagai uraian penafsiran sebagai jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan.

4. Teknik Analisa Data

- a. Penafsiran dari berbagai kitab tafsir terhadap ayat-ayat tentang pendekatan inklusif dan manajemen karier menjadi data utama dalam penelitian ini, kemudian ayat-ayat tersebut dianalisis dan dikaji dengan memperhatikan hubungan antara latar belakang keilmuan dan kehidupan para *mufassir* saat mengungkapkan penafsiran tersebut.
- b. Mengamati perbedaan-perbedaan yang terdapat dalam berbagai macam penafsiran.
- c. Melengkapi khasanah uraian penafsiran dengan mencantumkan hadits yang sesuai dengan tema beserta *syarah* dari hadits tersebut.
- d. Mengungkapkan hasil penjelasan teori-teori ilmiah untuk melengkapi kajian penafsiran tentang pendekatan inklusif dan manajemen karier.
- e. Pada akhirnya, peneliti mengambil kesimpulan dari penjelasan-penjelasan yang telah dikemukakan, khususnya mengenai tema yang berkaitan dengan pendekatan inklusif dan manajemen karier dari sudut pandang al-Qur'an.

J. Jadwal Penelitian

Peneliti menyusun jadwal penelitian disertasi ini dengan tujuan agar penelitian ini dapat berlangsung secara efektif dan juga efisien, sehingga penelitian ini diharapkan dapat dirampungkan dalam waktu kurang lebih 12 bulan, dimulai dari bulan Oktober 2021 hingga bulan September 2022, di dalam penelitian ini juga terdapat beberapa langkah yang direncanakan, dan secara umum langkah tersebut diawali dengan mengajukan judul disertasi

⁷¹Weinsink, *al-Mu'jam al-Mufahras li Alfaz al-Hadith al-Nabawi*, Leiden: Maktabah Brill, 1936.

dan kemudian diakhiri dengan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian.

K. Sistematika Penulisan

Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti setelah mengumpulkan dan menganalisis data adalah memaparkan data-data tersebut ke dalam Lima Bab secara sistematis yaitu sebagai berikut:

Bab I, menguraikan tentang pendahuluan, dengan mengemukakan latar belakang masalah, yang dilanjutkan dengan identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka yang terbagi menjadi dua bagian yaitu tinjauan pustaka dari kitab-kitab tafsir al-Qur'an dan hadits serta dari penelitian terdahulu yang relevan, metodologi penelitian, jadwal penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II, Penjelasan mengenai diskursus tentang pendekatan inklusif dan manajemen karier yang terdiri dari kajian teoritis tentang pendekatan inklusif yaitu mengenai dasar dan karakteristik pendekatan inklusif, serta nilai-nilai pendekatan inklusif.

Dilanjutkan dengan penjelasan mengenai konsep manajemen karier yang terdiri dari penjelasan tentang definisi karier, konsep karier, karier dalam paradigma baru, teori-teori karier, dan setelah itu penjelasan mengenai definisi manajemen karier, dan diskursus seputar manajemen karier yang di dalamnya terdapat penjelasan mengenai hubungan perencanaan karier dengan konsep diri, pengaruh kecerdasan spiritual dan motivasi karier, hubungan antara pengembangan karier dengan etos kerja, pendekatan sufistik dalam bimbingan dan konseling, kesuksesan karier objektif dan subjektif.

Selanjutnya pada bab ini membahas tentang keterbatasan konsep dasar hakekat manusia dan kebutuhan manusia dalam manajemen karier, yang didalamnya terdapat penjelasan mengenai keterbatasan konsep dasar pendekatan psikologi tentang hakekat manusia, dan konsep dasar kebutuhan manusia perspektif ekonomi dan Islam.

Bab III, Berisi tentang isyarat al-Qur'an tentang pendekatan inklusif dan manajemen karier, dalam bab ini dijabarkan bagaimana isyarat al-Qur'an tentang pendekatan inklusif yaitu mengenai konsep *rahmatan lil alâmin* dan penerapan *rahmatan lil alâmin* sebagai pendekatan inklusif di dalam al-Qur'an.

Pada bab ini juga berisi tentang *term* manajemen dan karier di dalam al-Qur'an, yaitu isyarat al-Qur'an tentang manajemen antara lain *Tadbîr* dan *Rabb*, kemudian juga dijabarkan mengenai isyarat al-Qur'an tentang karier yaitu '*Amal, Sun'u, Fi'il, Kasbu, Juhd, Sa'yu, Ibtighâ', Su'al*.

Bab IV, Merumuskan model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an. Bab ini merumuskan model pendekatan inklusif

manajemen karier dalam tiga sub, yaitu: Pertama adalah eksplorasi karier perspektif al-Qur'an (*Career Exploration*), yang didalamnya menjelaskan bagaimana cara mengenal dan memahami diri perspektif al-Qur'an, mengumpulkan informasi tentang karier perspektif al-Qur'an dengan mencari tahu jenis-jenis karier yang ada di dalam al-Qur'an dan mengenal budaya karier di dalam al-Qur'an, serta bagaimana merencanakan karier sesuai minat dan bakat persepektif al-Qur'an, kedua adalah membangun tujuan dan strategi karier perspektif al-Qur'an (*Goal Setting and Strategi Development*) dengan menjelaskan bagaimana menetapkan tujuan karier dan mengembangkan strategi karier perspektif al-Qur'an, dan ketiga adalah penilaian karier perspektif al-Qur'an (*Career Appraisal*).

Bab V, Nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an. Adapun sub bab yang pertama adalah Isyarat al-Qur'an tentang nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier di dalam surat al-Ashr ayat 3, yaitu mengenalkan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* melalui *iman* sebagai bentuk *career exploration*, menekankan dimensi ibadah pada etos kerja melalui *amal sholeh* sebagai bentuk *goal setting and strategi development*, dan menunjukkan kerjasama dalam mencapai kesuksesan karier melalui *wa tawa shoubi al-haqqi wa tawa shoubi ash-sabri* sebagai bentuk *career appraisal*.

Adapun sub bab yang kedua adalah isyarat al-Qur'an tentang nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier di dalam surat ath-thalaq ayat 2-3, yaitu mempraktekkan kesalehan pada komitmen karier melalui *takwa* sebagai bentuk *career exploration*, menekankan dimensi akhlak dalam pengembangan karier melalui *tawakkal* sebagai bentuk *goal setting and strategi development*, mengembangkan potensi Ilahiyah pada locus of control melalui *godra* sebagai bentuk *career appraisal*.

Bab VI, Di dalam bab ini terdapat kesimpulan hasil penemuan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

Dengan menganalisis pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an seperti yang diungkapkan, maka dapat dikatakan bahwa: pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al-Qur'an mendukung sebuah konsep kemanusiaan dalam hal manajemen karier dengan berpedoman pada nilai-nilai agama sebagai sebuah sintesis dari konsep *humanisme teosentris* dengan tujuan untuk menyatukan nilai-nilai agama dan kemanusiaan.

BAB II

DISKURSUS TENTANG PENDEKATAN INKLUSIF DAN MANAJEMEN KARIER

A. Kajian Teoritis Tentang Pendekatan Inklusif

1. Dasar dan Karakteristik Pendekatan Inklusif

Secara bahasa, kata inklusif dari kata *inclusive* berasal dari bahasa Inggris yang memiliki makna “termasuk di dalamnya”, selain itu kata inklusif juga ditemukan di dalam kamus *oxford* dengan makna “mengandung, serta makna “sebagai bagian dari keseluruhan”.¹

Inklusi juga dapat dimaknai sebagai kata benda atau sesuatu yang dibendakan, baik itu berupa seseorang maupun sebuah tempat, atau sesuatu lain yang berupa benda, oleh karena itu kemudian inklusi menjadi objek dari sebuah tindakan.

Inklusi juga dapat menjadi sebuah pendekatan, dimana pendekatan inklusif merupakan sebuah pendekatan dalam mensikapi sebuah perbedaan dan memiliki fungsi untuk membangun serta mengembangkan sebuah lingkungan dengan atmosfer yang menerima, memasukkan, dan mengikutsertakan semua orang dengan berbagai perbedaan tersebut, sehingga melalui pendekatan tersebut tidak ada yang merasa terdiskriminasi. Adapun inklusif itu sendiri merupakan kata sifat yang memiliki makna yaitu melihat perbedaan melalui sudut pandang yang positif, sehingga inklusif

¹Oxford English Dictionary, *Little Oxford English Dictionary*, California: Oxford University Press, 2006, h. 55.

adalah sebuah penyatuan untuk menjadi setara atau memiliki posisi yang seimbang antara satu dengan yang lainnya dalam rangka memahami sudut pandang pihak lain sebagai solusi dari sebuah permasalahan yang mungkin terjadi.

Inklusivisme menurut Mulyadi Kartanegara adalah sebuah kemampuan untuk melakukan pemilahan secara selektif yang bersifat membangun pada sebuah lingkungan yang didalamnya terdapat perbedaan, yang pada akhirnya melalui proses pemilahan tersebut dapat menciptakan keterbukaan terhadap komponen yang berada diluar dirinya dari perbedaan yang ada.²

Lawan kata dari inklusif adalah eksklusif,³ jika inklusif melihat sebuah perbedaan dengan sudut pandang positif, maka sebaliknya, sikap eksklusif merupakan sikap yang melihat sebuah perbedaan dari sudut pandang negatif, dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa perbedaan diantara keduanya terdapat pada sudut pandang dalam melihat keberagaman yang terjadi. Inklusif sendiri bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dan berusaha memahami berbagai macam sudut pandang yang dimiliki oleh orang di luar dirinya sendiri, dan sebagai hasil dari pemahaman tersebut adalah munculnya keinginan untuk saling memahami perbedaan antara satu dengan yang lainnya demi terciptanya persatuan dan tercapai cita-cita mulia, sedangkan eksklusif justru menciptakan sebuah kesenjangan sosial.

Sikap inklusif diperoleh dari kesadaran bahwa sesungguhnya sebuah perbedaan merupakan *fitrah*, sehingga melalui kesadaran tersebut seseorang mampu menerima sebuah perbedaan dengan lapang dada, dan berusaha mencari titik persamaan universal meskipun berada diantara banyak perbedaan, sikap tersebut bertolak belakang dengan sikap eksklusif yang menolak adanya perbedaan. Dalam perkembangannya, kata inklusif memiliki arti yang luas, sehingga dapat digunakan untuk membangun sikap dalam berbagai bidang, termasuk dalam dunia kerja, oleh karena itu istilah inklusif juga dapat digunakan sebagai sebuah pendekatan dalam proses manajemen karier menjadi konsep pendekatan inklusif manajemen karier.

Pendekatan inklusif manajemen karier diartikan sebagai sebuah pendekatan yang digunakan untuk menciptakan lingkungan dengan atmosfer yang terbuka bagi setiap individu, meskipun dengan kondisi dan latar belakang yang berbeda-beda, seperti perbedaan karakter, kepribadian, kondisi fisik, status sosial, suku, agama, budaya, dan perbedaan-perbedaan lainnya. Sebagaimana UNESCO yang menyatakan bahwa terdapat empat

²Mulyadhi Kartanegara, *MengIslamkan Nalar Sebuah Respon Terhadap Modernitas*, Jakarta: Erlangga, 2007.

³Kata eksklusif berasal dari kata bahasa inggris yaitu "*exclusion*" yang memiliki arti yaitu memisahkan atau mengeluarkan, dari pengertian secara bahasa tersebut maka dapat disimpulkan bahwa eksklusif menjadi lawan kata dari kata inklusif, baik sebagai kata benda maupun sifat.

karakteristik dalam pendekatan inklusif pada *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*, dimana karakteristik-karakteristik tersebut juga dapat diterapkan dalam pendekatan inklusif manajemen karier, adapun empat karakteristik tersebut adalah sebagai berikut:⁴

Pertama, pendekatan inklusif merupakan alur dari proses (*Inclusion is a process*), karakteristik pertama ini menunjukkan bahwa pendekatan inklusif digunakan untuk mencari dan menemukan titik temu dari keberagaman yang ada sebagai upaya yang berkelanjutan dan berlangsung secara terus-menerus. Keberagaman dalam manajemen karier bukan hanya mengenai sudut pandang masing-masing individu mengidentifikasi diri mereka sendiri, tetapi juga mengenai sudut pandang orang lain serta organisasi terhadap diri mereka. Keberagaman tidak dapat disangkal dan telah menjadi identitas organisasi,⁵ tetapi seringkali terjadi masalah dalam menciptakan dan mengelola keberagaman di tempat kerja yang disebabkan oleh globalisasi,⁶ sehingga berdampak pada proses pengembangan karier.

Setiap individu memiliki karakteristik masing-masing, dimana perbedaan tersebut menciptakan lingkungan yang semakin kaya karena terdapat berbagai macam sudut pandang, dan dapat menghasilkan produktifitas yang lebih banyak, tetapi keberagaman tersebut pun memiliki sisi negatif, dimana keberagaman tersebut dapat dimaknai secara luas, termasuk keberagaman atau berbagai macam perbedaan karakteristik di lingkungan kerja atau yang disebut dengan *workplace diversity*,⁷ dan sisi negatif dari keberagaman di lingkungan kerja tersebut dapat diatasi melalui proses pendekatan inklusif.

Perkembangan zaman mengakibatkan keberagaman di setiap negara dan juga organisasi mengalami perbedaan yang signifikan, keberagaman tersebut meliputi aspek gender, kemampuan dan kesempatan kerja, umur seseorang, etnis, serta ras, dan karena berbagai perbedaan tersebut maka setiap negara serta organisasi harus mampu mengembangkan kebijakannya berdasarkan keberagaman yang ada.

Organisasi di Indonesia pada umumnya memberikan perlakuan yang berbeda dan memberikan prioritas untuk bekerja pada seseorang berdasarkan gender, etnis, ras, dan juga berdasarkan agama, keterangan tersebut diperoleh

⁴United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, *Guidelines for Inclusion: ensuring Access to Education for All*, France: UNESCO, 2005, h. 15 – 16.

⁵S. Mohammed, & L. C. Angell, Surface and deep level diversity in workgroups: Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 8 Tahun 2004, h. 1015 - 1039.

⁶B. Hunt, "Managing equality and cultural diversity in the health workforce", dalam *Journal of Clinical Nursing*, Vol. 16 No. 12 Tahun 2007, h. 2252–2259.

⁷S. K. Horwitz, & I. B. Horwitz, "The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography", dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No. 6 Tahun 2007, h. 987–1015.

dari hasil penelitian yang dilakukan oleh pakar global. Adapun organisasi yang berada di Cina pada umumnya menggunakan aspek gender sebagai dasar untuk mempekerjakan seseorang, hal tersebut didapatkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Foley.⁸

Hasil dari kemampuan organisasi yang baik dalam mengelola keberagaman diantaranya adalah dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut, selain itu juga dapat memberikan kepuasan terhadap setiap individu yang berada di dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki kinerja yang bagus dan dapat membantu organisasi mencapai tujuan.

Keberagaman yang dinilai dari agama, kasta, dan lain sebagainya dapat menjadi sebuah konflik ketika tidak dikelola dengan baik, tetapi ketika keberagaman tersebut dapat dikendalikan, maka keberagaman tersebut justru menjadi kekuatan dan dapat menghasilkan sebuah keuntungan pada bidang kompetensi serta dapat meningkatkan produktifitas kerja pada sebuah organisasi,⁹ oleh karena itu dibutuhkan pendekatan inklusif sebagai sebuah proses pendekatan yang dilakukan secara terus-menerus pada manajemen karier untuk mengurangi konflik antar individu di dalam sebuah lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu karakteristik pendekatan inklusif sebagai alur pada sebuah proses dalam manajemen karier diartikan sebagai proses yang berkelanjutan dalam mengatasi perbedaan atau keberagaman serta mendapatkan manfaat dan keuntungan dari proses tersebut, karena pendekatan inklusif mengarahkan setiap perbedaan karakteristik tersebut untuk mencapai tujuan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Karakteristik yang kedua yaitu, pendekatan inklusif sebagai metode untuk mengidentifikasi serta meminimalisir kendala atau yang disebut dengan *Inclusion is concerned with the identification and removal of barriers*, yaitu dengan merencanakan perbaikan terhadap kebijakan organisasi dengan mengidentifikasi informasi dari berbagai sumber.

Setiap organisasi yang menjalankan program pengembangan karier pasti menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaannya, adapun isu dan tantangan dalam pengembangan karier antara lain meliputi: keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, kejenuhan karier, mengelola pasangan

⁸S. Foley, Ngo, H-Y., Loi, R., & Zheng, X, "Gender, gender identification and perceived gender discrimination: An examination of mediating processes in China", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 34 No. 8 Tahun 2015, h. 650–665.

⁹A. Saxena, "Workforce diversity: A key to improve productivity", dalam *Procedia Economics and Finance*, Vol. 11 No. 14 Tahun 2014, h 76–85.

dwikarier, *the glass ceiling*, keusangan keterampilan, masalah karier global, kehilangan pekerjaan, dan lain sebagainya.¹⁰

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan seseorang, karena jika seseorang tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, sebagai akibatnya berdampak pada kurangnya energi dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan, serta hilangnya rasa antusias seseorang dalam menjalani kehidupan, tetapi seringkali keseimbangan ini menjadi kendala utama dalam lingkungan kerja, sehingga dibutuhkan pendekatan inklusif untuk mengidentifikasi penyebab ketidakseimbangan yang terjadi serta mengatasi kendala yang muncul sebagai bagian dari proses manajemen karier.

Selain keseimbangan, karier tanpa kemajuan juga menjadi kendala dalam pengembangan karier yang perlu diidentifikasi dan diatasi, karier tanpa kemajuan terjadi ketika posisi di dalam manajemen organisasi mengalami pengurangan atau seseorang telah mencapai posisi yang sudah tidak dapat lagi berkembang pada suatu organisasi, sehingga mengakibatkan kejenuhan karier atau yang disebut dengan *career plateau*,¹¹ dalam hal ini karakteristik pendekatan inklusif berfungsi untuk memberikan informasi dan solusi bahwa stabilitas pergerakan di dalam karier juga merupakan bentuk kemajuan karier, karena pergerakan di dalam perjalanan karier tidak hanya dimaknai sebagai perjalanan ke atas secara terus-menerus.

Kendala karier lainnya dalam organisasi adalah dalam mengelola pasangan dwikarier, terutama pada saat ini, dimana organisasi semakin banyak memiliki masalah ketika yang mengejar karier didominasi oleh para wanita, terlebih semakin banyaknya suami istri yang bekerja di dalam organisasi yang sama, terdapat beberapa alasan mengenai hal tersebut, antara lain karena wanita memiliki pendidikan yang lebih tinggi daripada sebelumnya dan juga semakin banyak wanita bekerja *full time*. Undang-undang kesempatan setara telah menghilangkan atau mengurangi beberapa kendala yang sebelumnya menghalangi kaum wanita bekerja, sehingga banyak pasangan dwikarier di tempat kerja, dimana organisasi secara aktif berusaha untuk mengakomodasi tekanan unik yang ada ketika kedua anggota keluarga itu dipekerjakan, menurut Ivancevich dan Konopaske¹² dalam menangani pasangan dwikarier kebijakan mengenai pengembangan karier harus direvisi, karena kebijakan umumnya didasarkan pada keluarga

¹⁰Kaswan, *Career Development (Pengembangan Karier untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan)*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 141.

¹¹*Career plateau* didefinisikan sebagai “titik karier dimana kemungkinan promosi hirarkis tambahan sangat rendah”, lihat J.M Werner dan Randy L. DeSimone, *Human Resource Development*, USA: Thomson, 2006, h. 493.

¹²John M. Ivancevich dan Robert Konopaske, *Human Resource Management*, Boston: McGraw Hill Irwin, 2013.

tradisional karier tunggal, maka kebijakan itu sulit diterapkan pada situasi dwikarier, kuncinya adalah memberi fleksibilitas yang lebih besar, hal tersebut mencerminkan salah satu karakteristik pendekatan inklusif dalam mengidentifikasi dan mengatasi kendala pasangan dwikarier.

Hambatan karier lainnya adalah ketika hanya ada sedikit wanita yang menduduki posisi puncak di dalam sebuah organisasi, para pengamat situasi tersebut mencatat hal tersebut seolah-olah hambatan yang tidak nampak atau disebut *invisible barrier* yang menghalangi wanita dan minoritas mencapai posisi puncak, hambatan tersebut disebut *glass ceiling* atau sistem yang tidak fair yang menghalangi sebagian orang, seperti wanita atau kaum minoritas memperoleh posisi utama.

Menurut Noe,¹³ sensus terbaru keanggotaan *board membership* 500 perusahaan Fortune menemukan bahwa hanya 15,6 persen eksekutifnya adalah wanita, dan 74 persen perusahaan tidak memiliki eksekutif perusahaan perempuan, *the glass ceiling* cenderung disebabkan oleh kurangnya akses kepada program pelatihan, pengalaman kerja pengembangan yang tepat, dan hubungan pengembangan, organisasi bisa menggunakan pendekatan inklusif melalui sistem pengembangan untuk membantu memecahkan *the glass ceiling*.

Keusangan ketrampilan juga merupakan hambatan dalam pengembangan karier yang perlu untuk dihindari, tetapi perubahan yang cepat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan, tidak terkecuali kemampuan seseorang, akibatnya setiap orang beresiko kemampuannya mengalami keusangan seiring dengan berkembangnya zaman, sehingga karakteristik pendekatan inklusif dalam hal ini dapat digunakan untuk mengakomodir kemampuan-kemampuan yang telah usang untuk di *upgrade* sesuai dengan kebutuhan zaman .

Dari pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Pendekatan inklusif dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai kelebihan dan kekurangan individu, serta menemukan solusi atas kendala-kendala yang terjadi pada proses manajemen karier secara tepat dan juga menyeluruh.

Karakteristik pendekatan inklusif yang ketiga adalah mengenai keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi dan partisipasinya dalam setiap kebijakan, serta pencapaian yang diraih oleh setiap individu, atau dengan bahasa lain *Inclusion is about the presence, participation and achievement of all individual*.

Keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi berkaitan erat dengan kehadirannya dalam proses manajemen karier baik dari sisi tempat dimana

¹³Raymond A. Noe, et al, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Boston: McGraw Hill.

seseorang itu berada maupun waktu yang dicurhkannya dalam mengikuti proses pengembangan karier.

Sedangkan keterlibatan setiap individu dalam proses manajemen karier merupakan bentuk partisipasi,¹⁴ keterlibatan tersebut memiliki tujuan terhadap organisasi supaya mendapatkan hasil yang lebih baik secara terus menerus, partisipasi tersebut merupakan aktualisasi dari sikap inklusif setiap individu terhadap keberagaman, karena partisipasi mendorong setiap individu untuk memiliki komitmen dalam partisipasi dan melibatkan diri dalam setiap proses pengambilan keputusan dengan ikut serta memberi masukan terhadap organisasi.

Partisipasi menjadi bagian penting dalam kegiatan setiap individu berdasarkan pengalamannya serta kualitasnya masing-masing, adapun pendapat Newstorm¹⁵ mengenai partisipasi adalah jika seorang individu melakukan partisipasinya dengan baik, maka partisipasi tersebut menghasilkan perubahan ke arah yang lebih baik, serta menghasilkan keterikatan seseorang pada tujuan, dimana perubahan dan keterikatan tersebut menggerakkan setiap individu untuk mendapatkan pencapaian yang lebih baik, karena di dalam partisipasi melibatkan mental serta emosi setiap individu dalam meraih tujuan organisasi dan ikut serta bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan tersebut, hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Keith Davis.¹⁶

Adapun pencapaian tujuan atau yang disebut sebagai prestasi itu sendiri adalah hasil dari kehadiran serta partisipasi setiap individu dalam proses manajemen karier.

Keberagaman dan inklusi merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterhubungan, dimana konsep keberagaman merupakan kondisi yang berbeda-beda pada seluruh anggota organisasi, dan dengan perbedaan tersebut setiap individu saling memahami, saling menerima, dan saling menghargai satu dengan lainnya, sehingga keberagaman tersebut membentuk sebuah entitas, sedangkan konsep inklusi adalah mengenai kehadiran, partisipasi, serta prestasi dari masing-masing individu yang dihargai dan kemudian diaplikasikan ke dalam suatu lingkungan yang saling menghormati, suportif, dan kolaboratif, sehingga semakin meningkatkan kontribusi setiap orang dalam lingkungan tersebut.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pendekatan inklusif dalam hal ini dimaknai sebagai keseluruhan kehadiran,

¹⁴Partisipasi berasal dari bahasa Inggris "*Participation*" yang berarti pengambilan bagian, pengikutsertaan. Lihat John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia An English Indonesia Dictionary*, Jakarta: PT. Gramedia, 2000, h. 419.

¹⁵Newstorm, John W dan Keith Davis, *Perilaku dalam Organisasi*...., h. 179.

¹⁶Newstorm, John W dan Keith Davis, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1995, h.179.

partisipasi, serta prestasi setiap individu dari dimulainya proses manajemen karier hingga berakhirnya proses tersebut.

Karakteristik pendekatan inklusif yang keempat yaitu pendekatan inklusif memfokuskan pada individu atau kelompok minoritas tertentu yang memiliki resiko dikucilkan oleh lingkungannya (*Inclusion involves a particular emphasis on those groups of learners who may be at risk of marginalization, exclusion or underachievement*).

Kelompok minoritas merupakan kelompok yang mungkin berada pada risiko terpinggirkan di dalam lingkungannya, karena dilihat dari sisi jumlahnya, kelompok minoritas memiliki jumlah yang jauh lebih sedikit dibandingkan dengan kelompok lain di lingkungannya,¹⁷ sehingga kelompok tersebut berpotensi untuk diperlakukan secara tidak adil oleh kelompok lain.

Selain dilihat dari sisi jumlah, kata minoritas juga dapat dilihat dari sisi kepemilikan terhadap pengaruh, dimana kelompok yang dianggap minoritas berarti tidak memiliki kekuasaan dalam mengambil kebijakan, atau tidak memiliki posisi yang menguntungkan di dalam lingkungannya,¹⁸ sehingga kelompok yang tidak berdaya tersebut dimaknai sebagai kelompok minoritas.

Dari perspektif hak asasi manusia, kelompok minoritas setara dengan pemegang hak lainnya, tetapi karena kelompok minoritas dianggap sebagai warga dengan kasta yang lebih rendah, maka hak khusus diperlukan untuk meningkatkan martabat kelompok tersebut, hak-hak khusus bukanlah hak-hak istimewa, tetapi hak-hak ini diberikan agar kelompok minoritas dapat melindungi identitas, ciri, serta tradisi mereka sendiri, hak-hak khusus tersebut sangat penting untuk mencapai perlakuan yang seimbang tanpa dibedakan.

Oleh karena itu, pendekatan inklusif perlu diterapkan dengan memberikan fokus perhatian serta tanggung jawab kepada kelompok dengan tingkat risiko tinggi, yang memerlukan perhatian secara cermat untuk memastikan partisipasi setiap individu dalam proses manajemen karier, sehingga pendekatan inklusif merupakan pendekatan yang dapat digunakan dalam rangka menciptakan serta mengembangkan lingkungan terbuka dengan melibatkan semua orang yang berbeda karakteristik, latar belakang, ketrampilan, kondisi, status, suku, budaya, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat difahami bahwa pendekatan inklusif manajemen karier memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Terbuka
- b. Bebas

¹⁷ <http://kbbi.web.id/minoritas> (diakses 25 Januari 2022)

¹⁸ Komnas HAM, *Upaya Negara Menjamin Hak-Hak Kelompok Minoritas di Indonesia*, Jakarta: 2016, h. 4.

- c. Obyektif
- d. Adil dan Setara

2. Nilai-Nilai Pendekatan Inklusif

Nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak dan ideal, nilai bukan sebuah benda konkrit, bukan fakta, tidak hanya persoalan benar dan salah yang menuntut pembuktian empirik, melainkan sosial penghayatan yang dikehendaki, disenangi, dan tidak disenangi.¹⁹ Nilai menjadi sebuah kualitas suatu hal sehingga hal tersebut disukai, diinginkan, dikejar, dihargai, berguna, serta dapat membuat orang yang menghayatinya menjadi bermartabat.²⁰

Segala sesuatu menjadi bernilai jika taraf penghayatan seseorang itu telah sampai pada taraf kebermaknaannya nilai tersebut pada dirinya. Sehingga sesuatu bernilai bagi seseorang belum tentu bernilai bagi orang lain, karena nilai itu sangat penting dalam kehidupan ini, serta terdapat suatu hubungan yang penting antara subyek dengan obyek dalam kehidupan ini.²¹

Nilai merupakan esensi yang melekat pada sesuatu yang sangat berarti bagi kehidupan manusia,²² khususnya mengenai kebaikan dan tindak kebaikan suatu hal. Dengan kata lain, nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau berguna bagi kemanusiaan.²³

Menurut Linda dan Eyre dalam Adisusilo²⁴ menyatakan: “yang dimaksud dengan nilai adalah standar-standar perbuatan dan sikap yang menentukan siapa kita, bagaimana kita hidup, dan bagaimana kita memperlakukan orang lain”. Nilai akan selalu berhubungan dengan kebaikan, kebijakan, keluhuran akal budi seseorang yang menekuninya.

Nilai sebagai daya pendorong dalam hidup, yang memberi makna dan pengabsahan pada tindakan seseorang. Nilai mempunyai dua segi, yaitu dimensi intelektual dan emosional. Kombinasi kedua dimensi tersebut menentukan sesuatu nilai beserta fungsinya dalam kehidupan. Jika unsur emosionalnya sangat kecil, sementara unsur intelektualnya lebih dominan dalam pemberian makna dan pengabsahan terhadap suatu tindakan, maka kombinasi tersebut disebut dengan norma atau prinsip. Norma-norma atau prinsip-prinsip seperti keimanan, keadilan, persaudaraan dan sebagainya

¹⁹ Mansur Isna, *Diskursus Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2001, h. 98.

²⁰ Sutarjo Adisusilo, *Pembelajaran Nilai Karakter*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h. 56.

²¹ Mansur Isna, *Diskursus Pendidikan Islam...*, h. 98.

²² M. Chabib Thoha, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996, Cet. 1, h. 61.

²³ W.J.S. Purwadaminta, *Kamus Umum bahasa Indonesia*, Jakarta; Balai Pustaka, 1999, h. 677.

²⁴ Sutarjo Adisusilo, *Pembelajaran Nilai Karakter...*, h. 57.

akan menjadi sebuah nilai apabila dilaksanakan dalam pola tingkah laku dan pola berfikir suatu kelompok, jadi norma bersifat universal dan absolut, sedangkan nilai-nilai bersifat khusus dan relatif bagi masing-masing kelompok.²⁵

Di dalam sebuah organisasi, para peneliti bidang perilaku organisasi sudah lama memasukkan konsep nilai sebagai dasar pemahaman sikap dan motivasi individu. Individu yang memasuki suatu organisasi dengan pendapat yang telah terbentuk sebelumnya tentang apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya terjadi. Hal ini selanjutnya menimbulkan implikasi pada perilaku dan hasil-hasil tertentu yang lebih disukai dibandingkan yang lain, dengan kata lain nilai menutupi objektivitas dan rasionalitas.²⁶

Kesuksesan organisasi tergantung pada nilai kerjanya. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Kecemerlangan sebuah organisasi amat bergantung pada nilai kerja individu dalam organisasi. Nilai kerja yang dimiliki oleh individu akan menentukan prestasi kerja. Prestasi kerja yang cemerlang hasil daripada nilai kerja yang positif dan amanah akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Nilai kerja sangat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya. Nilai kerja juga dapat dijadikan petunjuk untuk menilai sejauh mana penilaian pekerja terhadap kerjanya dan bagaimana pula kebanggaan, rasa tanggung jawab, kesungguhan, cara bekerja dan akhirnya, prestasi kerja yang dihasilkan.

Locke dan Latham menggunakan teori tujuan untuk merancang kerangka teoretis dari orientasi kerja.²⁷ Teori tersebut digunakan untuk membangun seperangkat argumen-argumen mengenai perbedaan anggapan seseorang terhadap area dan perilaku kerja dapat mempengaruhi perilaku ketenagakerjaan yang berbeda pula. Dalam upaya mendefinisikan makna kerja, penulis mengasumsikan orientasi kerja individu sebagai pemaknaan individu terhadap pekerjaan itu dan menggunakan definisi Wrzesniewski yang mendefinisikan bahwa makna kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk memaknai pekerjaannya, sebagai pekerjaan (*job*), sebagai karier (*career*), dan sebagai panggilan (*calling*).

Lebih spesifik, makna kerja sebagai karier membutuhkan nilai-nilai khusus dalam sebuah manajemen karier, dimana nilai-nilai pendekatan inklusif dalam manajemen karier dapat mewakili nilai-nilai kerja sebagai karier secara menyeluruh.

²⁵EM, Kaswardi, *Pendidikan Nilai Memasuki Tahun 2000*, Jakarta: PT Gramedia, 1993, h. 25.

²⁶Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2007, h. 148.

²⁷ Wrzesniewski, Rozin, McCauley & Schwartz, "Jobs, Carrer, and Calling: Ppeople's relations to their work", *Journal of Research in Personality*, V. 31, h. 21-23.

Adapun nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier berpedoman pada nilai-nilai etis utama, yaitu:

a. Nilai Spiritual (*Shâlihun Lillâh*)

Nilai spiritual menurut Santoso²⁸ yaitu nilai-nilai yang berlaku dan dapat diterima secara universal oleh kehidupan. Artinya, nilai-nilai tersebut dapat diterima oleh penduduk bumi dan oleh Tuhan. Nilai spiritual merupakan nilai tertinggi dan bersifat mutlak, karena bersumber dari sang pencipta yang dianggap sebagai kendali dalam memilih kehidupan yang baik dan buruk. Nilai spiritual mencakup segala sesuatu yang berguna bagi rohani.

Orang-orang yang menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupannya akan menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lain. Setidaknya dalam konteks *inner value* yang dimilikinya. Seseorang akan memberikan penilaian lebih kepada mereka yang merepresentasikan nilai mulia spiritual dalam hidupnya.

Nilai spiritual ini dibagi menjadi empat, yaitu: pertama, nilai *religious* yang merupakan nilai yang berisi filsafat-filsafat hidup yang dapat diyakini kebenarannya. Kedua, nilai estetika yang merupakan nilai keindahan yang bersumber dari unsur rasa manusia. Ketiga, nilai moral yang merupakan nilai mengenai baik buruknya suatu perbuatan. Keempat, nilai kebenaran/empiris yang merupakan nilai yang bersumber dari proses berpikir menggunakan akal dan sesuai dengan fakta-fakta yang terjadi (logika/rasio). Dari empat macam nilai spiritual salah satunya adalah nilai religius, sehingga nilai spiritual dan nilai religius merupakan dua hal yang berbeda namun berkaitan erat.

Konteks spiritual yang digunakan oleh budaya barat menyebutkan spiritual sebagai *inner self* (diri pribadi), sesuatu yang “diisikan” Tuhan pada saat manusia diciptakan. Sims²⁹ menyebutkan lima aspek spiritualitas yang didasarkan pada psichiatrist, yaitu ; Pertama, arti dari kehidupan. Kedua, toleransi antar manusia. Ketiga, kepribadian seseorang dengan menjadi dirinya sendiri. Keempat, pemikiran dan motivasi, serta moralitas yang berkaitan dengan kebaikan dan keburukan. Dan kelima adalah kesadaran akan adanya Tuhan yang berkaitan dengan hubungan antara Tuhan dan manusia.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai spiritual merupakan pikiran, perkataan dan perbuatan yang bersumber dari hati dan berguna bagi rohani.

²⁸Gempur Santoso, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2004, h. 40.

²⁹ Sims, A.C.P., *Psyche-Spirit As Well As Mind*, *British Journal of Psychiatry*, Vol. 165 Tahun 1994, h. 441-446.

Nilai spiritual mengacu pada konsep spiritualitas yang tidak sebatas pada urusan hubungan personal manusia dengan Tuhannya, akan tetapi juga merupakan landasan dalam membangun hubungan antar sesama manusia dengan lebih berkualitas.

Menggunakan definisi dari Gall³⁰ bahwa spiritualitas adalah keterhubungan dengan sesuatu yang lebih besar yang mengarahkan pada penciptaan makna kehidupan dalam diri individu. Adapun dimensi spiritualitas, yaitu: percaya pada Tuhan, pencarian makna, *mindfulness* dan perasaan aman.

Sehingga dalam merumuskan nilai spiritual pendekatan inklusif dalam manajemen karier menggunakan landasan spiritualitas dalam perencanaan, perkembangan serta penilaian kariernya.

Peran spiritualitas terhadap pendekatan inklusif manajemen karier bukan sebatas memberi makna bahwa bekerja sebagai karier itu ibadah, namun juga mengilhami setiap gerak langkah para pekerja untuk memberikan sesuatu yang lebih dari dirinya.

Pendekatan inklusif manajemen karier ke pusat spiritualitas terdalam adalah dengan cara menemukan makna dalam pekerjaan dan karier seseorang. Pekerjaan bukan suatu dunia lain yang membelah kehidupan seseorang melainkan suatu aktifitas yang terintegrasi dengan kehidupan secara menyeluruh yang dialami oleh seseorang.

Nilai spiritual dalam pendekatan inklusif manajemen karier ini, setiap individu dan organisasi didorong untuk mengeksplorasi dan menemukan hal-hal yang berarti dalam kariernya sehingga seseorang merasakan bahwa bekerja dalam perjalanan kariernya adalah ibadah, yang merupakan pencapaian dari tujuan dan makna hidup.

Dengan demikian, nilai spiritual dalam pendekatan inklusif manajemen karier akan menjadi suatu jalan bagi setiap individu dan organisasi untuk dapat menerapkan nilai-nilai mulia, seperti kejujuran, integritas, anti-korupsi, keadilan, keseimbangan, pengabdian, dan penghargaan terhadap orang lain. Karena nilai spiritual pendekatan inklusif manajemen karier dapat memberikan dampak yang penting bagi perilaku individu dan bagaimana mereka dapat memfungsikan kemampuan yang dimiliki untuk sesuatu yang bermakna.

Nilai spiritual dalam pendekatan inklusif manajemen karier dapat memberikan sesuatu yang lebih dengan bagaimana keragaman dimulai, apa bentuk kehidupan khusus dan bagaimana seseorang dapat memahami

³⁰ Gall, T. L., Charbonneau, C., & Florack, P., "The relationship between religious/spiritual factors and perceived growth following a diagnosis of breast cancer", *Psychology & Health*, Vol. 26 No.3 Tahun 2011, h. 287 – 305.

ketidakadilan,³¹ serta dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan bagi seseorang sehingga akan terhindar dari rasa cemas,³² selain itu juga dapat meningkatkan kepekaan seseorang terhadap sesuatu yang benar dan salah.³³ Nilai spiritual dalam pendekatan inklusif manajemen karier yang dimiliki oleh seseorang akan dapat menghubungkan dengan orang lain, sehingga mereka akan dapat memberikan masukan terhadap sistem yang ada dengan berdasar pada nilai-nilai dan aturan yang berlaku pada kelompok sosial,³⁴ nilai dan aturan yang mungkin dapat digunakan sebagai landasan utama didalam menentukan perilaku nyata.

Bentuk penghayatan batiniah kepada Tuhan melalui perilaku tertentu merupakan bagian dari nilai spiritual dalam pendekatan inklusif manajemen karier karena fokus spiritual terdapat pada diri manusia.

Nilai spiritual mengacu pada suatu sifat yang mengandung energi, semangat, kekuatan yang ada namun tiada dapat terlihat, hanya dapat dirasakan keberadaannya. Secara khusus, nilai spiritual pendekatan inklusif manajemen karier dalam sebuah organisasi tidak hanya berkaitan dengan agama yang dianut oleh anggota organisasi, tetapi lebih merupakan perwujudan dari pengakuan bahwa kegagalan atau kesuksesan organisasi tidak hanya sebagai hasil dari upaya fisik yang dilakukan manusia, tetapi di dalamnya ada intervensi dari Tuhan Yang Maha Esa, sebagai sumber keyakinan. Organisasi yang menekankan pada nilai spiritual akan mengubah perilaku individu dan organisasi dari yang awalnya tidak atau kurang peka terhadap kondisi lingkungan sekitar menjadi lebih peka dan sadar terhadap lingkungan sekitar.

Adapun Tujuan karier dilihat dari sisi nilai spiritual pendekatan inklusif manajemen karier, khususnya nilai religius dalam agama Islam maka tidak terlepas dari tujuan hidup manusia; yaitu menciptakan pribadi hamba Allah yang selalu bertakwa kepada-Nya, dan dapat mencapai kehidupan bahagia di dunia dan akhirat. Manusia dituntut untuk beribadah dan tunduk pada Allah serta menjadi khalifah di muka bumi ini dengan menjalankan syariat dan menaati perintah Allah.

Sebagaimana pendapat Imam al-Ghazali yang memandang manusia sebagai proses hidup yang bertugas dan bertujuan untuk bekerja dan beramal shalih, mengabdikan diri dalam mengelola bumi untuk memperoleh

³¹Argyle & Beit Hallahmi, *The social psychology of religion*, London: Routledge, 1975.

³²Greenberg, Pyszczynski, & Solomon, *The Causes And Consequences Of A Need For Self – Esteem: At Error Management Theory*. In R. F. Baumeister (Ed.), *Public self and private self*, New York: Springer – Verlag, 1986, h. 189–212.

³³Baumeister, *Meanings of life*, New York: Guilford Press, 1991.

³⁴Kuczkowski, S., *Psychology of Religion*, Krakow: WAM, 1993.

kebahagiaan sejak di dunia hingga di akhirat. Mengenai tujuan hidup manusia, al-Ghazali menyatakan:³⁵

“Segala tujuan hidup manusia itu terkumpul dalam agama dan dunia. Dan agama tidak terorganisasikan selain dengan terorganisasinya dunia. Dunia adalah tempat bercocok tanam bagi akhirat. Dunia adalah alat yang menyampaikan kepada Allah bagi orang yang mau memperbuatnya menjadi tempat tetap dan tanah air abadi.”

Jika hal tersebut diatas merupakan tujuan hidup manusia dari sisi religius, maka kariernya pun harus mempunyai tujuan yang sama, yaitu mengembangkan pikiran manusia dan mengatur tingkah laku serta perasaannya berdasarkan agama Islam. Dengan demikian, tujuan akhir sebuah karier dilihat dari sisi nilai spiritual khususnya nilai religius pendekatan inklusif manajemen karier adalah merealisasikan ubudiyah kepada Allah di dalam kehidupan manusia, baik individu maupun organisasi.³⁶

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pada hakikatnya, nilai spiritual pendekatan inklusif manajemen karier mencakup sebuah definisi ketika manusia dibimbing untuk menjadi pribadi beriman yang kuat secara fisik, mental, dan spiritual serta cerdas, berakhlak mulia, dan memiliki keterampilan yang diperlukan bagi kebermanfaatannya dirinya, masyarakatnya, dan lingkungannya, dalam tujuan meraih kesuksesan hidup di dunia dan akhirat.

Jadi, yang menjadi ciri utama nilai spiritual dalam pendekatan inklusif manajemen karier dan yang membedakannya dengan nilai manajemen karier pada umumnya adalah nilai manajemen karier yang berbasis tauhid dan berorientasi pada kebahagiaan (kesuksesan) hidup di dunia dan kebahagiaan hidup di akhirat.

b. Nilai Sosial (*Shâlihun linnâs*)

Jika nilai adalah rangkaian sikap yang menimbulkan atau menyebabkan pertimbangan yang harus dibuat untuk menghasilkan suatu standar atau rangkaian prinsip dan aktivitas yang diukur,³⁷ maka definisi ini menekankan bahwa nilai merupakan standar bagi sikap dan aktivitas seseorang.

Adapun kata “*social*”, berasal dari kata “*Socius*” dalam bahasa Yunani yang berarti kawan atau masyarakat. Sedangkan menurut Kamus

³⁵ Abidin Ibnu Rusn, *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998, h.37.

³⁶ Abdurrohman An-nawawi, *Prinsip-Prinsip dan Metode Pendidikan Islam*, Bandung: CV. Diponegoro, 1989, h. 162.

³⁷ A. Manan, *Pendidikan Nilai, Konsep dan Moral*, Malang: IKIP Malang, 1995, h. 3.

Besar Bahasa Indonesia,³⁸ kata sosial diartikan “berkenaan dengan masyarakat atau suka memperhatikan kepentingan umum”.

Aristoteles menyebut manusia sebagai “*zoon politikon*” yaitu makhluk sosial, yang memiliki arti bahwa manusia tidak mementingkan diri sendiri, tetapi mengutamakan kepentingan umum. Dengan kata lain tidak individualistik dan egoistik, tetapi berbuat untuk kepentingan bersama. Sedangkan menurut Max Webber bahwa manusia beradab atau disebut juga sebagai makhluk sosial sebagai entitas, memiliki tingkah laku yang teratur.³⁹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa “nilai sosial” adalah suatu yang berharga (berguna/bermanfaat) yang berhubungan dengan hubungan antar manusia, dan menekankan pada segi kemanusiaan yang luhur.

Nilai sosial tidak diperoleh begitu saja saat ia lahir, namun dengan sistem nilai yang diajarkan oleh orang tua kepada anaknya dan penyesuaian dengan lingkungan.⁴⁰

Sebagaimana Santhut⁴¹ yang mengemukakan bahwa manusia belajar mengenal langkah-langkah sosial melalui interaksi dengan orang lain. Perkembangan sosial merupakan proses yang berkelanjutan dalam kehidupan manusia. Proses ini dimulai sejak anak berusia enam minggu, yakni pada saat anak dapat melihat ibu dengan matanya kemudian tersenyum kepadanya.

Setiap individu saat dewasa membutuhkan sistem yang mengatur atau semacam arahan untuk bertindak guna menumbuhkembangkan kepribadian yang baik dalam bergaul dan berinteraksi dengan masyarakat, dan nilai-nilai sosial memberikan pedoman bagi manusia untuk hidup berkasih sayang dengan sesama manusia, hidup harmonis, hidup disiplin, dan hidup bertanggung jawab. Sebaliknya, tanpa nilai-nilai sosial manusia tidak akan memperoleh kehidupan yang harmonis. Dengan demikian, nilai-nilai sosial tersebut mempunyai kedudukan yang sangat penting di berbagai lini kehidupan,⁴² termasuk dalam manajemen karier. Yang pada akhirnya nilai sosial dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan harapan sesuai dengan tujuan kariernya.

Adapun bentuk nilai sosial yang dapat diterapkan dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah keadilan, toleransi, tolong menolong, dan

³⁸ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001, h. 1085.

³⁹ Ine Kusuma Aryani, *Pendidikan Kewarganegaraan Berbasis Nilai*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, h. 5.

⁴⁰ Elizabeth K. Nottingham, *Agama dan Masyarakat*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994, h. 45.

⁴¹ Thabib Ahmad Santhut, *Menumbuhkan Sikap Sosial, Moral, Spiritual Anak dalam Keluarga Muslim*, Yogyakarta: Mitra Pustaka, 1998, h. 48.

⁴² Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat, Upaya Menawarkan Solusi Terhadap Berbagai Problem Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, h. 13.

kerjasama.⁴³ Nilai-nilai khusus tersebut merupakan bentuk dari inklusi atau sebagai media pendukung untuk menciptakan inklusifitas.

Nilai-nilai sosial dalam pendekatan inklusif manajemen karier yang terdiri atas beberapa sub nilai⁴⁴ tersebut diantaranya yang pertama adalah nilai keadilan, dimana keadilan adalah membagi sama banyak, atau memberikan hak yang sama kepada orang-orang atau kelompok dengan status yang sama. Keadilan dapat diartikan memberikan hak seimbang dengan kewajiban, atau memberi seseorang sesuai dengan kebutuhannya.⁴⁵

Kondisi nilai keadilan dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah kondisi dimana setiap individu mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam mengembangkan kariernya.

Meskipun nilai keadilan dalam pendekatan inklusif manajemen karier bersifat subjektif, namun nilai keadilan tersebut dapat diciptakan dengan berperilaku pantas dan sesuai dengan ketentuan dalam manajemen karier menggunakan ukuran kompetensi dan memberikan kesempatan yang sama.

Nilai kedua adalah toleransi, yang juga merupakan nilai sosial yang terdapat dalam pendekatan inklusif manajemen karier. Toleransi artinya menahan diri, bersikap sabar, membiarkan orang berpendapat lain, dan berhati lapang terhadap orang-orang yang memiliki pendapat berbeda. Sikap toleran tidak berarti membenarkan pandangan yang dibiarkan itu, tetapi mengakui kebebasan serta hak-hak asasi.

Toleransi merupakan suatu hal yang bernilai positif dan memberikan pengaruh yang baik pada diri sendiri dan pada orang lain serta pada lingkungan sekitar. Nilai toleransi dalam pendekatan inklusif manajemen karier menjadi suatu nilai yang perlu dikembangkan oleh setiap individu dalam proses pengembangan karier. Toleransi sendiri pada dasarnya merupakan gambaran mengenai sikap yang cenderung menghormati kebiasaan atau sikap orang lain. Maka orang yang memiliki nilai toleransi dalam pendekatan inklusif manajemen karier tentunya tidak akan mencela proses pengembangan karier orang lain.

Nilai sosial ketiga dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah tolong menolong. Tolong menolong merupakan kecenderungan alamiah manusia. Seseorang mempunyai kebutuhan dasar untuk meminta dan memberikan pertolongan.⁴⁶

⁴³ Sunaryo Kartadinata, *Educating for Character Mendidik untuk Membentuk Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, h. 74.

⁴⁴Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat...*,... h.13.

⁴⁵ Yunahar dan Ilyas, *Kuliah Akhlaq*, Yogyakarta: Lembaga Pengkajian dan Pengalaman Islam, 2007, h. 225.

⁴⁶Clarke mendefinisikan perilaku menolong sebagai sebuah bagian dari perilaku prososial yang dipandang sebagai segala tindakan yang ditujukan untuk memberikan

Perilaku menolong yang dilakukan oleh seseorang dapat mempengaruhi penilaian dirinya. Sehingga perilaku menolong yang telah dilakukan oleh seseorang akan dapat mempengaruhi diri sosial orang tersebut. Interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang - orang di lingkungan sekitarnya akan membuat seseorang tersebut mempunyai minat-minat social. Menurut Hurlock⁴⁷ setiap individu memiliki minat sosial terhadap tolong-menolong, karena seseorang yang melakukan tindakan menolong di lingkungan sekitarnya akan merasa sangat berarti di lingkungannya dan konsep dirinya akan kearah positif atau naik. Tapi, jika seseorang itu merasa apa yang ia berikan terhadap lingkungannya tidak berarti bagi lingkungannya, maka konsep dirinya akan cenderung kearah negatif atau turun.

Di dalam proses manajemen karier konsep diri positif menjadi dasar pada proses pengembangan karier. Interaksi perilaku menolong yang dilakukan antara individu satu dengan individu lainnya dapat memberikan individu suatu pengalaman yang dapat merubah penilaian terhadap diri mereka. Setiap individu yang melakukan tindakan menolong akan menunjukkan identitasnya bahwa mereka sebagai seorang manusia dapat melakukan tindakan sosial di masyarakat dengan cara menolong. Seseorang akan merasa bahwa dirinya berguna bagi orang lain dan lambat laun konsep diri pun mulai berkembang kearah positif.

Nilai tolong menolong dalam pendekatan inklusif manajemen karier tidak mengenal batasan baik dari ras, suku dan agama. Dan dengan mengadopsi nilai tolong menolong tersebut seseorang akan mampu mengembangkan konsep dirinya sehingga mempermudah dalam menentukan perencanaan kariernya dalam proses manajemen karier.

Nilai sosial keempat dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah nilai kerja sama. Semangat kerja sama ini haruslah ditanamkan secara berkesinambungan. Kerjasama adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan,⁴⁸ termasuk pada tujuan karier. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan karier.

Kerjasama juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja. Kerjasama dan semangat kerja dapat ditingkatkan apabila antar individu dapat menjalin komunikasi yang baik, hal ini akan

keuntungan pada satu atau banyak orang. Lihat A. A. Rahman, *Psikologi sosial: Integrasi pengetahuan wahyu dan pengetahuan empiric*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013.

⁴⁷ E. B. Hurlock, *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980.

⁴⁸ H. Sunaryo, H., "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER", *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 6 Tahun 2017, h. 4.

mempengaruhi kerjasama setiap individu yang akan berdampak positif terhadap kinerja.⁴⁹

Dalam Pendekatan inklusif manajemen karier nilai kerjasama terbentuk dari sikap individu atau sekelompok untuk saling membantu atau saling menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Nilai kerjasama dapat memberikan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula.

Pada dasarnya nilai-nilai sosial dalam pendekatan inklusif manajemen karier tersebut diatas mengacu pada nilai-nilai sosial yang tidak bertentangan dengan ajaran al-Qur'an dan Sunnah atas prinsip mendatangkan kemanfaatan dan menjauhkan kemudharatan bagi sesama manusia.⁵⁰

c. Nilai Personal (*Shâlihun Linafsihi*)

Nilai personal (*personal values*) merupakan suatu keyakinan yang berfungsi sebagai standar yang mengarahkan perbuatan dan cara pengambilan keputusan.⁵¹ Dan di tegaskan oleh Kahle⁵² bahwa nilai personal sebagai dasar pengembangan sikap individu dalam perilaku pengambilan keputusan. Dasar keyakinan dalam pengambilan keputusan tersebut sangat berpengaruh dalam proses manajemen karier, karena nilai personal mempunyai pengaruh pada perilaku seseorang melalui sikap,⁵³ kemudian berpengaruh pada perilaku akhir mereka sebagai pengambil keputusan dalam proses pengembangan karier.

Nilai personal yang dimiliki oleh setiap individu dalam pendekatan inklusif manajemen karier dapat menjadi alat (*instrumental*) dalam pengembangan karier maupun menjadi tujuan akhir (*terminal*) dalam manajemen karier. Dalam kaitan dengan hal ini Rokeach⁵⁴ menyatakan bahwa sebuah nilai dapat menjadi variabel tergantung ataupun bebas. Sebagai variabel tergantung nilai merupakan hasil semua kekuatan kultural,

⁴⁹ Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wijaya (2015:5) komunikasi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja, untuk mendukung peningkatan semangat kerja seseorang maka peranan komunikasi sangat diperlukan. H. D. Wijaya, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1-7 Tahun 2015, h.5.

⁵⁰ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam; Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Millennium....*, h. 8.

⁵¹ Milton Rokeach, *The Nature of Human Values*, New York: Free Press, 1973.

⁵² Pamela M. Homer and Lynn R. Kahle, "A Structural Equation Test of the Value-Attitude- Behavior Hierarchy," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54 No. 4 Tahun 1988, h. 638-646.

⁵³ Pamela M. Homer and Lynn R. Kahle, "A Structural Equation Test of the Value-Attitude- Behavior Hierarchy," *Journal of Personality and Social Psychology....*, h. 638-646.

⁵⁴ Milton Rokeach, *The Nature of Human Values....*, h. 7.

institusional dan personal yang berlaku pada seseorang selama hidupnya. Sebagai variabel bebas nilai memiliki akibat-akibat yang jauh, antara lain penentu; semua jenis tingkah laku sosial, sikap ideologi, evaluasi moral terhadap diri sendiri dan orang lain.

Nilai sebagai alat (*instrumental*) dalam pendekatan inklusif manajemen karier dapat menjadi nilai moral dan nilai kompetensi. Sebagai nilai moral berkaitan dengan cara seseorang bertingkah laku dan berkaitan hati nurani, jika seseorang melanggar nilai personal yang dimiliki maka akan menimbulkan kesedihan hati nurani atau perasaan bersalah karena telah melakukan kesalahan. Dan nilai kompetensi atau aktualisasi diri dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah nilai instrumental yang berfokus pada sifat personal yang tidak begitu terlihat pada unsur moralitas. Sehingga tingkah laku jujur, bertanggung jawab membawa seseorang memiliki sifat moralis sedangkan bertingkah laku logis, cerdas dan *imaginative* berarti seseorang bertingkah laku kompeten.

Pada intinya nilai personal dalam pendekatan inklusif manajemen karier menjadi suatu keyakinan atau dasar bagi seseorang untuk mengambil keputusan guna menentukan arah dan tujuan karier yang memiliki unsur kebaikan bagi dirinya sendiri dengan keterbukaan diri terhadap fungsi nilai sebagai alat dan tujuan dalam proses manajemen karier.

Jika melihat nilai-nilai dalam pendekatan inklusif manajemen karier melalui sudut pandang organisasi maka nilai-nilai tersebut merupakan salah satu indikator apakah organisasi tersebut dalam keadaan yang sehat atau tidak, karena bagi sebuah organisasi, keberadaan nilai-nilai tersebut sangatlah penting. Namun, dalam proses menjalankan dan menanamkan nilai-nilai tersebut tidaklah mudah. Sebuah nilai harus menjadi kebiasaan, perilaku, bahkan budaya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai personal dalam pendekatan inklusif manajemen karier merupakan kumpulan nilai yang menjadi dasar maupun pijakan seseorang maupun organisasi dalam membentuk sistem, proses, kebijakan, serta strategi dalam menjalankan manajemen karier. Selain itu, nilai-nilai tersebut dapat menjadi pijakan dalam mencapai tujuan jangka pendek, menengah, hingga jangka panjang. Sehingga, nilai-nilai tersebut dapat dijadikan sebagai alat atau tujuan karier, dan merupakan kepercayaan yang ditanamkan dalam pendekatan inklusif manajemen karier yang dapat menembus batas objek, manusia serta situasi.

d. Nilai Ekologis (*Shâlihun lil 'alam*)

Ekologi secara *harfiah* berarti ilmu tentang makhluk hidup dalam rumahnya atau ilmu tentang tempat tinggal makhluk hidup.⁵⁵ Selain itu

⁵⁵Indrianto, *Ekologi hutan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, h. 2.

ekologi berarti pula ilmu yang mempelajari hubungan-hubungan antar makhluk hidup itu dengan lingkungannya.⁵⁶

Adapun dalam penelitian ini, nilai ekologi yang peneliti maksud adalah dasar-dasar, prinsip-prinsip atau pola-pola perilaku dan hubungan antara makhluk hidup, khususnya hubungan manusia terhadap lingkungannya, yang antara lain terdiri dari lingkungan biotik dan abiotik.

Segala sesuatu di dunia ini erat hubungannya satu dengan yang lain. Sejak lahir, manusia langsung berinteraksi dengan lingkungannya. Lingkungan perlu diolah dan dimanfaatkan manusia sebaik-baiknya. Manusia harus mencintai lingkungan, artinya memperlakukan berbagai macam benda, baik biotik maupun abiotik agar lingkungan hidup itu dapat berfungsi sebagaimana mestinya sesuai dengan kodratnya masing-masing, sehingga terwujud kesejahteraan dan kebahagiaan hidup manusia lahir dan batin.

Lingkungan bagi seorang manusia mencakup beberapa faktor seperti mencakup tanah, sinar matahari dan fauna yang memakan tanaman. Sebuah lingkungan hidup terbentuk karena adanya lingkungan abiotik, biotik dan sosial didalamnya. Lingkungan abiotik merupakan sebuah lingkungan yang tersusun atas benda-benda yang tak hidup atau yang sering disebut dengan lingkungan fisik. Unsur fisik yang membentuk lingkungan sangat beragam seperti sinar matahari, tanah, air, dan udara. Lingkungan abiotik ini membuat sebuah kawasan dan mempengaruhi komunitas makhluk hidup yang tinggal sekitarnya. Jika salah satu unsur tersebut tidak ada maka lingkungan tersebut mengalami ketidak seimbangan.

Lingkungan hidup adalah kesatuan ruang dengan semua benda dan kesatuan makhluk hidup termasuk didalamnya manusia dan perilakunya yang melangsungkan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya. Makhluk hidup ini bukan hanya manusia saja namun mencakup juga hewan serta tumbuhan yang berada disekitarnya.⁵⁷

Islam sebagai agama universal mengajarkan tata cara peribadatan dan interaksi tidak hanya dengan Allah SWT dan sesama manusia tetapi juga dengan lingkungan alam sekitarnya. Hubungan ini sejalan dengan misi islam yang dikenal sebagai agama *rahmatan lil 'alamin* artinya bahwa islam mencakup seluruh aspek kehidupan manusia.

Manusia tidak memiliki hak untuk mengeksploitasi alam secara berlebihan melebihi kebutuhan dasar, termasuk dalam proses manajemen karier. Hal ini disebabkan karena alam dan makhluk apapun yang ada didalamnya juga merupakan umat (hamba-hambanya) sebagaimana halnya

⁵⁶ Sarlito irawan sarwono, *Psikologi Lingkungan*, Jakarta: PT Grasindo, 1995, h. 6.

⁵⁷Pratiwi, *Marilah kita lestarian Lingkungan Hidup*, Jakarta: Trias Yoga Kreasindo, 2012, h. 3.

manusia.⁵⁸ Apabila manusia dalam mengurus alam ini tidak baik, boros dan serampangan, tidak adil dan tidak seimbang serta melakukan eksplorasi yang melewati batas, niscaya *azab* Allah dan malapetaka akan datang kepada manusia.

B. Konsep Manajemen Karier

1. Definisi Karier

a. Konsep Karier

Istilah karier pada awalnya menunjukkan pengertian *pathway* (jalan kecil) atau *racecourse* (lintasan balapan); lintasan atau pergerakan cepat manusia, kuda, burung, elang, benda-benda angkasa, atau serangkaian tindakan.⁵⁹ Selanjutnya pada awal abad ke-19, istilah itu berubah menjadi beberapa makna yang digunakan dalam berbagai cara dalam aneka domain/ranah, dengan tujuan-tujuan yang berbeda. Dari sudut pandang yang berbeda dan dengan perbedaan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Konsep karier yang luas dan kompleks tersebut menimbulkan makna yang berbeda-beda. Namun demikian, karier merupakan sejumlah konstruk/konsep, dengan beberapa persamaan.

Karier merupakan istilah yang sudah lazim dalam bahasa sehari-hari, yang digunakan dalam pengertian, antara lain, sejarah pekerjaan seseorang, rangkaian dan pola dalam kedudukan dan posisi pekerjaan, dan kemajuan ke atas dalam pekerjaan atau biasanya dalam hidup. Secara khusus, karier dibedakan dari “sekedar pekerjaan”⁶⁰ dan diterapkan secara khusus pada sejarah pekerjaan dan kemajuan profesional, manajer, dan elit lainnya. Akan tetapi karier mungkin juga digunakan dalam pengertian biografi atau sejarah hidup.

Dalam perspektif sosiologis, karier dijelaskan berdasarkan peran pekerjaan dalam stratifikasi dan mobilita social,⁶¹ Sebagaimana Gibson dkk

⁵⁸ Rois Mahfud, *Al-Islam Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Erlangga, 2011, h. 102.

⁵⁹ Aufrey Collin, Career, dalam greenhaus & Callanan, (ed), *Encyclopedia of Career Development*, California: Sage Publication, Inc, 2006.

⁶⁰ Dilard mengungkapkan bahwa job merujuk pada pekerjaan yang tidak berkelanjutan atau bersifat temporer. Job hanya menuntut kemampuan minim, pendidikan seadanya, dan dedikasi yang sedikit. Berbeda dengan karier yang membutuhkan sejumlah pelatihan, pendidikan, dan komitmen pada kehidupan kerjayang dipilih individu. Lihat J. M. Dillard, *Life Long Career Planning*, Colombus, Ohio, Bell & Howell Company, 1985, h. 1.

⁶¹ Pilihan karier seseorang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekitarnya yakni kondisi lingkungan sosial. Pilihan karier adalah penentu kuat status seseorang dalam masyarakat, pendapatan, kekayaan, dan gaya hidup. Sehingga banyak generasi muda mengikuti pekerjaan yang serupa dengan orang tua mereka. Ketidaksetaraan terkait karier akan diabadikan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dengan demikian minta sosiologis dalam pilihan karier awalnya difokuskan pada mekanisme antargenerasi mobilitas

yang menyatakan bahwa karier adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktifitas kerja yang terus berkelanjutan.⁶² Pilihan karier dalam perspektif sosiologis ditafsirkan menurut pengaruh dan kendala yang dialami individu, seperti asal keluarga, pendidikan, kompetisi, etnik, dan gender. Selain itu dalam perspektif sosiologis, konsep karier juga digunakan untuk mempelajari organisasi dalam memandang karier. Perspektif yang berbeda mengenai karier dalam perspektif sosiologis memandang karier sebagai transisi yang dibuat individu dalam berbagai konteks, tidak sekedar pada pekerjaan atau organisasi. Penelitian etnografik dalam perspektif sosiologis menunjukkan bahwa individu mengembangkan identitas dan perannya ketika mereka bergerak melalui serangkaian perjalanan status. Dengan demikian, konstruk karier dalam perspektif sosiologis memadukan konsep objektif dan subjektif, serta memainkan peran rekursif/berulang dalam menghubungkan individu dengan institusi dan struktur.

Dalam perspektif psikologi vokasional dan karier, konsep karier ditekankan pada individu, dan terdapat perhatian yang terbatas pada faktor kontekstual yang lebih luas, serta peluang dan kendala bagi individu. Akan tetapi, dampak kompetisi, etnik, kelompok, dan gender semakin mendapat pengakuan. Dalam perspektif psikologi vokasional dan karier, karier memiliki makna khusus, beberapa pandangan diantaranya adalah.⁶³

Pertama, pandangan yang berfokus pada kesesuaian antara orang dan pekerjaan, dengan menggunakan daftar yang bervariasi, pendekatan ciri dan faktor yang menyeraskan ciri, kemampuan, dan kecenderungan pribadi dengan tuntutan pekerjaan. Kedua, kerangka menurut implementasi konsep diri dan perkembangan hidup seseorang, mengakui tahapan, tugas, dan konteks perkembangan, dan kedewasaan karier. Ketiga, konstruk lain memandang karier menurut perwakilan individual, pembelajaran sosial, pemrosesan informasi, perencanaan dan pembuatan keputusan. Keempat, perspektif lain berfokus pada bagaimana memaknai pengalaman dan konstruk makna melalui aksi, naratif, dan metaphor. Kelima, konsep karier yang digunakan dalam psikologi pekerjaan, dimana karier ditafsirkan menurut hubungan antara individu dan organisasi, serta pengaruh struktur dan dinamika organisasi, desain pekerjaan, system penghargaan, manajemen karier, gaya manajemen, dan pengendalian.

apa yang kemudian disebut proses stratifikasi karier. Lihat Duane Brown and Associates, *Career Choice and Development*. 4th Edition, John Wiley & Sons, Inc., 2002, h. 37.

⁶²R. L. Gibson & M. H. Mitchell, *Introduction to Counseling and Guidance*, 4th Edition, Boston: Allyn and Bacon, 1995, h. 305.

⁶³Aufrey Collin, Career, dalam greenhaus & Callanan, (ed), *Encyclopedia of Career Development*, California: Sage Publication, Inc, 2006.

Dalam manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan mencapai kinerja organisasi yang efektif melalui para pegawainya, konsep karier menggambarkan engagement (Keterlibatan dan keterikatan) individu dengan organisasi. Dari sudut pandang ini, karier memainkan peran penting dalam system penghargaan dan pengendalian organisasi, dan manajemen karier lebih daripada orang mengelola kariernya sendiri.

Dalam pandangan Raymond A. Noe⁶⁴ ada empat makna yang berbeda yang dapat diterapkan pada konsep karier. Pertama, karier di deskripsikan sebagai kemajuan. Dalam pengertian ini, karier menunjukkan kemajuan dan kesuksesan seseorang yang meningkat / ke atas dalam pekerjaan atau organisasi. Kedua, karier dideskripsikan sebagai profesi. Definisi ini menunjukkan bahwa karier terjadi hanya dalam pekerjaan tertentu dimana terdapat pola kemajuan yang jelas, misalnya : dokter, pengacara, dll. Ketiga, karier dapat di anggap sebagai serangkaian pekerjaan sepanjang hidup. Menurut definisi ini, setiap orang memiliki karier. Keempat, karier bisa dideskripsikan sebagai serangkaian pengalaman yang terkait dengan perannya sepanjang hidup. Karier menggambarkan bagaimana seseorang mengalami serangkaian pekerjaan dan penugasan dalam sejarah pekerjaannya.

Menurut pendapat dari Rivai dan Sagala⁶⁵ karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat juga dikatakan bahwa pengertian karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Berdasarkan dari beberapa definisi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian karir adalah semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja yang berkaitan dengan pengalaman dan aktifitas kerja atau seluruh jabatan yang pernah diduduki seseorang selama rentang waktu kehidupannya. Karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku, dan motivasi dalam diri individu.

Kata karier dapat ditinjau dari sejumlah perspektif yang berbeda. Dari satu perspektif karier merupakan serangkaian posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, ini merupakan karier objektif. Namun, dari sudut pandang lain, karier terdiri atas perasaan kemana yang harus dituju seseorang dalam kehidupan kerjanya, seperti sikap, nilai, dan harapan seseorang, ini merupakan karier subjektif. Sebagaimana Simamora yang menyatakan bahwa karier dapat dipandang dari beberapa perspektif yang objektif dan subjektif. Di pandang dari perspektif yang objektif, karier

⁶⁴Raymond A Noe, *Employee Training and Development*, Boston: McGraw Hill, 2010.

⁶⁵ Veithzal Rivai & Sagala, E. J., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2009, h. 264.

merupakan urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subjektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.⁶⁶

Kedua sudut pandang tersebut, objektif dan subjektif berfokus pada individu dan berasumsi bahwa orang memiliki kendali atas nasibnya dan mereka dapat memanfaatkan kesempatan untuk memaksimalkan kesuksesan dan kepuasan yang berasal dari karier. Oleh Karena itu, pengembangan karier amat diperlukan.

Secara tradisional karier dipandang sebagai tahapan perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya. Dalam manajemen karier tradisional dengan struktur organisasi hirarkis, jalur karier seseorang akan mengikuti hirarki struktur organisasinya. Pengembangan karier individu mengutamakan tercapainya stabilitas karier dalam struktur organisasi dan adanya definisi pekerjaan yang jelas.⁶⁷ Pengertian tentang konsep karir tradisional ini didasarkan pada struktur yang hierarkis, sangat terstruktur, dan kaku. Model karir masa lalu ini memiliki arah yang jelas, uni-dimensional atau kemajuan secara linear yang ditentukan berdasarkan promosi.⁶⁸ Dalam perusahaan, jenjang karier ditentukan berdasarkan hierarki. Dengan demikian, kesuksesan karir ditentukan oleh dua faktor, yaitu tingkat mobilitas ke atas dan indikator pencapaian yang eksternal seperti kenaikan gaji, tingginya status sosial, dan pangkat. Adanya stabilitas struktur dan kejelasan pada jenjang karier akan menyiratkan jalur karir yang jelas, yang sebagian besar adalah “linear”.

b. Karier dalam Paradigma Baru

Abad 21 ditandai dengan berubahnya struktur organisasi dari network ke selular. Ini merupakan struktur minimalis yang muncul untuk mendukung aktivitas organisasi profesional. Organisasi selular diibaratkan suatu sel dalam organisme hidup, memiliki fungsi dasar kehidupan dan bisa hidup sendiri. Dengan bergabung bersama sel lain, sel-sel tersebut mampu membentuk fungsi yang lebih kompleks. Organisasi semacam ini mengembangkan beberapa ciri serikat dan profesional serta menciptakan

⁶⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2001, h. 505.

⁶⁷R. J. Defillipi and M.B. Arthur, “Boundaryless Contexts and Career: A Competency-Based Perspective”, dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, h. 307 – 324.

⁶⁸Rosenbaum, J. E., Tournament mobility: career patterns in a corporation, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24 Tahun 1979, h. 220 – 242.

kondisi bagi anggota untuk mampu mengembangkan karier mereka sendiri yang kaya dengan sumberdaya bagi pembelajaran relasional.⁶⁹

Lahirnya *protean career*⁷⁰ sebagai indikasi munculnya paradigma baru dimana organisasi berubah dari birokrasi menjadi *network*, manajer lebih berperan sebagai *multi skilled specialist* dibanding spesialis. Kompetensi berubah kearah *teamwork* dan *development, reward* lebih berdasar pada *skill* dibanding *job*. Kontrak kerja lebih ditekankan atas dasar kemampuan bekerja secara fleksibel, karier manajemen lebih pada *self-managed* dengan mobilitas lateral. Karyawan tidak lagi terikat kontrak kerja tradisional dimana mereka masuk perusahaan, bekerja keras, menunjukkan kinerja baik, loyal, memiliki komitmen, kemudian mereka menerima kompensasi yang lebih tinggi dan seterusnya.

Tujuan utama *Protean career* adalah kesuksesan psikologis berupa perasaan bangga akan tercapai tujuan hidup seseorang, kebahagiaan keluarga, kedamaian hati dan sebagainya. Indikator kesuksesan bersumber dari hati, bukan pada tingginya hirarki tangga karier atau kemampuan mengumpulkan kekayaan.

Pengembangan karier tidak lagi berdasarkan usia dan tahapan hidup secara kronologis, tetapi dari *countinous learning* dan perubahan identitas yang dilakukan secara terus menerus. Karier sebagai serangkaian tahap-tahap pembelajaran singkat yang disebut *career age* bukan *chronological age*.

Protean career sebagai *Sources of development* yang tumbuh dan berkembang melalui pembelajaran terus menerus, melalui kombinasi individu, tantangan kerja dan saling hubungan antar manusia.

Profil kesuksesan *protean career* yaitu tuntutan pasar kerja yang bergeser dari kemampuan bersifat *know-how* kearah *learn-how*, dari *work-self* kearah *whole-self*. *Job security* tidak lagi menjadi hal yang terpenting dan akan digantikan oleh kemampuan untuk dipekerjakan (*employability*). Individu diharapkan mampu membawa diri sepenuhnya dalam pekerjaan. Hal ini tercipta karena adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan maksud hati seseorang.

Meskipun Hall⁷¹ memperkirakan bahwa karier organisasioal akan hilang dan digantikan oleh kontrak karier baru yang sepenuhnya dikelola

⁶⁹B.B. Alfred, C.C. Snow, and R. E. Miles, "Characteristics of Managerial Career in The 21st Century", *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, 1996, h.17-27.

⁷⁰*Protean career*. *Protean* diambil dari kata *Proteus*, adalah nama salah seorang dewa Mesir Kuno yang dapat berubah bentuk sekehendak hatinya. Hal ini mengandung makna bahwa karier individu akan ditentukan dan dikelola oleh setiap individu, bukan organisasi.

⁷¹Hall, T. Douglas, "Protean Careers of the 21st Century", *Academy of Management Executive*, Vol. 10, No.4, 1996, h. 8-16.

oleh individu, dukungan organisasi tetap diperlukan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Bila kita sesuaikan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, maka *protean career* terjadi pada individu yang telah mencapai hirarki kebutuhan harga diri (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). *Protean career* hanya bisa terjadi pada individu yang telah melalui tiga hirarki kebutuhan sebelumnya yaitu: kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), serta kebutuhan sosial (*social needs*).

Karier *protean* bukan kontrak karir antara seseorang dengan organisasi, melainkan kesepakatan antara seseorang dengan pekerjaan itu sendiri. Menuntut adanya kesadaran dan tanggung jawab setiap individu.

Perubahan yang signifikan pada pengertian konsep karier di akhir abad ke-20 tersebut menghadirkan perspektif yang baru tentang pencapaian dalam kesuksesan seseorang akibat karier yang lebih fleksibel dan dinamika restrukturisasi. Jalur karir "*multi-directional*" adalah jenis model karir yang baru di mana terdiri dari berbagai pilihan dan juga menyediakan banyak kemungkinan untuk pengembangan diri. Jenis *multi-directional* ini tidak berhenti di jalur karier yang sedang dilakukan, namun juga menyiratkan untuk evaluasi kesuksesan karier.

Pandangan karier yang aneka ragam tersebut menunjukkan bahwa pola-pola kehidupan kerja seseorang berubah di beberapa wilayah, lebih bersifat freelance, lebih banyak bekerja di rumah, perubahan pekerjaan yang lebih sering, dan semakin banyak peluang, namun semakin sedikit rasa aman.

c. Teori-Teori Karier

Salah satu keputusan penting dalam hidup seseorang adalah dalam pemilihan karier. Pemilihan karier tidak hanya berdampak pada jangka waktu yang singkat, namun berdampak pada kehidupan jangka panjang. Memilih karier juga merupakan hal yang tidak bisa dihindari oleh setiap individu, karena setiap individu harus menentukan arah pilihan karier dimana pemilihan karier yang tidak dibuat berdasarkan fantasi atau khayalan namun berdasarkan minat, kapasitas, dan nilai-nilai yang dianut oleh seseorang setelah mengeksploitasi dunia dengan cara mengolaborasi serta mengklarifikasi minat, bakat, kemampuan serta nilai-nilai pribadi yang dianut setelah terlebih dahulu mengalami perkembangan karir dalam jangka waktu yang cukup panjang.

Teori-teori karier yang digunakan dalam pemilihan karier sangat berpengaruh dalam proses manajemen karier, sehingga terdapat perbedaan posisi teoritis dalam manajemen karier jika perkembangan karier tersebut mengacu pada teori yang berbeda. Setidaknya terdapat tiga teori utama yang

mendeskripsikan cara yang ditempuh seseorang ketika membuat pilihan dalam proses perkembangan kariernya yaitu:⁷² teori perkembangan dari Ginzberg, teori konsep diri dari Super dan teori tipe kepribadian dari Holland.

Dengan adanya perbedaan teoritis tersebut, maka perlu diketahui berbagai teori-teori yang berpengaruh dalam manajemen karier, diantara teori-teori tersebut adalah:

1) Teori *trait-and-factor*

Secara bahasa *trait* dapat diartikan dengan sifat, karakteristik seorang individu. Sedangkan *factor* berarti tipe-tipe, syarat-syarat tertentu yang dimiliki oleh sebuah pekerjaan atau suatu jabatan. Teori *Trait and factor* memberikan asumsi bahwa kecocokan antara *trait* dengan *factor* akan melahirkan kesuksesan dalam suatu karier yang dilalui oleh seseorang dan begitu sebaliknya kegagalan dalam mencocokkan *Trait* dengan *factor* akan menimbulkan kegagalan dalam sebuah pekerjaan.⁷³

Teori *Trait and factor* berfungsi untuk menganalisis atau mendiagnosis seseorang mengenai ciri-ciri atau dimensi/aspek kepribadian tertentu yang diketahui mempunyai relevansi terhadap keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam kariernya.⁷⁴

Menurut Williamson Teori *trait and factor* merupakan cara Pemahaman diri melalui testing psikologis dan penerapan pemahaman itu dalam memecahkan beraneka ragam problem yang dihadapi, terutama yang menyangkut pilihan bidang pekerjaan.⁷⁵

Manfaat teori *trait dan factor* menurut Shertzer & Stone adalah membantu individu dalam memperoleh kemajuan memahami dan mengelola diri dengan cara membantunya menilai kekuatan dan kelemahan diri dalam kaitan dengan tujuan perubahan kemaiuan tujuan-tujuan hidup dan karier.⁷⁶

Asumsi dasar teori *trait and factor* menurut Winkel⁷⁷ adalah sebagai berikut: Pertama, setiap individu mempunyai sejumlah kemampuan dan potensi, seperti taraf intelegensi umum, bakat khusus, taraf kreatifitas, wujud minat serta keterampilan, yang bersama-sama membentuk suatu pola yang khas untuk individu itu. Kemampuan dan variasi potensi itu merupakan ciri-

⁷² John W. Santrock, *Perkembangan anak*, jilid I edisi kesebelas, Jakarta : PT. Erlangga, 2007, h. 171.

⁷³ Hadiarni dan Irman, *Konseling karir*, Batusangkar: STAIN Batusangkar Press, 2009, h. 89-90.

⁷⁴ W.S. Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 1997, h. 338.

⁷⁵ W.S. Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan....*, h. 386.

⁷⁶ Shertzer & Stone, *Fundamentals of Counseling*, Boston: Houghton Mifflin Company, 1980, h. 171.

⁷⁷ W.S. Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan....*, h. 388

ciri kepribadian (*traits*) yang telah agak stabil sesudah masa remaja dilewati dan dapat diidentifikasi melalui tes-tes psikologis. Data hasil testing memberikan gambaran deskriptif tentang individualitas seseorang yang lebih dapat diandalkan dari pada hasil introspeksi atau refleksi terhadap diri sendiri.

Kedua, pola kemampuan dan potensi yang tampak pada seseorang menunjukkan hubungan yang berlainan dengan kemampuan dan keterampilan yang dituntut pada seorang pekerja diberbagai bidang pekerjaan. Begitu juga wujud minat yang dimiliki seseorang menunjukkan hubungan yang berlainan dengan pola minat yang ditemukan pada orang berkarier diberbagai bidang pekerjaan. Dengan demikian dibutuhkan informasi jabatan (*vocational information*) yang tidak hanya mendeskripsikan tugas-tugas yang dilakukan, tetapi menggambarkan pula pola kualifikasi dalam kepribadian pekerja yang harus dipenuhi supaya mencapai sukses dalam suatu bidang pekerjaan.

Ketiga, setiap individu mampu, berkeinginan dan berkecenderungan untuk mengenal diri sendiri serta memanfaatkan pemahaman diri itu dengan berfikir secara baik, sehingga dia akan menggunakan seluruh kemampuan semaksimal mungkin dan dengan demikian bisa mengatur kehidupannya sendiri secara dengan memuaskan.

Dasar manusia dalam teori *Trait and Factor* ada tujuh yaitu: Bawaan dari lahir sudah memiliki potensi yang baik dan buruk pada manusia, masyarakat sangat berperan dalam berkembangnya sifat manusia, ingin memiliki kehidupan yang layak, keterkaitan manusia dengan alam semesta, manusia merupakan individu yang unik, manusia memiliki sifat-sifat umum, manusia bukan penerima pasif bawaan dan lingkungannya.

Hadiarni dan Irman⁷⁸ menyatakan bahwa di antara keunggulan yang dimiliki teori *trait and factor* antara lain yaitu seseorang mendapatkan data yang akurat dan valid tentang dirinya, yang diperoleh melalui tes psikologi dan non tes yang dikerjakan secara ilmiah.

Selain itu seseorang mendapatkan berbagai informasi dunia kerja dan berbagai persyaratan yang mesti dimiliki untuk dimasuki dunia kerja tersebut.

Seseorang juga mendapatkan berbagai tawaran terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan karier, dan solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapinya.

Seseorang akan lebih puas apabila mendapatkan karier sesuai dengan analisis sifat dan faktor. Kemungkinan tingkat keberhasilan dan kesuksesan dalam menggeluti karier akan lebih tinggi.

⁷⁸ Hadiarni dan Irman, *Konseling karir*...., h. 98.

Disamping keunggulan, menurut Hadiarni dan Irman juga ditemukan kelemahan yang dimiliki teori *trait and factor*, diantaranya yaitu seseorang lebih bersifat pasif dan yang lebih aktif itu guru pembimbing (konselor).

Seseorang akan frustrasi apabila tawaran pilihan karier tidak dapat dia temukan, karena terbatas pada pilihan karier yang telah ditetapkan berdasarkan analisis sifat dan faktor.

Dari berbagai keunggulan dan kelemahan yang dimiliki oleh teori *trait and factor* dan penerapannya dalam manajemen karier harus melihat dan memahami situasi dan kondisi yang ada, artinya satu teori untuk satu persoalan mungkin cocok dan amat tepat sekali, akan tetapi untuk persoalan yang lain mungkin tidak pas.

2) Teori yang dikembangkan oleh Ginzberg

Hal yang mendasar bagi teori perkembangan karier menurut Ginzberg dalam membangun teorinya adalah pendekatan psikologis atas tugas-tugas perkembangan yang dilalui manusia. Konsep perkembangan dan pemilihan karier oleh Ginzberg.

Dalam proses perkembangan dan pemilihan karier oleh Ginzberg, pilihan pekerjaan itu merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus, pilihan pekerjaan itu juga tidak bisa diubah atau dibalik. Adanya pembatasan pilihan pekerjaan itu bersifat menentukan. Jadi umur akan mempengaruhi karier dan kesediaan kesempatan bisa saja menyebabkan orang berubah dalam pilihan pekerjaannya.

Optimisasi, yang merupakan penyempurnaan teori tersebut adalah upaya individu untuk mencari kecocokan kerja, baik antara minat yang terus mengalami perubahan, tujuannya dan keadaan yang terus berubah.

Proses pemilihan karier Ginzberg tidak hanya terjadi sekali saja melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu. Pada umumnya mencakup kurun waktu selama 6 hingga sepuluh tahun, yang dimulai dari sekitar usia 11 tahun dan berakhir sesudah usisa 17 tahun tau awal masa dewasa. Terdapat tiga periode atau tahapan dalam proses pemilihan karir yaitu priode fantasi, tentatif, dan realistic dengan karakteristik sebagai berikut:⁷⁹

Pertama, masa fantasi yang berlangsung pada individu dari masa kanak-kanak sampai kira-kira usia 10-11 tahun (masa sekolah dasar). Pada masa ini, proses pemilihan pekerjaan masih bersifat sembarangan atau asal pilih, tanpa didasarkan pada pertimbangan yang matang (rasional dan objektif) mengenai kenyataan yang ada. Pilihan pekerjaan pada masa ini hanya didasari atas kesan yang menyenangkan semata, yang diperolehnya dari lingkungan sekitarnya. Menurut winkle selama periode ini, anak mula-mula hanya bermain saja dan permainan ini dianggap tidak mempunyai

⁷⁹John W. Santrock, *Perkembangan anak*...,... h. 171.

kaitan dengan dunia kerja. Oleh karena itu, fase ini tidak diberi perhatian banyak oleh kelompok Ginzberg. Pada akhir fase ini permainan anak mulai menampilkan beberapa indikasi bahwa dia kelak cenderung memilih sejumlah aktivitas tertentu yang mengarah kepada peran sebagai pemegang suatu jabatan.

Kedua, masa tentative yang berlangsung pada usia lebih kurang 11 tahun sampai 17 tahun atau pada masa anak bersekolah di SMP dan SMA. Pada masa ini, pilihan pekerjaan mengalami perkembangan. Menurut Ginzberg masa ini diklasifikasikan menjadi 4 tahap, yaitu: Tahap berdasarkan minat (11-12 tahun) dimana individu cenderung melakukan pekerjaan/kegiatan hanya sesuai dengan minat dan kesukaan mereka saja. Pertimbangan karir pun juga didasari atas kesenangan, ketertarikan atau minat individu terhadap objek karir tanpa mempertimbangkan banyak faktor. Tahap berdasarkan kapastian (13-14 tahun) dimana pada tahap ini anak sudah menyadari bahwa minatnya berubah-ubah. Maka anak mulai menanyakan pada diri sendiri apakah dia memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan apakah kemampuan itu cocok dengan minatnya. Tahap berdasarkan nilai (15-16 tahun) tahap ini bertambah besar dan menyadari bahwa di dalam pekerjaannya dilakukan orang terdapat nilai pribadi dan kemasyarakatan (bahwa kegiatan yang satu lebih mempunyai nilai daripada lainnya). Tahap dalam masa transisi (16-17 tahun) dimana dalam masa ini anak memadukan orientasi. Orientasi pilihan yang dimiliki sebelumnya yaitu orientasi minat, orientasi kapasitas dan orientasi nilai, atau dengan kata lain masa ini sudah mulai pada pilihan yang realitas.

Ketiga, masa realistic yang berlangsung pada usia 17-24 tahun atau pada masa perkuliahan atau mulai bekerja. Pada masa ini, okupasi terhadap pekerjaan telah mengalami perkembangan yang lebih realistis. Orientasi minat, kapasitas, dan nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaan akan direfleksikan dan diintegrasikan secara runtut dan terstruktur dalam frame vikasional (kristalisasi pola-pola okupasi) untuk memilih jenis pekerjaan atau memilih perguruan tinggi yang sesuai dengan arah tentative mereka (*spesifikasi*). Masa ini pun dibedakan menjadi tiga tahap yaitu: Tahap eksplorasi, yaitu tahap ini anak memberikan penilaian atas pengalaman kerjanya dalam kaitannya dengan tuntutan sebenarnya. Tahap kristalisasi, yaitu ketika anak mengambil keputusan pokok dengan menggabungkan faktor-faktor yang ada baik dalam diri sendiri (internal) maupun dari luar (eksternal) misalnya tekanan waktu ikut memaksa anak untuk mengambil keputusan. Tahap spesifikasi yaitu tahap dimana anak dalam memilih pekerjaan lebih spesifik misalnya apabila anak memilih pekerjaan di bidang

pendidikan maka ia akan mengkhususkan pilihannya pada pekerjaan guru dan bukan pekerjaan lain.⁸⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa teori perkembangan karier Ginzberg menyatakan pemilihan karier tidak hanya terjadi sekali saja melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu tertentu. Dalam pemilihan karier terdapat tiga tahapan utama yaitu fantasi, tentatif, dan realistik.

3) Teori yang dikembangkan oleh Ann Roe

Dalam penelitian Arifianto⁸¹ menunjukkan bahwa teori Roe tergolong teori pilihan karier yang berdasarkan pada teori kepribadian. Komponen yang perlu diperhatikan oleh teori Roe adalah faktor hereditas atau turunan dengan melibatkan peranan orang tua dalam pelaksanaan dalam karier. Roe memandang bahwa pada prinsipnya individu memiliki berbagai potensi bawaan yang akan menentukan sifat-sifat, minat, bakat dan tempramen yang akan berpengaruh besar dalam kehidupan seseorang terutama dalam pemilihan karier yang akan dilalui pada masa yang akan datang.

Menurut Roe⁸² pemilihan karier adalah hubungan yang berdasarkan pada teori kepribadian. Dalam hal kebutuhan, seseorang akan memilih sesuai dengan keinginannya dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhannya. Pandangan-pandangan yang berpengaruh yaitu teori penyaluran tenaga kejiwaan dan pengaruh pengalaman masa kecil.⁸³ Teori kebutuhan⁸⁴ dan faktor kebutuhan. Roe memandang bahwa pada prinsipnya individu memiliki berbagai potensi bawaan yang akan menentukan sifat-sifat, minat, bakat dan tempramen yang akan berpengaruh besar dalam kehidupan seseorang terutama dalam pemilihan karier yang akan dilalui pada masa yang akan datang.

Teori Roe berfokus pada hubungan dini dalam keluarga dan pengaruhnya terhadap arah karier. Roe menekankan pengalaman masa kanak-kanak merupakan faktor penting dalam pemilihan okupasinya. Roe mengklasifikasikan okupasi ke dalam dua kategori utama yaitu person

⁸⁰ Julian Batubara, "Perkembangan dan Pemilihan Karier Menurut Ginzberg dan Implikasi Terhadap Bimbingan dan Konseling", *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, Vol. 1 No. 1 Februari Tahun 2013, h. 44-45.

⁸¹ F. Arifianto, F., "Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi mengenai Profesi Akuntan Publik terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta", *Jurnal NOMINAL*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2014, h. 150-161.

⁸² A. Roe, *The Psychological of Occupations*, Arizona, New York, USA: John Wiley & Sons, 1959.

⁸³ K. R. Murphy, *Psychological Testing: Principles and Application*, New Jersey, USA: Prentice-Hall Inc., 2003.

⁸⁴ A. M. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian 1 (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*, Jakarta: PT. PBP, 1996.

oriented dan nonperson oriented atau disebut sebagai “*a need theory approach to career choice*” atau teori pemilihan karier dengan pendekatan kebutuhan, memandang pilihan karier seseorang dipengaruhi oleh tiga komponen yang mendasar dalam hidup. Ketiga komponen tersebut adalah sebagai berikut:

Pertama adalah pengaruh hereditas terhadap putusan karier. Seorang individu memiliki berbagai potensi dari lahir yang akan menentukan sifat-sifat, minat, bakat, dan tempramen. Pada akhirnya potensi tersebut memiliki pengaruh yang besar dalam kehidupan seseorang terutama dalam pemilihan karier yang akan bermetamorfosis. Seorang anak yang terlahir dari keluarga yang bekerja pada bidang jasa cenderung juga akan bekerja pada bidang jasa ketika ia dewasa kelak, demikian juga halnya dengan bidang pekerjaan lainnya. Orang tua berpengaruh besar terhadap pendapat dalam pemilihan karier bagi anak-anaknya.

Kedua, pengalaman masa kecil. Berbagai pola asuh orang tua yang diterima individu pada masa kanak-kanak akan mempengaruhi bagaimana pilihan kariernya di masa depan. Selain itu, suasana dan iklim yang ada di keluarga juga memiliki kontribusi besar terhadap pemilihan karier individu. Suasana yang terjadi tersebut dapat saja berupa hal yang positif, seperti kasih sayang, penuh perhatian, dan saling menghargai. Suasana negatif, misalnya perlakuan kasar, kekerasan, acuh tak acuh dan keluarga yang broken home.

Menurut Roe seorang individu akan memiliki dampak negatif dan positif dari keseluruhan pengalaman di masa kecil dalam lingkungan keluarga inti. Gaya interaksi orang tua terhadap anak seperti pola pendidikan keluarga yang mendasar akan perkembangan anak yang berhubungan dengan kebutuhan pribadi dan gaya hidup dewasa nanti.

Dalam hal ini Roe bersepakat terhadap teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow.⁸⁵

4) Teori yang dikembangkan oleh Donald Super

Teori Donald Super menyatakan bahwa konsep diri individu berperan penting dalam pemilihan karier seseorang. Menurut Super pemilihan karier pekerjaan dibagi menjadi lima tahap, yaitu: masa kristalisasi (*crystallization*), spesifikasi (*specification*), implementasi (*implementation*), stabilisasi (*stabilization*), dan konsolidasi (*consolidation*).

Teori *self-concept* merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan Super terhadap perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa vocational *self-concept* berkembang melalui pertumbuhan fisik dan

⁸⁵ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2012.

mental, observasi kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa yang bekerja, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya.⁸⁶

Pada akhirnya, perbedaan dan persamaan antara diri sendiri dan orang lain akan terasimilasi. Bila pengalaman yang terkait dengan dunia kerja sudah menjadi lebih luas, maka konsep diri vokasional yang lebih baik pun akan terbentuk. Meskipun konsep diri atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang (*vocational self-concept*) hanya merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karier yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien sehingga dapat mencapai *vocational satisfaction*.

Aspek-aspek perkembangan dari teori Super memberikan penjelasan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi proses pemilihan karier. Dua prinsip dasar berikut ini dipergunakan dalam teori perkembangan pada umumnya yaitu perkembangan karier merupakan proses seumur hidup yang terjadi pada periode-periode perkembangan tertentu dan konsep diri terbentuk pada saat masing-masing fase kehidupan mendesakkan pengaruhnya pada perilaku manusia.

Kelebihan teori karier super adalah dapat digunakan untuk mempertimbangkan bahwa individu berubah dari waktu ke waktu. Selain itu dapat membantu seseorang memperjelas konsep diri.

Mewujudkan konsep diri dalam suatu bidang yang paling diinginkan untuk mengekspresikan diri sendiri dan juga berkaitan dengan pilihan terhadap peran yang dimiliki, tersedianya kesempatan untuk mengambil keputusan sepanjang hidup serta dapat mengetahui tahap perkembangan karier dengan jelas.

Kekurangan atau Kelemahan dalam teori ini adalah ketika seseorang yang tidak mempunyai konsep diri yang positif maka akan sulit untuk mewujudkan dirinya pada suatu bidang pekerjaan dan bila perkembangan melalui tahap kehidupan tidak mendapat bimbingan dan arahan akan mendapat kesulitan bagi individu mengembangkan konsep diri dan potensi yang dimiliki.

5) Teori yang dikembangkan oleh John Holland

Teori tipe kepribadian (*personality type theory*) adalah teori dari John Holland yang menyatakan perlunya mencocokkan antara pilihan karier individu dengan kepribadian yang dimiliki. Menurut Holland, ketika individu menemukan suatu karier yang sesuai dengan tipe kepribadiannya, mereka

⁸⁶ Rahmad, *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*, Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013, h. 83.

lebih cenderung menikmati karier khusus tersebut dan bertahan pada pekerjaan tersebut dibandingkan dengan individu yang menekuni pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadiannya.

Dalam buku *Bimbingan Karier* Ruslan A. Gani⁸⁷ dijelaskan bahwa Holland menyusun teori kariernya terdiri atas sebelas pokok pikiran yaitu :

- a) Pemilihan dalam sebuah karier adalah merupakan pernyataan kepribadian seseorang.
- b) Minat vokasional merupakan ekspresi kepribadian, dan *inventory* minat adalah merupakan *inventory* kepribadian.
- c) Stereo-tipe vokasional mempunyai makna psikologis dan sosiologis.
- d) Individu-individu dalam suatu pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa dan kesamaan sejarah perkembangan pribadinya.
- e) Karena orang dalam satu rumpun pekerjaan memiliki kepribadian yang serupa, mereka akan menanggapi terhadap berbagai situasi dan masalah dengan cara yang serupa dan mereka akan membantuk lingkungan hubungan antar pribadi yang tertentu.
- f) Kepuasan dan hasil kerja bergantung atas kongruensi antara kepribadian individu dengan lingkungan (yang sebagian besar terdiri dari orang-orang lain) dimana individu itu bekerja.
- g) Pengetahuan kita tentang kehidupan vokasional adalah tidak tersusun dan sering kali terpisah dari batang tubuh pengetahuan psikologi dan sosiologi.
- h) Mayoritas manusia dapat digolongkan ke dalam salah satu dari pada enam tipe yaitu realistik, intelektual, sosial, konvensional, usaha (*enterprising*) dan artistik. Setiap tipe merupakan hasil interaksi antara faktor keturunan, kebudayaan, dan pribadi disekitarnya, yakni termasuk teman sebaya, orang tua, dan orang lain, kelas sosial, dan lingkungan fisik melalui pengalaman, individu membentuk cara-cara yang terbiasa untuk menghadapi suatu tugas yang diajukan oleh lingkungan psikologinya, sosial, dan fisik, termasuk situasi vokasional. Warian biologi dan sosialnya yang terjalin dengan riwayat kepribadiannya, membentuk suatu perangkat ciri-ciri kemampuan, kecakapan persepsi, tujuan hidup, nilai, persepsi diri, dan cara mengatasi persoalan hidup. Selanjutnya satu tipe merupakan satu rumpun cluster sifat-sifat pribadi yang kompleks. Rumpun, sifat-sifat pribadi ini membentuk sejumlah potensi khusus untuk memperoleh keberhasilan dan aspirasi tertentu.
- i) Terdapat enam jenis lingkungan realistik, intelektual, sosial, konvensional, usaha dan artistik. Masing-masing lingkungan dikuasai oleh satu tipe kepribadian tertentu dan masing-masing lingkungan

⁸⁷Ruslan A.Gani, *Bimbingan Karir*, Bandung: Angkasa, 1987, h. 39 – 42.

ditandai oleh keadaan fisik yang menimbulkan tekanan dan masalah tertentu.

- j) Seseorang mencari lingkungan dan jabatannya yang memungkinkan dapat melaksanakan kemauan dan ketertampilannya, menyatakan sikap dan nilai mereka, mengambil peran masalah yang dapat disetujui, menghindari peran dan persoalan yang tidak mereka setujui. Akibatnya tipe realistik mencari lingkungan realistik, tipe intelektual mencari lingkungan intelektual dan seterusnya.
- k) Prilaku seseorang dapat diterangkan melalui bagaimana interaksi pola kepribadianya dan lingkungannya.

Dalam pandangan Holland pemilihan dan penyelarasan karier merupakan suatu kepanjangan dari kepribadian seseorang. Manusia mengekspresikan diri, minat dan nilai-nilai mereka melalui pilihan pekerjaan dan pengalaman kerja mereka. Dalam pengembangan teorinya, Holland menggunakan dua alat tes psikologis yang dianggap esensial yaitu *Vocational Preference Inventory* dan *Self-directed search*.⁸⁸ Kedua alat itu mengukur kompetensi-kompetensi dan minat-minat menurut persepsi diri sendiri sebagai evaluasi atas kepribadian seseorang. Holland juga dengan jelas mengatakan bahwa model teorinya dapat dipengaruhi oleh usia, gender, kelas sosial, inteligensi dan pendidikan.

Teori Holland oleh banyak pakar psikologi vokasional dinilai sebagai teori yang komprehensif karena meninjau pilihan jabatan sebagai bagian dari keseluruhan pola hidup seseorang *life style* dan sekarang teori ini banyak mendapat dukungan dari penelitian sejauh menyangkut model-model lingkungan serta tipe-tipe kepribadian. Namun dalam teori ini kurang ditinjau proses perkembangan yang melandasi keenam tipe kepribadian dan tidak menunjukkan fase-fase tertentu dalam proses perkembangan itu serta akumulasi rentang umur.⁸⁹

6) Teori yang dikembangkan oleh David Tiedeman

Dalam teorinya David V. Tiedeman⁹⁰ mengemukakan bahwa keputusan untuk memilih pekerjaan, jabatan atau karier tertentu merupakan suatu rentetan akibat dari keputusan-keputusan yang dibuat individu pada tahap-tahap kehidupannya masa lalu.

Pembuatan keputusan menurut David V. Tiedeman dibagi menjadi dua periode, yaitu periode antisipasi (*anticipation*) dan periode implementasi (*implementation*). Kedua periode ini merupakan inti dari suatu

⁸⁸ Richard S Sharf, *Aplaying Career Developmental Theory to Counseling*, California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992, h. 45 – 49.

⁸⁹ W.S.Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan...*, h. 636 – 638.

⁹⁰ Dewa Ketut Sukardi, *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987, h. 89.

perkembangan karier. Perkembangan pekerjaan itu diorientasikan dari keputusan mengenai sekolah, kerja, dan kehidupannya.

Richard⁹¹ membagi periode antisipasi dalam membuat keputusan karier menjadi empat proses, yaitu eksplorasi, kristalisasi, pemilihan, dan klarifikasi.

Eksplorasi yang dimaksud adalah penjelajahan terhadap kemungkinan alternative keputusan yang akan diambil. Melalui eksplorasi ini, individu mengetahui dengan jelas konsekuensi apa yang akan dialami jika mengambil keputusannya tersebut.

Adapun mengenai kristalisasi, Tiedeman dan O'Hara berasumsi bahwa kristalisasi merupakan sebuah stabilisasi dari representasi berpikir. Pada tahap ini, pemikiran dan perasaan mulai terpadu dan teratur. Keyakinan atas pilihan yang akan diambil menguat. Definisi tentang alternatif pilihan semakin jelas.

Sama halnya dengan perkembangan kristalisasi, proses pemilihan pun terjadi. Masalah-masalah individu berorientasi kepada tujuan yang relevan, yaitu individu mulai mengorganisir dalam melengkapi dan menyesuaikan terhadap berbagai pilihan karir masa depan. Sehingga pada tahap ini individu percaya atas pilihannya.

Klarifikasi terjadi ketika seorang individu membuat keputusan lalu melakukannya, mungkin dalam perjalanannya ada yang lancar mungkin ada yang mempertanyakan seharusnya individu tersebut melakukan eksplorasi kembali, kristalisasi, lalu melakukan pemilihan alternatif kembali dan seterusnya.

Miller dan Tiedeman menegaskan bahwa tahapan tersebut sebagai panduan (*guideline*) dalam mengantisipasi suatu keputusan.

Sedangkan periode implementasi dan penyesuaian digolongkan oleh David V. Tiedeman menjadi tiga tahap, yaitu tahap induksi (*induction*), tahap transisi (*transition*), dan tahap mempertahankan (*maintenance*).

Tahap Induksi dimulai dari pengalaman dan kesimpulan yang diteliti. Individu mengorganisir karier dari tujuan individu ke dalam interaksi yang berhubungan dengan masyarakat. Selama tahap ini, individu mengutamakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan yang telah dicapainya. Akhirnya pada tahap ini tujuan dan sejumlah alternative menjadi suatu bagian. Dalam arti lain, tujuan individu dan dunia kerja bersimulasi dengan posisinya sebagai salah satu aspek yang memungkinkan mendorongnya untuk berhasil.

Selanjutnya dalam tahap transisi, orientasi yang diutamakan adalah disesuaikan kepada penetapan tujuan karier yang diambilnya. Walaupun telah diperoleh kepercayaan bahwa seseorang akan berhasil terhadap pembuatan keputusan kariernya, akan tetapi seorang individu masih

⁹¹Richard S. Sharf, *Applying Career Development Theory To Counseling...*, h. 307.

mengalami tahap transisi berbagai keputusan yang telah diambilnya, yaitu adanya berbagai kemungkinan bahwa individu akan menyimpang arah.

Kemudian pada tahap mempertahankan individu memelihara keputusan karier yang telah diambilnya. Prospek terhadap segala usahanya telah menuju kepada status di masa mendatang dan seterusnya akan berkembang menjadi pembinaan karier.

Kekuatan dari teori ini antara lain: Meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*) sebagai faktor yang penting dan diperlukan dalam proses pembuatan keputusan, perhatian diarahkan pada upaya mempengaruhi perubahan dan pertumbuhan melalui penyesuaian terhadap kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam sistem sosial sebuah karier, adaptasi dengan lingkungan kerja untuk mendapatkan afiliasi yang bermakna dengan kelompok sebaya juga mendapat penekanan, teori ini mempunyai dampak yang penting terhadap proses pembuatan keputusan.

Adapun kelemahan dari teori ini antara lain yaitu dukungan data empiriknya masih sangat terbatas dan ketiadaan instrument yang cukup untuk teori ini.

7) Teori Pembuatan Keputusan

a) Gelatt Sequential *Decision-Making Process*

Gelatt memandang sistem nilai sebagai bagian penting dari proses pembuatan keputusan. Model pembuatan keputusan menurut Gelatt mengemukakan konsep tentang serangkaian keputusan (*immediate*, *intermediate*, dan *future*), yang menunjukkan bahwa pembuatan keputusan merupakan proses yang berkelanjutan.

Terdapat lima langkah dalam proses pembuatan keputusan menurut Gelatt: Langkah pertama, individu menyadari kebutuhannya untuk membuat keputusan dan selanjutnya menentukan tujuan.

Langkah kedua, individu mengumpulkan data dan melakukan *survey* untuk melihat berbagai kemungkinan tindakan. Pengumpulan data dipandang sebagai salah satu langkah terpenting karena pengetahuan tentang berbagai kemungkinan *alternative* itu sangat relevan dalam proses pembuatan keputusan. Alternatif informasi memberikan pengetahuan yang esensial termasuk tentang pekerjaan, persyaratan pendidikan dan pelatihan yang dipergunakan dalam pembuatan keputusan karier.

Langkah ketiga, pemanfaatan data dalam menentukan rangkaian tindakan yang mungkin diambil dan hasil yang mungkin dicapai.

Langkah keempat, mengestimasi baiknya hasil yang akan dicapai, yang ditentukan oleh sistem nilai yang dianut individu.

Langkah kelima, mengevaluasi dan memilih sebuah keputusan, yang merupakan keputusan terminal atau keputusan investigatori. Kemudian

individu mengevaluasi kembali hasil yang mungkin dicapai dengan keputusan itu dengan menggunakan sistem prediksi tertentu.

b) Pemilihan karier dengan pendekatan teori *social learning*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, kata “pendekatan” berarti proses, cara, atau perbuatan mendekati (hendak berdamai, bersahabat, dan sebagainya).⁹²

Pendekatan belajar sosial terhadap teori perkembangan karier (*Social Learning To Career Development Theory*) menekankan pada pentingnya perilaku dan kognisi dalam membuat keputusan karier. Pembuatan keputusan karier individu dipengaruhi oleh lingkungan (proses pembelajaran sosial), terutama dari orang lain yang berarti signifikan (*significant other*). Dalam mengambil keputusan individu dapat mengamati, meniru, dan mencontohi orang-orang yang ada disekelilingnya, jika apa yang diamatinya itu dapat direalisasikan menjadi sebuah perilaku. Kombinasi antara hereditas, lingkungan, sejarah, atau pengalaman belajar dan pendekatan keterampilan atau keahlian adalah hal yang patut diperhatikan dalam pembuatan keputusan karier. Pengambilan keputusan adalah pilihan yang dibuat individu dari dua atau lebih *alternative*.⁹³

Pemilihan karier dengan pendekatan teori belajar sosial dari John D. Krumboltz berdasarkan teori belajar sosial yang disusun oleh Albert Bandura memiliki peran tentang pengalaman vikarius, pengalaman performansi, regulasi diri, serta adanya *reciprocal determinism* yang memainkan peran dalam penentuan perilaku, antara personal, environment, dan behavior. Dasar dari teori pemilihan karier dari Krumboltz ini memandang bahwa manusia memilih kariernya sebagai hasil dari pengalaman dan pengaruh yang dimiliki dalam hidupnya. Pengalaman dan pengaruh ini termasuk orang tua, guru, hobi, atau ketertarikan yang menggerakkan individu untuk mengenal, serta mengeksplorasi pekerjaan yang diasosiasikan dengan elemen dalam hidupnya.

Konsep pendekatan belajar sosial terhadap teori perkembangan karier, menekankan pada pentingnya perilaku dan kognisi dalam membuat keputusan karier. Lebih lanjut disebutkan, bahwa pembuatan keputusan karier individu dipergunakan oleh lingkungan (proses pembelajaran sosial), terutama dari orang lain yang berarti signifikan (*significant other*). Dengan kata lain, bahwa dalam mengambil keputusan karier individu dapat mengamati, meniru, dan mencontoh orang-orang yang ada di sekelilingnya, jika apa yang di amatinya itu sesuai dengan keinginan

⁹²<http://kbbi.web.id/dekat.com>, diakses pada 15 Januari 2022

⁹³Stephen P Robbins, Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat, 2015, h. 109.

individu, maka apa yang diamatinya itu dapat direalisasikan menjadi sebuah perilaku.

Dalam teori Krumboltz, proses perkembangan karier melibatkan empat faktor yaitu: Warisan genetik dan kemampuan khusus, Kondisi dan peristiwa lingkungan, Pengalaman belajar, dan Keterampilan pendekatan tugas.

Yang pertama, warisan genetik dan kemampuan khusus mencakup sejumlah kualitas bawaan yang dapat meningkatkan kesempatan karier individu.

Faktor kedua, kondisi dan peristiwa lingkungan dipandang sebagai faktor yang berpengaruh yang sering kali berada di luar control individu. Peristiwa-peristiwa dan keadaan tertentu di dalam lingkungan individu mempengaruhi perkembangan keterampilan, kegiatan, dan pilihan karier.

Faktor ketiga, pengalaman belajar, mencakup pengalaman belajar instrumental dan asosiatif. Pengalaman belajar instrumental adalah yang dipelajari individu melalui reaksi terhadap konsekuensi, tindakan yang hasilnya dapat langsung teramati, dan melalui reaksi orang lain. Konsekuensi kegiatan belajar dan pengaruhnya terhadap perencanaan dan perkembangan karier ditentukan terutama oleh *reinforcement* atau *nonreinforcement* kegiatan tersebut, warisan genetik individu, kemampuan dan keterampilan khususnya, dan tugas pekerjaan itu sendiri. Pengalaman belajar asosiatif mencakup reaksi negative dan positif terhadap pasangan situasi yang sebelumnya bersifat netral.

Faktor keempat, keterampilan pendekatan tugas (*tasks approach skills*), mencakup keterampilan-keterampilan yang sudah dikembangkan oleh individu, seperti keterampilan *problem-solving*, kebiasaan kerja, mental sets, respon emosional, dan respon kognitif. Keterampilan-keterampilan ini menentukan hasil masalah dan tugas yang dihadapi oleh individu. *Tasks approach skills* sering kali termodifikasi akibat pengalaman yang bagus maupun jelek.

8) Teori Pendekatan Perkembangan Karier

a) Pendekatan Psikoanalisis

Pendekatan psikoanalisis pada dasarnya memperlakukan pekerjaan sebagai satu cara untuk memuaskan dorongan dan sebagai penyaluran untuk keinginan-keinginan yang tersublimasi.⁹⁴ Bordin, Nachmann, dan Segal menekankan pentingnya interaksi dini anak- orang tua yang mengakibatkan terbentuknya sebuah need hierarchy. Mereka berteori bahwa kebutuhan itu terbentuk menjelang usia enam tahun. Berdasarkan kerangka teori ini, pilihan okupasi dibuat untuk memuaskan kebutuhan ini

⁹⁴ S.H. Osipow, *Theories Of Carier Development*, Pretice Hall.inc- New Jersey, 1983.

dan oleh karenanya terkait erat dengan pengalaman masa kanak-kanak. Kontribusi utama dari teori ini adalah perhatian terhadap pentingnya perkembangan pada usia dini yang terkait dengan hubungan orang tua-anak.

b) Pendekatan Sosiologis

Pendekatan sosiologis atau situasional terhadap perkembangan karier menekankan hubungan timbal-balik antara faktor psikologis, ekonomi, dan sosiologis dari pilihan dan perkembangan okupasional.

c) Pendekatan Sosial *Learning*

O'Hara dan A. W. Miller menekankan prinsip-prinsip belajar sebagai dasar untuk keputusan vokasional yang efektif.

O'Hara mengemukakan postulat bahwa perkembangan karier pada dasarnya merupakan sebuah proses belajar. Karena proses pembuatan keputusan melibatkan apa yang sudah dipelajari oleh individu tentang karier, maka tingkat belajarnya itu akan menentukan keefektifan pilihan-pilihannya. Menurut O'Hara, tujuan vokasional akan terumuskan dengan baik apabila persyaratan-persyaratan pendidikan akademik terkait erat dengan persyaratan vokasional.

Dalam hal-hal tertentu, individu sebaiknya belajar mengeksplorasi dunia kerja dengan mempelajari kosa kata dan simbol-simbol okupasional yang menandai produk-produk atau pekerjaan tertentu. Dengan cara ini, individu dapat belajar membedakan dan mengintegrasikan berbagai informasi okupasional. Menurut O'Hara, pengenalan terhadap terminologi dan orientasi okupasional akan lebih menjamin terbentuknya respon-respon vokasional yang memadai.

2. Definisi Manajemen Karier

Konsep manajemen telah berkembang sejak berabad-abad yang lalu, apabila dikaitkan dalam konteks upaya kerjasama dalam suatu kelompok masyarakat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁹⁵

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur,⁹⁶ berasal dari bahasa Italia "*managgio*" dari kata "*managgiare*" yang diambil dari bahasa Latin, dari kata "*manus*" yang berarti tangan dan "*agree*" yang berarti melakukan. *Managere* diterjemahkan dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management* dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. *Management*

⁹⁵Veitzal Rivai, Arviyan Arifin, *Islamic Banking*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, h. 471.

⁹⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013, h. 1.

diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.⁹⁷

Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti: 1. *To direct and control* yang berarti membimbing dan mengawasi; 2. *To treat with care* yang berarti memperlakukan dengan seksama; 3. *To carry on business or affair* yang berarti mengurus perniagaan atau urusan; 4. *To achieve ones's purpose* yang berarti mencapai tujuan tertentu.⁹⁸ Pengertian manajemen dalam kamus tersebut memberikan gambaran bahwa manajemen adalah suatu kemampuan atau ketrampilan membimbing, mengawasi, dan memperlakukan atau mengurus sesuatu dengan seksama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen diartikan sebagai suatu proses yang jelas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta melaksanakan sasaran atau tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.⁹⁹ Oleh karena itu manajemen berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia dalam organisasi dengan cara yang sebaik mungkin.

Dalam pengertian organisasi selalu terkandung unsur kelompok manusia,¹⁰⁰ walaupun manajemen itu dapat pula ditetapkan terhadap usaha-usaha individu. Sebagaimana Paul Hersey dan Kenneth H Blanchard yang mengartikan manajemen sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁰¹

Dalam penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia dalam organisasi, manajemen mengacu kepada proses pelaksanaan aktifitas yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain.¹⁰² Sebagaimana M. Ngalim Purwanto mengartikan manajemen sebagai

⁹⁷Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, h. 3.

⁹⁸Syamsudduha, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta: Grha Guru, 2004, h. 16.

⁹⁹Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 87.

¹⁰⁰Setiap organisasi selalu membutuhkan manajemen karena tanpa manajemen yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil cukup lama. Tercapainya tujuan organisasi baik tujuan ekonomi, sosial, maupun politik, sebagian besar tergantung kepada kemampuan para manajer dalam organisasi yang bersangkutan. Manajemen akan memberikan efektifitas pada manusia. Lihat Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: PT. RinekaCipta, 2004, h. 109.

¹⁰¹Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005, h. 2.

¹⁰²Mariono, dkk., *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: PT Refika Aditama, 2008, h. 1.

kegiatan-kegiatan untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan pokok yang telah ditentukan dengan menggunakan orang-orang pelaksana.¹⁰³

Manajemen menjadi sebuah proses sistematis untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Di dalam kegiatan manajemen umumnya terdapat tiga pokok kegiatan, yaitu perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Kegiatan inilah yang disebut dengan fungsi-fungsi manajemen. Para ahli manajemen pun berbeda pendapat tentang kegiatan-kegiatan dalam fungsi manajemen tersebut. Menurut George R Terry manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing - masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.¹⁰⁴

Manajemen juga merupakan ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁰⁵ Sebagaimana menurut Jhon F Mie yang mendefinisikan manajemen sebagai seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal bagi pimpinan maupun pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

Beberapa pengertian manajemen diatas pada dasarnya memiliki titik tolak yang sama, sehingga dapat disimpulkan kedalam beberapa hal, yaitu: Pertama, manajemen merupakan suatu usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan melalui suatu proses. Kedua, manajemen merupakan suatu system kerja sama dengan pembagian peran yang jelas. Ketiga, manajemen melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik, dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Manajemen sebagai suatu proses dipandang sebagai rangkaian kegiatan dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengawasan (*controlling*) untuk mengkoordinir dan mengintegrasikan penggunaan sumber daya yang ada dalam perusahaan, termasuk di dalamnya manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁰⁶

Menurut Rivai dan Sagala, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi

¹⁰³M. Ngali Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, h. 7.

¹⁰⁴Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*..... h. 109.

¹⁰⁵Marnis, *Pengantar Manajemen*, Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama, 2009, Cet. ke-3, h. 2.

¹⁰⁶Agus Ahyari, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002, h. 37.

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.¹⁰⁷ Adapun Sutrisno mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.¹⁰⁸ Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kebijakan dan praktek di dalam perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia.

Dalam perkembangannya, perubahan membawa dampak pada berbagai kehidupan manusia, termasuk dalam bidang manajemen dimana globalisasi dan perkembangan teknologi yang merubah lingkungan dan berefek terhadap perubahan organisasi untuk meningkatkan kondisi dan situasi yang juga selalu berubah. Terjadi beberapa tahapan evolusi sejak revolusi industri, diantaranya yaitu: *machine era* dengan orientasinya pada *capital intensive*, seperti industri baja dan automobile. Kemudian muncul *information era* yang mengutamakan keunggulan informasi teknologi, seperti jasa keuangan dan logistik, dan pada abad 21 ini orientasinya pada *knowledge era*, yang menekankan pentingnya sumber daya manusia yang memiliki karakteristik-karakteristik bernilai, unik, tidak mudah ditiru, dan ketidaktiduran untuk diganti.¹⁰⁹ Hal tersebut selaras dengan konsep *resource-based*¹¹⁰ yang menyatakan bahwa keunikan serta integrasi praktek manajerial sumber daya manusia merupakan kunci utama konsep keunggulan kompetitif berkesinambungan (*sustainable competitive advantage*).

Perubahan organisasi tersebut menyebabkan dinamika organisasi yang menuntut perubahan manajemen sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan pergeseran fungsi manajemen sumber daya manusia seperti desain pekerjaan, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, kompensasi dan imbalan, sistem informasi sumber daya manusia, serta manajemen karier telah bergeser dari tradisional ke kontemporer.¹¹¹

¹⁰⁷ Rivai, Veithzal, Sagala, Ella J., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Perkasa, edisi ke-2, 2009, h. 1.

¹⁰⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, edisi ke-1, 2009, h. 5.

¹⁰⁹ P.M. Wright, G.C. McMahan, & A. McWilliams, "Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-based Perspective", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 5, h. 301 – 326.

¹¹⁰ Pandangan berbasis sumber daya menjanjikan dan memberikan wawasan betapa pentingnya sumber daya internal dalam upaya mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Perspektif ini menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah fungsi dari keberhasilan seorang pimpinan (*manajer*) dalam membangun organisasinya dalam rangka mempertahankan sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru dan sulit digantikan. Lihat J. Barney, "Firm Resources And Sustained Competitive Advantage", *Journal of Management*, Vol. 17, h. 99 – 120.

¹¹¹ Arthur, M. B., & Rousseau, D., "A New Career Lexicon For The 21st Century" dalam *Academy of Management Executive*, Vol. X No.4 Tahun 1996, h. 28- 39.

Setiap saat dan setiap waktu karier menjadi pembicaraan yang penting dan menarik bagi setiap orang, karena karier berkaitan erat dengan kehidupan manusia. Antara karier dengan kehidupan tidak dapat dipisahkan.¹¹² Karier menjadi pembahasan yang menarik dan berhubungan langsung dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang manajemen karier.

Manajemen Karier di masa yang akan datang, akan didasarkan pada beberapa hal, yaitu: *a knowledge-based technical speciality* (keutamaan pada teknis), *cross-functional and international experience* (lintas fungsi dan pengalaman internasional), *competence in collaborative leadership* (kompetensi dalam kepemimpinan kolaboratif), *self-management skills* (kemampuan memajemen diri), *personal traits of flexibility, integrity, and trustworthiness* (ciri personal dari fleksibilitas, interitas, dan kepercayaan).¹¹³ Oleh karena itu, saat ini perubahan pola karir yang bersifat tradisional (atau lebih bersifat struktural - berjenjang) mengalami pergeseran menjadi pola yang lebih bersifat flat, yang sering disebut dengan *protean career*.

Manajemen karier didefinisikan sebagai proses dinamik dimana individu mengumpulkan informasi mengenai apa yang mereka sukai, tidak sukai, dan kelemahan di tempat kerja; untuk mengembangkan tujuan karier yang realistis; mengembangkan dan mengimplementasikan strategi-strategi untuk mencapai tujuan tersebut; dan mendapat umpan balik yang dapat meningkatkan pembuatan keputusan pada karier.

Dalam pandangan Werner dan DeSimone,¹¹⁴ manajemen karier merupakan proses yang sedang berlangsung dalam mempersiapkan, mengimplementasikan, dan memantau rencana karier yang dilakukan individu itu sendiri, atau bersama – sama dengan system karier individu.

Disisi lain, mengenai manajemen karier, Raymond A. Noe¹¹⁵ berpendapat bahwa manajemen karier merupakan proses dimana karyawan (1) menjadi sadar terhadap minat, nilai, kekuatan, dan kelemahannya sendiri, (2) memperoleh informasi mengenai peluang kerja dalam organisasi / perusahaan, (3) mengidentifikasi tujuan karier, dan (4) menetapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan karier.

Perspektif karier yang baru telah mempertegas pengaturan langkah-langkah karier saat ini sesuai dengan aturan dan tanggung jawab masing-

¹¹²Hadiarni, *Konseling Karier*, Batusangkar: STAIN Batusangkar, 2009, h. 17-18.

¹¹³B.B. Alfred, C.C. Snow, and R. E. Miles, "Characteristics of Managerial Career in The 21st Century", *Academy of Management Executive*.... h.17-27.

¹¹⁴J.M Werner & Randy L. DeSimone, *Human Resource Development*, USA: Thomson, 2006, h. 461.

¹¹⁵Raymond A Noe, *Employee Training and Development*, New York: Mc-Graw Hill, 2010, h. 447.

masing individu dan organisasi dalam proses manajemen karier.¹¹⁶ Hal ini sesuai dengan pendapat praktisi dan peneliti yang disampaikan dalam penelitian De Vos, Koen dan Buyens¹¹⁷ yang menyatakan bahwa kebijakan manajemen karier yang efektif adalah penting bagi organisasi dan karyawannya. Proses manajemen karier terdiri dari dua proses yaitu manajemen karier individu atau manajemen karier diri sendiri dan manajemen karier organisasi.¹¹⁸ Namun keduanya tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Pada umumnya peneliti setuju bahwa manajemen karier individual dan manajemen karier organisasi tidak ada yang paling penting, kedua proses manajemen tersebut akan saling melengkapi antara satu dengan yang lain pada pelaksanaan manajemen karier.

Dalam pandangan Gerard A. Callanan, manajemen karier individual merupakan proses yang dilalui oleh seseorang untuk keputusan dengan pertimbangan yang tepat mengenai kehidupan kerjanya juga hubungan antara ranah pekerjaan dengan ranah di luar pekerjaan.¹¹⁹

Manajemen karier individu adalah proses seseorang melakukan control dan perencanaan pada kariernya dengan cara mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karier berupa kekuatan, kelemahan, dan mengambil langkah-langkah yang berguna untuk mencapai tujuan karier yang diharapkannya. Manajemen karier diri sendiri dilakukan melalui pencarian informasi tentang diri seseorang tersebut, proses networking, dan meraih penghargaan demi melengkapi sukses dalam kerjanya.¹²⁰ Adanya manajemen karier individu didasarkan pada sikap proaktif seseorang yang peduli untuk melakukan manajemen pada kariernya.¹²¹

Proses manajemen karier terjadi dalam rentang kehidupan seseorang dan didasarkan pada gagasan bahwa individu secara terus-menerus mencari

¹¹⁶L. Cline & J. L. Kisamore, Organizational career management: A review and recommendations, Revise and resubmit received from career Development International, 2008.

¹¹⁷A. De Vos, K. Dewettinck dan D. Buyens, *Organizational versus Individual Responsibility for Career Management: Complement or Substitutes?*, Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Belgium: Ghent University, 2006, h. 373.

¹¹⁸C. Orpen, The effects of organizational and individual career management on career success, *International Journal of Manpower*, Vol. 1, 1994, h. 27-37.

¹¹⁹Gerard A. Callanan, Career Strategy, dalam Greenhouse Jeffrey H. & Gerard A. Callanan (ed), *Encyclopedia of Career Development*, California: Sage Publications, 2006, h. 379.

¹²⁰J. Sturges, D. Guest, N. Conway, & D. K. Mackenzie, A Longitudinal Study of The Relationship Between Career Management And Organizational Commitment Among Graduates In The First Ten Years At Work. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 6, 2002, h. 733.

¹²¹A. De Vos, K. Dewettinck dan D. Buyens, *Organizational versus Individual Responsibility for Career Management*,... h. 5.

pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian, talenta dan preferensi gaya hidupnya. Seseorang merasa lebih senang dan lebih produktif ketika pengalaman pekerjaan dan pengalaman hidupnya sesuai dengan keinginan dan aspirasinya.

Menurut Gerard A. Callanan, secara umum langkah-langkah manajemen karier individual meliputi: Eksplorasi karier, membangun tujuan dan strategi karier, dan penilaian karier.¹²²

Manajemen karier individu juga merupakan usaha seseorang untuk mencapai karier yang disediakan oleh organisasi. Indikator dari manajemen karier individu antara lain: Tujuan berkarier, pertimbangan pekerjaan lain, strategi berkarier, kemampuan berkarier, dan pemanfaatan kesempatan berkarier.

Dari pengertian diatas bahwa manajemen karier individu lebih berkaitan pada diri seseorang secara pribadi. Artinya ada perencanaan dalam diri seseorang untuk mencapai posisi tertentu yang berkaitan dengan karier yang ingin dicapai. Untuk itu individu harus mampu mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dirinya untuk menuju proses pencapaian karier yang telah dibangun secara pribadi. Manajemen karier individu ini meliputi tujuan karier, strategi berkarier, kemampuan berkarier dan pemanfaatan kesempatan berkarier.

Adapun manajemen karier organisasional menurut Greenhaus diartikan sebagai proses pengembangan diri individu dengan mengumpulkan informasi mengenai nilai, minat, kelebihan dan kekurangan, keterampilan, mengidentifikasi tujuan karir, serta implementasi dan pengawasan karier pada tujuan dan strategi.¹²³

Menurut Priyono dan Marnis,¹²⁴ manajemen karier organisasional dapat mencapai efektifitas manajemen karier dengan memberikan beberapa indicator. Indikator dari manajemen karier organisasional antara lain: Pendidikan yang berkaitan dengan karier, petunjuk keahlian, konseling karier, peluang on the job training, dan pilihan atau opsi karier.

Dari pengertian tersebut perencanaan karier organisasional mengintegrasikan kebutuhan sumber daya manusia dan sejumlah aktifitas karier, lebih menekankan pada jenjang atau jalur karier yang harus dilalui. Untuk itu maka dapat diartikan bahwa manajemen karier organisasional merupakan arah pengelolaan karier yang disediakan perusahaan dan aktivitas

¹²²Gerard A. Callanan, Career Strategy, dalam Greenhouse Jeffrey H. & Gerard A. Callanan (ed), *Encyclopedia of Career Development*.... h. 379.

¹²³Jeffrey H Greenhaus, Gerard AC & Veronica MG., *Career Management*, Orlando: Harcourt College Publishers, 2003, h. 12.

¹²⁴Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008, h. 183.

peningkatan karier yang mendukung sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dalam mencapai karier yang telah ditetapkan.

Manajemen karier organisasional menjadi suatu proses dimana organisasi mencoba menyesuaikan minat karier individu dan kemampuan organisasi untuk merekrut karyawan.

Manajemen karier organisasional dapat mengurangi ketidaksesuaian antara individu dengan peranannya, mengembangkan kompetensi, dan menumbuhkan tersedianya individu yang akan menciptakan kombinasi bakat yang harmonis bagi *team work* yang optimal, pengembangan bakat yang fleksibel dan pembelajaran yang dinamis.

Manajemen karier dilakukan dengan membantu individu dalam perencanaan kariernya dan pengembangan aktivitas untuk menjamin bahwa perencanaan karier sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jadi, manajemen karier meliputi perencanaan dan pengembangan karier individu dan organisasi.

Perencanaan dan pengembangan karier yang disediakan organisasi bukan untuk menjamin kesuksesan karier karyawannya, tetapi dimaksudkan untuk membantu karyawannya dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas, dan keputusan kariernya baik di dalam maupun diluar organisasi. Dengan kata lain individu dituntut untuk melakukan kontrol terhadap karier mereka, sehingga tanggung jawab pengembangan karier akan berpindah dari organisasi kepada karyawan. Kondisi ini memberikan penekanan pada kemampuan individu dalam mengembangkan kariernya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen karier individual mengacu pada peranan penting individu dalam pengaturan kariernya. Sedangkan manajemen karier organisasi mengacu pada aktifitas yang dilakukan oleh organisasi seperti kursus, pelatihan, pengembangan karier, pusat penilaian dan bimbingan atau konseling karier.

3. Diskursus Seputar Manajemen Karier

a. Hubungan Perencanaan Karier dan Konsep Diri

Salah satu aspek penunjang dalam pengembangan karier yaitu perencanaan karier yang berguna bagi individu untuk mencapai pekerjaan yang di inginkan, adanya perencanaan karier dapat membantu individu dalam menentukan langkah mana yang akan dipilih untuk perkembangan karier di masa depan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Aryee & Debrah dalam Kayalar & Ozmutaf¹²⁵ menjelaskan perencanaan karier sebagai proses yang disengaja untuk menyadari akan diri sendiri, peluang, kendala, pilihan dan konsekuensi, mengidentifikasi tujuan yang berhubungan

¹²⁵M. Kayalar, & M. Ozmutaf, The Effect Of Individual Career Planning On Job Satisfaction: A Comparative Study On Academic And Administrative Staff. *The Journal Of Faculty Of Economics And Administrative Sciences*, Vol. 14, No. 1, 2009, h. 239-254.

dengan karier dan program pekerjaan, pendidikan serta pengalaman pengembangan terkait untuk memberikan arahan, waktu dan urutan langkah untuk mencapai tujuan karier tertentu.

Perencanaan karier adalah segala sesuatu yang menuntut pemikiran tentang segala tujuan yang hendak dicapai baik dalam jangka waktu panjang maupun jangka waktu pendek.¹²⁶

Karier merupakan bentuk dari kemampuan diri individu yang di implementasikan dalam kehidupannya guna mencapai tujuan dari pencapaian yang telah di tetapkan selama hidupnya karena kesuksesan karier di masa sekarang menjadi salah satu tolok ukur masyarakat atas keberhasilan seseorang. Karier yang berhasil akan membuat individu lebih menghargai diri karena telah mencapai kepuasan karier yang di inginkan sesuai rencana yang telah di tetapkan.

Kesesuaian antara jenis pekerjaan dengan karakteristik kepribadian merupakan langkah awal yang harus dipenuhi bagi individu untuk dapat mencapai kesuksesan dalam bekerja.¹²⁷ Pilihan yang pada awalnya terus berubah akan semakin menetap dan mendalam apabila didukung oleh kesadaran yang menyeluruh mengenai eksistensi diri dalam pilihan dan apa yang dipilih merupakan bentuk dari aktualisasi diri. Pilihan yang dirasa cocok ini didapatkan melalui proses eksplorasi, kemudian diuji dalam kenyataan dengan berbagai latihan, pengalaman belajar sebagai persiapan memasuki bidang pekerjaan yang dipilihnya. Lewat proses ini terjadilah penerjemahan dan pengimplementasian konsep diri dalam bidang karier.

Perencanaan karier yang dimiliki oleh seseorang memiliki dampak pada keberhasilan ataupun kegagalan karier yang diperkirakan memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan memahami dan menilai diri sendiri, mencakup konsep diri individu yang matang. Hal ini sesuai dengan teori perencanaan karier yang dikemukakan oleh Super. Zen di dalam penelitiannya juga menyatakan beberapa variabel penting yang berpengaruh terhadap kapasitas individu untuk mengembangkan arah kariernya, yaitu: *self-concept* dan *careerinformation*.¹²⁸

Sebagai konstruk psikologi, konsep diri didefinisikan secara berbeda oleh para ahli. Slameto menyatakan konsep diri adalah serangkaian

¹²⁶A. R. Kumara, & V. Lutfiyani, Strategi Bimbingan Dan Konseling Komprehensif Dalam Perencanaan Karier Siswa Smp. *G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, Vol.1 No. 2, 2017, h. 180-191.

¹²⁷A. Purnamasari, Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir Untuk Meningkatkan Kejelasan Arah Pilihan Bidang Minat Karier Pada Mahasiswa Semester Iii Fakultas Psikologi Ahmad Dahlan. *Indonesian Psychological Journal*, Vol. 3 No.1, 2006, h. 38-49.

¹²⁸M. Zen, "Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Dalam Perencanaan Arah Karir," dalam *Disertasi*, 2012, h. 32.

kesimpulan yang diambil seseorang tentang dirinya berdasarkan pengalaman, baik secara langsung maupun tidak langsung.¹²⁹

Adapun menurut Alexsobur, konsep diri adalah semua persepsi kita terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, aspek sosial, dan aspek psikologis, yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain.¹³⁰

Sedangkan menurut Agus M. Hardjana, konsep diri adalah hasil dari bagaimana seseorang melihat, merasai, dan menginginkan dirinya.¹³¹ Pendapat lain juga disampaikan oleh Jalaluddin Rakhmat, konsep diri merupakan pandangan dan perasaan seseorang tentang dirinya yang mencakup aspek psikologis, fisik, dan sosial. Definisi tersebut sesuai dengan pendapat Jalaluddin Rakhmat yang menyatakan tiga aspek di dalam konsep diri, yaitu:¹³² Pertama, aspek fisik, yang meliputi penilaian diri seseorang terhadap segala sesuatu yang dimiliki dirinya seperti tubuh, pakaian, dan benda yang dimilikinya. Kedua, aspek psikologis, yang mencakup pikiran, perasaan, dan sikap yang dimiliki seseorang terhadap dirinya sendiri. Ketiga, aspek sosial, yang mencakup bagaimana peran seseorang dalam lingkup peran sosialnya dan penilaian seseorang terhadap peran tersebut.

Sedangkan menurut Agoes dariyo, konsep diri bersifat multi aspek yaitu meliputi:¹³³

- 1) Aspek Fisiologis, yang berkaitan dengan unsur-unsur seperti warna kulit, bentuk, berat atau tinggi badan, raut muka, memiliki kondisi badan yang sehat, normal/cacat, dan lain sebagainya.
- 2) Aspek Psikologis, yang meliputi tiga hal yaitu kognitif (kecerdasan, minat, dan bakat, kreativitas, kemampuan konsentrasi), afeksi (ketahanan, keuletan kerja, motivasi berprestasi, toleransi stress), dan konasi (kecepatan dan ketelitian kerja, coping stress, resilliensi).

¹²⁹Pengalaman secara langsung misalnya seorang anak mengetahui bahwa ialah yang terkuat (secara fisik) diantara teman – temannya di sekolah, sebab dalam perlombaan dan pertandingan yang memerlukan kekuatan fisik, ia selalu unggul. Adapun pengalaman secara tidak langsung misalnya, guru selalu mengatakan bahwa si B lemah dalam matematika. B menerima konsep itu sebagai konsep yang dapat dipercaya dan ia menambahkan “gelar” itu pada konsep dirinya dengan berkata: “saya tidak begitu pandai dalam Matematika”. Lihat Slameto, *Belajar dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Remaja PT. Rineka Cipta, 2010, h. 182.

¹³⁰Alex Sobur, *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*, Bandung: Pustaka Setia, 2003, h. 507.

¹³¹Agus M. Hardjana, *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, Yogyakarta: Kanisius, 2003, h. 96.

¹³²Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, h. 100.

¹³³Agoes Dariyo, *Psikologi Perkembangan Anak Tiga Tahun Pertama (Psikologi Atitama)*, Bandung: Refika Aditama, 2007, h. 202.

- 3) Aspek Psiko-sosiologis, yaitu pemahaman individu yang masih memiliki hubungan dengan lingkungan sosialnya. Konsep diri sosial yaitu persepsi, pikiran, perasaan, dan evaluasi seseorang terhadap kecenderungan sosial yang ada pada dirinya sendiri, berkaitan dengan kapasitasnya dalam berhubungan dengan dunia di luar dirinya, perasaan mampu dan berharga dalam lingkup interaksi sosialnya.
- 4) Aspek Psiko-Spiritual, yaitu kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan nilai-nilai dan ajaran agama. Aspek spiritual disebut juga dengan aspek theologis yang bersifat transcendental. Konsep diri yang berhubungan dengan aspek spiritual ini bersifat vertikal yang artinya keberadaan individu masih berhubungan erat dengan Tuhan.
- 5) Aspek Psikoetika dan Moral, yaitu suatu kemampuan memahami dan melakukan perbuatan berdasar nilai-nilai etika dan moralitas.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah gambaran, penilaian, dan harapan seseorang tentang kualitas dirinya yang berupa kemampuan dan keterbatasan atau kelemahan baik dari segi fisik, psikologis maupun sosial.

Terdapat dua macam jenis konsep diri, yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif. Konsep diri positif merupakan penerimaan diri. Seseorang dengan konsep diri positif akan mengetahui siapa dirinya, dapat memahami dan menerima fakta positif maupun negatif tentang dirinya. Evaluasi terhadap dirinya menjadi positif dan dapat menerima keberadaan orang lain. Jalaluddin Rakhmat menjelaskan ciri-ciri orang yang memiliki konsep diri positif adalah:¹³⁴

- 1) Individu yakin akan kemampuannya mengatasi masalah,
- 2) Individu merasa setara dengan orang lain,
- 3) Individu menerima pujian tanpa rasa malu,
- 4) Individu menyadari bahwa setiap orang memiliki perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat.
- 5) Individu mampu memperbaiki dirinya karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha mengubahnya.

Jalaluddin Rakhmat juga menjelaskan ciri-ciri orang yang memiliki konsep diri negatif adalah:¹³⁵

- 1) Individu peka terhadap kritik, yakni individu sangat tidak tahan terhadap kritik yang diterimanya dan mudah marah atau naik pitam,
- 2) Individu responsif sekali terhadap pujian, yakni walaupun individu mungkin berpura-pura menghindari pujian, ia tidak dapat menyembunyikan antusiasmenya pada waktu menerima pujian,

¹³⁴Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*...., h. 105

¹³⁵Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*...., h. 105

- 3) Individu bersikap hiperkritis, yaitu individu tidak pandai dan tidak sanggup untuk mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada kelebihan orang lain (ia selalu mengeluh, mencela, atau meremehkan apapun dan siapapun),
- 4) Individu cenderung merasa tidak disenangi orang lain, yakni individu merasa tidak diperhatikan, karena itulah ia bereaksi pada orang lain sebagai musuh, sehingga tidak dapat melahirkan kehangatan dan keakraban persahabatan.
- 5) Individu bersikap pesimis terhadap kompetisi, yakni individu menganggap tidak akan berdaya melawan persaingan yang merugikan dirinya. Seperti terungkap dalam keenggannya untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi.

Individu yang optimis memiliki kepercayaan diri lebih besar dibanding dengan individu yang pesimis, mereka akan mampu mencapai perubahan diri yang lebih positif.¹³⁶ Perencanaan pilihan karier tergantung dari pemahaman seseorang akan dirinya, yaitu pemahaman mengenai dirinya sendiri, seperti bakat, minat, cita-cita dan hubungannya dengan karier yang dipilihnya. Hal ini berarti bahwa pemahaman mengenai dirinya sendiri atau konsep diri berhubungan dengan karier yang dipilihnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi konsep diri, antara lain:¹³⁷

- 1) Orang lain. Orang lain dapat mempengaruhi konsep diri dengan Sikap atau respon orang lain terhadap keberadaan seseorang. Respon positif dari orang lain akan membentuk konsep diri yang positif, dan respon yang negatif akan membentuk konsep diri yang negatif.
- 2) Kelompok Rujukan. Pada umumnya suatu kelompok mempunyai norma-norma tertentu yang secara emosional akan berpengaruh terhadap pembentukan konsep diri, karena seseorang akan mengarahkan perilakunya dan menyesuaikan dirinya dengan ciri-ciri kelompoknya.
- 3) Pengaruh Kelas Sosial.¹³⁸ Kelas Sosial berpengaruh pada konsep diri sebagaimana di ungkapkan dalam sebuah penelitian di tahun 1970-an yang dilakukan di Amerika Serikat yang menemukan bahwa pada ras-ras tertentu terdapat karakteristik konsep diri yang unik antara satu dengan yang lainnya.¹³⁹

¹³⁶R. A. Baron, & D. Byrne, *Psikologi Sosial Jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2003, h. 171.

¹³⁷Alex Sobur, *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah...*, h. 517.

¹³⁸Amaryllia Puspitasari, *Mengukur Konsep Diri Anak*, Jakarta: PT. Gramedia, 2007, h. 44.

¹³⁹Contoh karakteristik konsep diri yang unik yaitu pada ras kulit hitam yang pada tahun 1970an termasuk dalam ras minoritas. Karakteristik yang muncul pada ras ini adalah kecenderungan untuk agresif, bersikap defensif terhadap kritik, dan mempunyai konsep diri yang rendah.

- 4) Pengaruh Usia.¹⁴⁰ Perkembangan usia sangat mempengaruhi proses atau dinamika konsep diri pada individu itu sendiri. Pada beberapa individu, konsep diri dapat meningkatkan atau menurunkan sesuai kondisi atau pengalaman dari individu itu sendiri.

Individu yang memelihara dan meningkatkan konsep diri akan lebih melibatkan eksplorasi karier, mencari berbagai informasi karier dan mampu mengembangkan tingkah laku yang tepat dalam menghadapi karier. Individu dengan pemahaman diri yang baik dapat menyesuaikan diri dengan pengaruh-pengaruh yang baik dan menghindari pengaruh-pengaruh buruk sehingga berdampak pada keterarahan individu terhadap tujuan-tujuan hidupnya di masa depan. Dari pendapat tersebut dapat di temukan bahwa konsep diri memiliki hubungan yang mendasar pada cara individu dalam perencanaan karier yang lebih matang untuk mencapai masa depan sesuai dengan diri yang ideal seperti yang di harapkan oleh individu. ketika individu telah memahami diri dengan baik, maka penentuan arah tujuan yang ingin di capai lebih jelas.

Konsep diri merupakan benang merah yang menciptakan kesatuan dan perpaduan dalam keseluruhan proses perkembangan karier, termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, seseorang dalam mengklasifikasikan konsep diri sangat bermakna bagi perencanaan masa depan. Penilaian seseorang terhadap diri sendiri dalam kemampuan intelektual, bakat khusus di bidang studi akademik dan berbagai keterampilan khusus mempunyai relevansi terhadap perencanaan karier, karena seseorang cenderung berperilaku konsisten dengan persepsi diri dalam hal-hal tersebut. Penjelasan tersebut menegaskan bahwa terdapat hubungan antara konsep diri dengan perencanaan karier individu. Individu yang memiliki konsep diri yang matang cenderung memiliki perencanaan karier yang tepat pula, karena telah mampu merefleksikan konsep diri yang dimiliki meliputi kemampuan diri, kompetensi, sifat-sifat baik yang positif ataupun negatif dapat di terima secara apa adanya, sehingga dapat digunakan individu sebagai acuan dalam membuat perencanaan karier yang lebih matang karena telah mampu mempertimbangkan apa yang ada pada diri serta lebih realistis dalam menentukan strategi dan langkah yang ditempuh guna mencapai karier yang diinginkan.

b. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Motivasi Karier

Karier merupakan sesuatu yang berasal dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah usaha yang dapat meningkatkan kinerja dan berdampak pada tahap yang lebih baik lagi. Untuk mencapai tujuan karier dibutuhkan motivasi yang merupakan proses yang terjadi di dalam individu yang mengarahkan aktivitas individu mencapai tujuan yang perlu didorong dan di

¹⁴⁰ Amaryllia Puspitasari, *Mengukur Konsep Diri Anak...*, h. 45.

jaga. Motivasi merupakan karakteristik personal yang menjadi energi untuk mencapai tujuan karier.

Motivasi berasal dari kata latin “*Moveers*” yang berarti “Dorongan atau Daya penggerak”.¹⁴¹ Menurut Hasibuan¹⁴² motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbins¹⁴³ mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan tertentu, dengan motivasi maka individu mempunyai dorongan untuk mengeluarkan segenap kemampuan atau kinerja untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti dan memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan.¹⁴⁴

Motivasi adalah sebuah konsep yang digunakan untuk menjelaskan inisiasi, arah dan intensitas pelaku individu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam arti yang lebih luas, motivasi diartikan sebagai pengaruh dari energy dan arahan terhadap perilaku yang meliputi: kebutuhan, minat, aspirasi, dan perangsang. Kebutuhan dan dorongan untuk memuaskan kebutuhan tersebut merupakan sumber utama motivasi.¹⁴⁵

Motivasi diterapkan dalam berbagai hal, termasuk dalam pengembangan karier. Motivasi dalam pengembangan karier memiliki peranan yang penting, karena keberadaannya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan karier. Selain itu, motivasi merupakan pengaruh dalam pengembangan karier kepada tujuan yang jelas yang diharapkan dapat dicapai.

Motivasi karier adalah keadaan yang membuat seseorang bergerak kearah tujuannya dan berkaitan dengan lingkungan kerjanya.¹⁴⁶

Motivasi karier memiliki tiga karakter individu yaitu ketahanan karier, identitas karier dan wawasan karier.¹⁴⁷ Karakter tersebut diperlukan untuk

¹⁴¹Esa Nur Wahyuni, *Motivasi Dalam Pembelajaran*, Malang: UIN-Malang Press, 2009, h. 12.

¹⁴²Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010, h. 95.

¹⁴³Robbins, S.P., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prehallindo, 2002, h. 55.

¹⁴⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Jakarta: Grafindo, 2001.

¹⁴⁵Nyayu Khodijah, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014, h. 151.

¹⁴⁶F. C. Lunenburg, “Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations,” dalam *International Journal of Management, Business, and Administration*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2011, h. 1 – 6.

memahami bagaimana setiap elemen terkait dengan komitmen individu terhadap organisasi dan kepuasan karier mereka.

Ketahanan karier (*Career Resilience*), sebagai kemampuan untuk mengatasi kemunduran karier, berhubungan dengan resistensi seseorang terhadap gangguan karier dari lingkungan karier yang optimal.

Identitas karier (*Career Identity*) adalah sejauh mana seseorang yang bekerja dengan baik pada pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan kepuasan yang berasal dari pekerjaan saat ini, keunggulan kerja, dan keinginan untuk pekerjaan yang lebih baik.

Wawasan karier (*Career Insight*) berkaitan dengan realism bahwa setiap individu berfikir tentang diri mereka sendiri dan karier mereka. Mereka yang paham dalam wawasan karier memiliki persepsi yang realistis dari diri mereka sendiri dan organisasi yang berhubungan dengan tujuan karier.

Uno¹⁴⁸ menjelaskan bahwa “Berdasarkan sumbernya motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik”.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes¹⁴⁹ bahwa motivasi seorang pekerja dalam kariernya meliputi dua faktor. Pertama, faktor individual, yaitu faktor dari dalam, seperti kebutuhan (*need*), tujuan (*goal*), sikap (*attitude*), kemampuan (*abilities*). Kedua, faktor dari luar (organisasional), seperti Gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Menurut Mujib dan Mudzakir, berbagai bentuk motivasi yang dikemukakan oleh para psikolog hanya bersifat duniawi dan berjangka pendek, serta tidak menyentuh aspek-aspek spiritual dan Ilahiah. Sehingga dapat difahami bahwa motivasi seseorang menjadi lebih baik dan bermakna jika sesuai dengan keinginan dan tujuan untuk pengembangan karier yang memiliki dimensi spiritual atau Ilahiah.

¹⁴⁷R. A. Noe, Noe, A. W., & Bachhuber, J. A., “An Investigation of the Correlates of Career Motivation,” dalam *Journal of Vocational behavior*, Vol. 37 Tahun 1990, h. 340 – 356.

¹⁴⁸Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, h. 4.

¹⁴⁹Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001, h. 180 – 181.

Adapun salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi karier adalah kesehatan mental seseorang. Kesehatan mental bisa disebut sebagai jiwa yang dalam ilmu psikologi pendidikan, jiwa termasuk di dalam kecerdasan spiritual. Dalam perspektif teori Abidamma yang berkembang di India, dimana konsepnya diturunkan langsung dari wawasan-wawasan Budha Gautama pada abad V SM menekankan apa yang disebut sebagai *kamma*, yaitu suatu istilah untuk suatu prinsip bahwa setiap perbuatan dimotivasi oleh keadaan-keadaan jiwa, atau faktor-faktor yang melatarbelakanginya, sehingga keadaan-keadaan jiwa ini akan membentuk kepribadian manusia.¹⁵⁰

Diantara berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi karier, kecerdasan spiritual dipandang sebagai faktor yang cukup dominan. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual lebih tinggi akan memiliki motivasi karier yang lebih baik dan bermakna dibandingkan dengan individu yang memiliki kecerdasan spiritual yang lebih rendah.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kecerdasan yaitu kesempurnaan akal budi seperti kepandaian dan ketajaman pikiran.¹⁵¹ Sedangkan kata kecerdasan menurut kamus psikologi yaitu kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara tepat dan efektif.¹⁵² Kecerdasan (dalam bahasa Inggris disebut *Intelligence* dan dalam bahasa arab disebut *al-Dzaka*) menurut ahli bahasa adalah pemahaman, kecepatan dan kesempurnaan sesuatu. Dalam arti kemampuan (*al-Qudrah*) dalam memahami sesuatu secara cepat dan sempurna. Begitu cepat penangkapannya itu sehingga Ibnu Sina, seorang psikologi falsafi, menyebut kecerdasan sebagai kekuatan intuitif.¹⁵³

Sedangkan spiritual dapat dimaknai sebagai hal-hal yang bersifat semangat atau berkenaan dengan spirit, sehingga memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap orang lain, dari pengertian tersebut, maka spiritual dapat diartikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan manusia dalam membangkitkan semangat, sedangkan spiritualitas adalah dasar bagi tumbuhnya harga diri, nilai-nilai, moral, dan rasa memiliki.

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang yang memiliki kecakapan transenden, kesadaran yang tinggi untuk menjalani kehidupan, menggunakan sumber-sumber spiritual untuk memecahkan permasalahan

¹⁵⁰Triantoro Safaria, *Spiritual Intelligence*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007, h. 17.

¹⁵¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa edisi keempat*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, h. 262.

¹⁵²J.P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi terjemahan Kartini Kartono*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, h. 253.

¹⁵³Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa – Nuansa Psikologi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, h. 317.

hidup, dan berbudi pekerti luhur. Ia mampu berhubungan dengan baik dengan Tuhan, manusia, alam, dan dirinya sendiri.¹⁵⁴

Kecerdasan Spiritual merupakan kecerdasan *qalbu* yang berhubungan dengan kualitas batin seseorang. Kecerdasan ini mengarahkan seseorang untuk berbuat lebih manusiawi, sehingga dapat menjangkau nilai-nilai luhur yang mungkin belum tersentuh oleh akal pikiran manusia.¹⁵⁵

Zohar dan Marshall mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya.¹⁵⁶ Kecerdasan spiritual digunakan untuk membuka kebaikan, kebenaran, keindahan dan kasih sayang dalam kehidupan sehari-hari, keluarga, organisasi dan institusi, kecerdasan spiritual merupakan cara individu menggunakan makna, nilai, tujuan dan motivasi itu dalam proses berpikir dan pengambilan keputusan.

Kecerdasan spiritual yang dituliskan Danah Zohar dan Marshall mencoba membuat penilaian atas fakta yang merujuk pada realitas eksternal, dan mempunyai tujuan bersifat abadi, jangka panjang, dan mutlak, ini dimanifestasikan dalam pencapaian tujuan ideal yang menyatu dalam batin. Setelah penilaian atas fakta dilakukan, kemudian mencoba melakukan penilaian atas nilai, sebuah tahap penilaian yang mencakup pula watak dan kualitas kecerdasan spiritual, manfaat, kebaikan, keburukan, dan juga bagaimana memperbaharui serta menyempurnakannya. Orang yang memiliki kemampuan diatas maka akan memiliki kemampuan mengatasi segala permasalahan dalam hidup. Jika membahas mengenai istilah-istilah seperti itu harus memberikan keputusan tentang nilai-nilai secara keseluruhan dan terintegrasi, akan tetapi kecerdasan spiritual dari Barat itu belum atau bahkan tidak menjangkau ketuhanan.

Berbeda dengan pendapat Nasution¹⁵⁷ yang mengemukakan bahwa Kecerdasan spiritual memiliki semangat memaknai hidup dengan nilai-nilai

¹⁵⁴Wahyudi Siswanto, *Membentuk Kecerdasan Spiritual Anak*, Jakarta: Amzah, 2010, h. 11.

¹⁵⁵Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, *Nuansa – Nuansa Psikologi Islam*...,...h. 329.

¹⁵⁶Menurut Stephen R Covey yang dikutip oleh Ary Ginanjar Agustian “Taburlah gagasan, petiklah perbuatan, taburlah perbuatan, petiklah kebiasaan, taburlah kebiasaan, petiklah karakter, taburlah karakter, petiklah nasib.” Artinya bahwa untuk membangun karakter kecerdasan spiritual (SQ), tidak cukup hanya dengan membaca buku atau mengikuti pelatihan penuh selama satu minggu saja, namun dibutuhkan sebuah latihan yang terarah dan tiada henti secara berkesinambungan, sehingga karakter itu muncul dari dalam , bukan dari luar. Inilah yang akan menghadirkan kualitas-kualitas diri yang sesungguhnya, sehingga kita mampu melahirkan gagasan-gagasan baru. Lihat Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual*...,... h. 19.

¹⁵⁷Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan Hati; Melejitkan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Melalui Rukun Iman*, Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2005, h. 57.

normatif Islam. Nilai-nilai normatif yang dimaksud terkandung di dalam dasar pedoman agama Islam, yaitu Al-Quran dan Hadits. Dengan mengikuti pedoman tersebut menjadikan manusia mempunyai hubungan yang baik dengan Sang *Khâlik* (Yang Menciptakan), merasa dekat, dan menyakini ada kebaikan dibalik setiap apa yang terjadi. Dengan hubungan baik dan cinta kepada Alloh akan menjadikan kemudahan, kebaikan ketenangan, senyuman, keberhasilan, motivasi dan semangat dalam setiap pekerjaan.

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi yang dimiliki manusia. Dalam bukunya yang diberi judul ESQ (Emotional Spiritual Quotient), Ary Ginanjar menggabungkan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dan menegaskan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu menyinergikan IQ, EQ dan SQ secara komprehensif dan transedental.¹⁵⁸ Kecerdasan spiritual merupakan landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) secara efektif.¹⁵⁹

Oleh karena itu kecerdasan spiritual yang apabila dimiliki seseorang maka akan mengantarkan pada sebuah pemahaman yang mendalam terhadap realitas kehidupan, sehingga akan membantu seseorang untuk berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik dengan sesama manusia. Tingkat kecerdasan spiritual seseorang akan mempengaruhi tingkat kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, karena kecerdasan spiritual dapat mensinergikan kedua kecerdasan yaitu intelektual dan emosional. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan masalah serta menempatkan nilai perilaku hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Oleh karena itu orang akan berusaha memanfaatkan segala sesuatu dengan baik dan tidak merugikan orang lain, maka dengan itu akan dapat dinilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain.

Kecerdasan Spiritual dapat ditingkatkan dengan beberapa cara yaitu dengan merenungi keterkaitan antara segala sesuatu atau makna dibalik peristiwa yang dialami, lebih bertanggung jawab terhadap segala tindakan, lebih sadar diri, lebih jujur terhadap diri sendiri dan lebih pemberani.¹⁶⁰

¹⁵⁸ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual*, Jakarta: PT. Arga Tilantia, 2013, h. 14.

¹⁵⁹ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Holistik Memaknai Kehidupan*, Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2001, h. 4.

¹⁶⁰ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Holistik Memaknai Kehidupan.....* h. 4.

Khalil Khavari dalam Wahid¹⁶¹ menyatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan bagian dari dimensi non material manusia (ruh manusia). Kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan melalui:

- 1) Perenungan mengenai persoalan-persoalan hidup yang terjadi, perenungan yang mendalam tersebut, disamping mengaktifkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional, juga mampu meningkatkan kecerdasan spiritual.
- 2) Melihat kenyataan-kenyataan hidup secara utuh dan menyeluruh sebagai bagian dari proses pematangan diri.
- 3) Memahami motif/dorongan yang paling kuat dari dalam diri.
- 4) Merefleksikan dan mengaktualisasikan spiritualitas dalam aktivitas sehari-hari.
- 5) Merasakan kehadiran Tuhan yang begitu dekat pada saat berdoa.

Selanjutnya Zohar dan Marshal juga menjelaskan tujuh langkah untuk menuju kecerdasan spiritual yang lebih tinggi, yaitu menyadari dimana diri seseorang sekarang, merasakan keinginan kuat untuk berubah, merenungkan pusat diri dan menanyakan motivasi diri yang paling dalam. Apabila seseorang dapat mengenali dirinya sendiri maka akan mampu menemukan motivasi diri yang lain dalam, menemukan dan mengatasi rintangan, menggali banyak kemungkinan untuk melangkah maju, menetapkan hati pada sebuah jalan, dan tetap menyadari bahwa ada banyak jalan dalam hidup ini.

Zohar dan Marshaall mengindikasikan tanda dari kecerdasan spiritual yang telah berkembang dengan baik mencakup berikut:¹⁶²

- 1) Sikap fleksibel, yaitu suatu sikap yang harus dimiliki seseorang dimana sikap ini adalah sikap tetap tenang dalam menghadapi setiap keadaan darurat sekalipun, dan tanpa kehilangan kendali dengan sikap yang fleksibel. Indikatornya antara lain: Bersedia untuk mengubah gagasan atau pandangan berdasarkan informasi baru atau bukti baru yang bertentangan, memahami pandangan orang lain, dan melihat validitas dari pandangan orang lain.
- 2) Tingkat kesadaran tinggi, yaitu tingkat kesadaran yang dimiliki seseorang, dimana pada tingkat kesadaran ini memperdalam ilmu agama sudah ditekuni, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, berbagai inovasi diciptakan, dan alam semesta dipelajari dan dijelajahi. Orang yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, senantiasa percaya dengan adanya kekuatan yang maha dahsyat diluar kekuatan manusia.

¹⁶¹ A. Wahid, *SQ Nabi Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullah di Masa Kini*, Yogyakarta: Ircisod, 2006.

¹⁶² Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ, Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Holistik Memaknai Kehidupan....*, h. 14.

Indikatornya antara lain: Memandang segala sesuatunya dengan cara pandang yang lebih luas dan bijaksana, menyadari bahwa apapun yang dimilikinya hanyalah titipan dari Tuhan, dan semuanya itu akan kembali kepada yang meminjamkannya, memandang setiap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, akan dimintai pertanggung jawaban dihadapan Tuhan.

- 3) Keyakinan dalam diri, yaitu keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam mengambil pelajaran dari setiap kejadian dalam hidupnya, mampu memanfaatkan setiap kemungkinan yang terjadi dalam hidupnya, dan mempunyai keyakinan bahwa tidak ada yang sia-sia dengan semua kerja kerasnya. Indikatornya antara lain: Pantang menyerah dalam menghadapi setiap persoalan dalam hidup, mempunyai keyakinan yang tinggi, bahwa setiap orang mempunyai jatah gagal, tidak peduli dengan apapun yang dikatakan orang lain tentang kegagalannya, kemampuan untuk berdamai dengan badai.
- 4) Potensi diri, yaitu kualitas yang dimiliki oleh seseorang apabila berinteraksi dengan kehidupan yang ada disekitarnya. Suatu kondisi optimal yang menyangkut sisi intelektual, emosional dan sosial tanpa mengalami gangguan. Indikatornya antara lain: Mampu memelihara diri dari sifat yang temperamen, intelegasi yang siap pakai, berperilaku dengan penuh pertimbangan, memiliki kecenderungan bahagia dalam setiap keadaan, mampu menyesuaikan diri sesuai dengan lingkungannya.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bersumber dari dalam jiwa seseorang tentang bagaimana mengelola hati agar mampu memaknai kehidupan, serta percaya akan adanya kekuatan yang maha dahsyat diluar kemampuan manusia. Orang yang memiliki kecerdasan spiritual mampu memandang setiap keadaan dengan pandangan yang lebih luas dan bijaksana, selalu berpikir positif, mampu menyederhanakan masalah, dan yang paling penting selalu menghadirkan Tuhan dalam setiap aktivitasnya.

Nasution menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berpikir kreatif, berwawasan jauh, ikhlas, motivasi dan penuh harapan.¹⁶³

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual mampu menumbuhkan suatu dorongan atau motivasi. Salah satu motivasi yang ada dalam diri manusia adalah motivasi karier. Motivasi karier sangat dibutuhkan individu untuk mencapai tujuan karier. Dengan adanya kecerdasan spiritual yang tinggi, maka kemungkinan dapat meningkatkan motivasi dalam diri seseorang, termasuk motivasi karier.

¹⁶³ Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan Hati; Melejitkan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Melalui Rukun Iman...*,... h. 56.

Kesimpulan diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marjolein Lips-Wiersma¹⁶⁴ bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap dorongan atau motivasi seseorang untuk mengembangkan karier.

Selain itu juga diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hoffman¹⁶⁵ yang mengemukakan bahwa individu yang dapat memberi makna pada hidup dan membawa spiritualitas ke dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja mereka dan menjadikan lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik daripada mereka yang bekerja tanpa memiliki landasan spiritual.

c. Hubungan antara Pengembangan Karier dengan Etos Kerja

Manusia menjadi unsur penting dan menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka berbagai hal yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia¹⁶⁶ perlu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak di dalam organisasi, termasuk dalam bidang pengembangan karier yang merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia.¹⁶⁷ Pengembangan karier memiliki maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.¹⁶⁸

Samsudin menjelaskan bahwa pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan realisasi hubungan individu sebagai pekerja dengan organisasinya. Untuk mewujudkan manajemen karier diri sendiri, diperlukan kesadaran dan pemahaman bekerja bahwa setiap pekerjaan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, selain itu setiap pekerja harus memahami tanggung jawab pengembangan karier yang merupakan tanggung jawab individu sehingga setiap individu harus melakukan manajemen karier diri sendiri, setiap pekerja juga harus

¹⁶⁴ M.L. Wiersma, "The Influence of Spiritual "Meaning-Making" on Career Behaviour," dalam *Journal of Management Development*, Vol. 21 No.7 tahun 2002, h. 497 - 520.

¹⁶⁵ E. Hoffman, *Psychological Testing at Work*, New York: Mc Graw Hill, 2002, h. 133.

¹⁶⁶ Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik yang melibatkan penanganan orang-orang atau aspek-aspek manajemen sumber daya manusia termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan dan pengembangan, penilaian dan penghargaan. Lihat Meldona, *Manajemen sumber daya Manusia(perspektif integratif)*, cetakan 1, Malang: UIN Malang Press, 2009, h. 21.

¹⁶⁷ Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi prestasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuan yang mulus. Lihat Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan ke-1, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1997, h. 3.

¹⁶⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-3, Jakarta: Kencana, 2011, h. 7.

selalu menyadari dan memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi untuk menyediakan karier berupa jabatan yang tersedia.¹⁶⁹

Pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin kariernya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi jika sampai terhenti.

Pengembangan memiliki arti peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier¹⁷⁰ dan pengembangan karier umumnya di dukung oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan tujuan organisasi yang bersangkutan.¹⁷¹ Dengan demikian proses pengembangan karier dalam suatu organisasi mengikuti suatu jalur tertentu yang telah ditetapkan.

Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.¹⁷²

Sunyoto mengemukakan bahwa pengembangan karier merupakan salah satu fungsi manajemen karier. Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier seseorang dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.¹⁷³

Kaswan menjelaskan bahwa pengembangan karier adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapatkan keseimbangan antara karier individu dengan jenjang karier yang ditentukan organisasi.¹⁷⁴

¹⁶⁹Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..., h. 151 – 152.

¹⁷⁰I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Murdiartha Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 117.

¹⁷¹Handoko T. Hani, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998, h. 123.

¹⁷²Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h. 141.

¹⁷³Sunyoto Danang, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2015, h. 184.

¹⁷⁴Kaswan, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2015, h. 212.

Sedangkan menurut Rivai, pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.¹⁷⁵

Dengan demikian, pengembangan karier merupakan tindakan seseorang untuk mencapai rencana kariernya yang didukung dengan baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer maupun pihak lain.

Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan pengembangan kariernya, seseorang harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga seseorang mendapatkan karier sesuai dengan apa yang direncanakan.

Organisasi yang merencanakan program pengembangan karier dengan matang akan memperoleh beberapa keuntungan seperti meningkatkan potensi individu dalam bekerja di dalam organisasi dan memberikan kepuasan kerja individu pada organisasi. Jenjang karier yang terencana juga akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi dan membuat seseorang bekerja lebih giat sehingga kinerjanya juga meningkat. Untuk itu, pengembangan karier menjadi hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan etos kerja seseorang.

Kata etos (*ethos*) berasal dari bahasa Yunani yang bermakna watak atau karakter. Secara lengkapnya, pengertian etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau organisasi. Pengertian yang hampir sama diberikan M. Lutfi Malik¹⁷⁶ bahwa etos dapat dikonsepsikan sebagai “karakteristik jiwa” (*spirit*) terhadap sebuah konstruksi kebudayaan milik komunitas tertentu dalam mewujudkan sikap kepribadian dan aspirasi mereka sekaligus menjadi instrumen penuntun dalam menjalani kehidupan, baik perorangan dan kelompok maupun kelembagaan.

Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain.¹⁷⁷ Sedangkan Soerjono Soekanto, mengartikan etos sebagai nilai- nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, serta karakter umum suatu kebudayaan.¹⁷⁸

Sebagai watak dasar suatu organisasi, etos berakar dalam kebudayaan organisasi itu sendiri. Kebudayaan, sebagai suatu sistem pengetahuan gagasan yang dimiliki suatu organisasi dari proses belajar, adalah induk dari etos itu. Maka setiap organisasi, mempunyai etos yang berbeda pula termasuk dalam hubungannya dengan etos kerja.

¹⁷⁵Veithzal Rivai, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*...., h. 212.

¹⁷⁶M. Lutfi Malik, *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*, Jakarta: LP3S, 2013, h. 11.

¹⁷⁷ Koentjoroningrat, *Rintangan- Rintangan Mental dalam Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: LIPI, 1980, h. 231 dalam A. Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004, h. 25.

¹⁷⁸Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, Jakarta: C.V rajawali, 1983, h. 174.

Secara sederhana, etos dapat didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu organisasi. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial yang diterapkan dalam organisasi tersebut.¹⁷⁹

Etos menjadi landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan organisasi.¹⁸⁰ Karena etos menjadi landasan bagi kehidupan manusia, maka etos juga berhubungan dengan aspek evaluatif yang bersifat menilai di dalam sebuah organisasi.¹⁸¹ Sebagaimana pendapat Taufik Abdullah yang mendefinisikan etos kerja dari aspek evaluatif yang bersifat penilaian diri terhadap kerja yang bersumber pada identitas diri yang bersifat sakral— yakni realitas spiritual keagamaan yang diyakininya. Karena itu, etos tidak dapat dipisahkan dari sistem kebudayaan yang berkembang di dalam organisasi.

Weber mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*). Jadi etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.¹⁸²

Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaanya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁸³

Proses terbentuknya etos kerja seiring dengan beragamnya manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, pra-kondisi dan faktor-faktor seperti: fisik biologis, mental psikis, sosio kultural dan spiritual transendental. Dengan demikian, upaya untuk menumbuhkan etos kerja menjadi satu keharusan. Tanpa upaya tersebut, yang bisa diraih adalah semata-mata nilai material yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu. Untuk dapat meningkatkan etos kerja, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi proses terbentuknya etos kerja, selain itu juga dilatarbelakangi oleh kausalitas plural yang kompleks hingga

¹⁷⁹ *Ensiklopedia Nasional Indonesia*, 1989, h. 219.

¹⁸⁰ C. Geertz, *The Interpretation of Culture*, New York: Basic Book, 1973, h. 127.

¹⁸¹ Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES, 1982, h. 3.

¹⁸² Max Weber, *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, terj. Talcott Parson, New York: Charles Scribner's Son, 1958.

¹⁸³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, 2004, h. 27.

memunculkan berbagai kemungkinan. Menurut Donni Juni Priansa¹⁸⁴ etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Faktor- faktor internal yang mempengaruhi etos kerja adalah:

- 1) Agama, agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya;
- 2) Pendidikan, pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan;
- 3) Motivasi, individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;
- 4) Usia, beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang yang berusia di atas 30 tahun;
- 5) Jenis Kelamin, jenis kelamin sering kali diindentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

Adapun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja seseorang antara lain:

- 1) Budaya, sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja;
- 2) Sosial politik, tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh;
- 3) Kondisi lingkungan (Geografis), etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut;
- 4) Struktur Ekonomi, negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk- produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian;

¹⁸⁴Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 285.

- 5) Tingkat Kesejahteraan, negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan;
- 6) Perkembangan Bangsa Lain, dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

Adapun indikator etos kerja yang profesional dalam penelitian Arischa Octarina antara lain:¹⁸⁵

- 1) Kerja adalah rahmat: harus bekerja tulus penuh syukur;
- 2) Kerja adalah amanah: harus bekerja penuh dengan integritas;
- 3) Kerja adalah panggilan: harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab;
- 4) Kerja adalah aktualisasi: harus bekerja penuh semangat;
- 5) Kerja adalah ibadah: harus bekerja serius dengan penuh pengabdian;
- 6) Kerja adalah seni: harus bekerja kreatif penuh suka cita;
- 7) Kerja adalah kehormatan: harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan;
- 8) Kerja adalah pelayanan: harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Di dalam etos kerja bukan saja perilaku manusia yang dilihat ataupun motivasi ia bekerja, tetapi juga hasil dari perilaku pekerjaan tersebut. Etos kerja menyangkut watak dan nilai dari individu yang diungkapkan dalam pekerjaannya akan memberikan kedudukan sosial dan memberi keuntungan material bagi pelakunya. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam etos terkandung semangat atau gairah yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan berupaya mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Karena etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka hendaknya setiap individu mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan menunjukkan hasil kerja serta sikap yang mengarah pada hasil yang lebih sempurna dalam proses pengembangan kariernya.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri seseorang dalam suatu organisasi akan membuat orang tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada

¹⁸⁵A. Octarina, "Pengaruh Etos Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun", dalam *Jurnal Online Mahasiswa Ekonomi*, 2013, h. 1-5.

proses kerja dalam organisasi merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri seseorang.¹⁸⁶

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian seseorang dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seseorang dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja orang tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai.

Tasmara mengungkapkan ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada sesuatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah beribadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*).

Setiap individu yang menginginkan kariernya berkembang, maka diperlukan sikap dan perilaku serta sistem nilai-nilai yang dapat meningkatkan etos kerjanya, ia harus bekerja semaksimal mungkin dengan cara menunjukkan kinerja yang baik, serta harus selalu memfokuskan daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai dalam rangka upaya pengembangan karier.

Organisasi diharapkan dapat memberikan jalur pengembangan karier yang jelas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebaik apapun rencana karier yang dibuat oleh seseorang, rencana tersebut tidak akan maksimal tanpa adanya dukungan dari organisasi. Begitu pula dengan organisasi, perencanaan yang telah dibuat oleh organisasi akan menjadi tidak efektif karena pengaruh utama dalam pengembangan karier seseorang berasal dari kemauan dan kesanggupan individu itu sendiri. Artinya, kedua belah pihak saling bergantung satu sama lain.

d. Pendekatan Sufistik dalam Bimbingan dan Konseling Karier

Secara historis Frank Parson adalah tokoh yang terkenal sebagai pencetus bimbingan dan konseling.¹⁸⁷ Sesungguhnya bimbingan dan

¹⁸⁶Entis Sutisna, *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis*, Bandung: Universitas Indonesia, 2012.

¹⁸⁷Tahun 1908 dimana awal mula dikenal bimbingan karier yang sebelumnya dikenal dengan bimbingan jabatan atau vocational guidance yang kemudian berganti menjadi

konseling sudah diketahui manusia dengan literasi buku sejarah, karena kegiatan bersumber dari kehidupan manusia menghadapi persoalan-persoalan yang silih berganti, baik persoalan di sekolah, di masyarakat dan pekerjaan/karier. Persoalan manusia tidak sama antara manusia satu dengan yang lain, baik secara keilmuan, emosi dan kemampuan untuk mengatasi berbagai persoalan kehidupan.

Bimbingan dan konseling merupakan proses pemberi bantuan, terutama aspek psikologi yang dilakukan seseorang yang memiliki keahlian baik kepada siswa, karyawan, dan masyarakat untuk memahami dirinya, lingkungan, serta dalam memilih dan menyusun rencana sesuai dengan konsep diri dalam mengambil sebuah keputusan. Permasalahan yang banyak di masyarakat saat ini kurang tenaga ahli untuk memberikan layanan secara professional terutama masalah pekerjaan atau karier.

Bimbingan dan konseling merupakan suatu upaya normatif yang bersandar dan terarah kepada pengembangan manusia sesuai dengan hakikat eksistensialnya.¹⁸⁸

Secara khusus, bimbingan merupakan proses bantuan kepada individu secara berkesinambungan dalam semua fase perkembangannya (anak, remaja, dan dewasa) , agar dapat mengaktualisasikan potensi dirinya (intelektual, emosional, sosial, dan moral-spiritual) secara optimal, sehingga menjadi seorang pribadi yang produktif dan kontributif, atau bermakna dalam kehidupannya, baik secara personal maupun sosial.¹⁸⁹ Sedangkan konseling merupakan proses bantuan dari konselor kepada konseli, baik melalui tatap muka maupun media, agar konseli dapat mengatasi masalahnya, sehingga berkembang menjadi seorang pribadi yang bermakna (bermanfaat), baik bagi dirinya sendiri, maupun orang lain dalam rangka mencapai kebahagiaan bersama.¹⁹⁰

Bimbingan konseling karier idealnya konselor dengan klien keduanya sama-sama aktif dan berusaha memecahkan masalah meskipun konselor lebih maksimal dan tentu seorang klienlah yang mengambil keputusan.¹⁹¹

Sangat sulit mencari padanan kata yang semakna dengan istilah karier dalam islam, akan tetapi islam memaknai istilah bekerja, berusaha, dan mencari rizki sebagai istilah yang mendekati makna dengan istilah karier,

bimbingan karier atau carrer guidance oleh Frank Parson. Dimaksudkan untuk membentuk sebuah wadah ataupun lembaga yang membantu para pemuda untuk memperoleh pekerjaan dan mulai meniti kariernya.

¹⁸⁸Sunaryo Kartadinata, *Menguk Tabir Bimbingan dan Konseling sebagai upaya Pedagogis*, Bandung: UPI Press, 2011.

¹⁸⁹Syamsu Yusuf, *Bimbingan dan Konseling Perkembangan: Suatu Pendekatan Komprehensif*, Bandung: Refika Aditama, 2017, h. 33.

¹⁹⁰Syamsu Yusuf, *Bimbingan dan Konseling Perkembangan...*, h. 33 – 34.

¹⁹¹Hartono, *Bimbingan Karier*, Jakarta: Kencana, 2016, h. 29.

sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa islam memberikan ruang yang untuk karier dan memandang positif terhadap berbagai karier dan profesi yang ditekuni seseorang dengan persyaratan selama profesi tersebut tidak bertentangan dengan prinsip dasar al-Qur'an dan sunnah Rosululloh SAW. Dalam Islam pengertian bimbingan konseling islam adalah proses pemberi bantuan terhadap individu agar mampu hidup selaras dengan ketentuan dan petunjuk Allah SWT, sehingga mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.¹⁹²

Bimbingan konseling Islami juga merupakan pengembangan salah satu model yang mengacu pada ajaran Islam, dengan memahami hakikat manusia secara Islam. Pengembangan model ini didasarkan pada penanaman secara aplikatif tentang nilai – nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan hadits. Secara sederhana, bimbingan dan konseling Islami dapat diartikan dengan suatu upaya membantu individu belajar mengembangkan potensi (*fitrah*) dan atau kembali kepada *fitrah* dengan cara memberdayakan potensinya (jasmani, rohani, nafs, dan iman), serta mempelajari dan melaksanakan tuntunan Allah dan rasul-Nya, agar potensi yang dimiliki oleh individu dapat berkembang dan berfungsi dengan baik dan benar.

Tujuan yang ingin dicapai melalui bimbingan dan konseling islami adalah agar *fitrah* yang dikaruniakan Allah kepada individu bisa berkembang dan berfungsi dengan baik, sehingga menjadi pribadi *kaaffah*, dan secara bertahap mampu mengaktualisasikan apa yang diimaninya itu dalam kehidupan sehari-hari, yang tampil dalam bentuk kepatuhan terhadap hokum-hukum Allah dalam melaksanakan tugas kekhilafahan di bumi, dan ketaatan dalam beribadah dengan mematuhi segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Dengan kata lain, tujuan konseling model ini adalah meningkatkan iman, Islam, dan ikhsan individu yang dibimbing hingga menjadi pribadi yang utuh. Dan pada akhirnya diharapkan mereka bisa hidup bahagia di dunia dan akhirat.¹⁹³

Tujuan jangka pendek yang diharapkan bisa dicapai melalui konseling model ini adalah terbinanya *fitrah*-iman individu hingga membuahkan amal shaleh yang dilandasi dengan keyakinan yang benar bahwa:¹⁹⁴

- 1) Manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang harus selalu tunduk dan patuh pada segala aturan-Nya.
- 2) Selalu ada kebaikan (hikmah) dibalik ketentuan (taqdir) Allah yang berlaku atas dirinya.

¹⁹²Ainur Rahim Faqih, *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*, Yogyakarta: UII Pres, h. 4.

¹⁹³Anwar Sutoyo, *Bimbingan dan Konseling Islami: Teori dan Praktik*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2013, h. 207.

¹⁹⁴Anwar Sutoyo, *Bimbingan dan Konseling Islami: Teori dan Praktik*..., h. 208.

- 3) Manusia adalah hamba Allah, yang harus beribadah hanya kepada-Nya sepanjang hayat.
- 4) Ada fitrah (iman) yang dikaruniakan Allah kepada setiap manusia, jika fitrah itu dipelihara dengan baik akan menjamin kehidupannya selamat di dunia dan akhirat.
- 5) Esensi iman bukan sekadar ucapan dengan mulut, tetapi lebih dari itu adalah membenarkan dengan hati, dan mewujudkan dalam amal perbuatan.
- 6) Hanya dengan melaksanakan syari'at agama secara benar, potensi yang dikaruniakan Allah kepadanya bisa berkembang optimal dan selamat dalam kehidupan di dunia dan akhirat.
- 7) Agar individu bisa melaksanakan syari'at Islam dengan benar, maka ia harus berupaya dengan sungguh-sungguh untuk memahami dan mengamalkan kitab suci al-Qur'an dan sunah rasul-Nya.

Terlihat sangat jelas bahwa bimbingan konseling Islam adalah proses bimbingan dan konseling yang berorientasi pada ketentraman, ketenangan hidup manusia dunia dan akhirat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bimbingan konseling Islam mengandung aspek spiritual dan dimensi material. Dimensi spiritual adalah membimbing manusia kepada kehidupan rohani untuk menjadi beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. Sedangkan material membantu manusia untuk dapat memecahkan masalah kehidupan agar dapat mencapai kebahagiaan selama hidup di dunia.¹⁹⁵

Adapun prinsip dasar bimbingan dan konseling Islami adalah:¹⁹⁶

- 1) Manusia ada di dunia ini bukan ada dengan sendirinya, tetapi ada yang menciptakan yaitu Allah Swt., ada hokum-hukum atau ketentuan Allah (*sunnatullah*) yang pasti berlaku untuk semua manusia sepanjang masa. Oleh sebab itu setiap manusia harus menerima ketentuan Allah itu dengan ikhlas.
- 2) Manusia adalah hamba Allah yang harus selalu beribadah kepada-Nya sepanjang hayat. Oleh sebab itu, dalam membimbing individu perlu diingatkan, bahwa agar segala aktivitas yang dilakukan bisa mengandung makna ibadah, maka dalam melakukannya harus sesuai dengan "cara Allah" dan diniatkan untuk mencari ridlo Allah.
- 3) Allah menciptakan manusia dengan tujuan agar manusia melaksanakan amanah dalam bidang keahlian masing-masing sesuai ketentuan-Nya (*khalifah fil ardh*). Oleh sebab itu dalam membimbing individu perlu diingatkan, bahwa ada perintah dan larangan Allah yang harus dipatuhi,

¹⁹⁵ Abdul Choliq Dahlan, *Bimbingan dan Konseling Islam, Sejarah Konsep dan Pendekatan*, Yogyakarta: Pura Pustaka, 2009, h. 20 – 21.

¹⁹⁶ Anwar Sutoyo, *Bimbingan dan Konseling Islami: Teori dan Praktik...*,... h. 208 - 209.

yang pada saatnya akan dimintai tanggung jawab dan mendapat balasan dari Allah Swt.

- 4) Manusia sejak lahir dilengkapi dengan fitrah berupa iman, iman amat penting bagi keselamatan hidup manusia di dunia dan akhirat. Oleh sebab itu, kegiatan konseling seyogyanya difokuskan pada membantu individu memelihara dan menyuburkan iman.
- 5) Iman perlu dirawat agar tumbuh subur dan kukuh, yaitu dengan selalu memahami dan menaati aturan Allah. Oleh sebab itu dalam membimbing individu seyogyanya diarahkan agar individu mampu memahami al-Qur'an dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Islam mengakui bahwa pada diri manusia ada sejumlah dorongan yang perlu dipenuhi, tetapi dalam pemenuhannya diatur sesuai tuntunan Allah.
- 7) Bahwa dalam membimbing individu seyogyanya diarahkan agar individu secara bertahap mampu membimbing dirinya sendiri, karena rujukan utama dalam membimbing adalah ajaran agama, maka dalam membimbing individu seyogyanya dibantu agar secara bertahap mereka mampu memahami dan mengamalkan ajaran agama secara benar.
- 8) Islam mengajarkan agar umatnya saling menasehati dan tolong menolong dalam hal kebaikan dan takwa. Oleh karena itu segala aktifitas membantu individu yang dilakukan dengan mengacu pada tuntunan Allah tergolong ibadah.

Sedangkan prinsip dasar Konseling konvensional tidak menghubungkan dengan Ketuhanan (Allah Swt.) maupun ajaran agama, berbeda dengan pandangan Islam yang menganggap proses bimbingan dan konseling harus berorientasi pada kehidupan dunia dan akhirat. Prinsip inilah yang tegas membedakan konsep bimbingan dan konseling Islami dengan prinsip bimbingan dan konseling konvensional yang dihasilkan dari pengetahuan Barat.

Dalam pandangan agaman Islam, penyebab utama seorang individu kesulitan dalam memecahkan problematika yang sedang dihadapi adalah karena kekosongan spiritual, pola hidup yang konsumtisme dan individualisme yang semakin menggejala di banyak dunia modern. Seorang individu yang mengalami kehampaan spiritual, mengakibatkan munculnya gangguan kejiwaan. Gangguan ini pada umumnya sukar disembuhkan dengan penyembuhan medis, karena gangguan ini merupakan penyakit batin yang hanya bisa disembuhkan melalui metode rohaniah atau melalui pendekatan sufistik.

Dengan kata lain, aktifitas spiritual individu berpengaruh pada pembentukan kepribadian seseorang sehingga mampu menghadapi problematika yang sedang dihadapi.

Agama merupakan keyakinan yang dapat menyadarkan dan mengarahkan seorang individu ketika sedang menghadapi problematika.

Penggunaan pendekatan agama dapat mengacu pada nilai-nilai yang terkandung di dalam al-Qur'an, al-Hadits, Ijma', dan Qiyas, serta nilai-nilai Ilahiyah pada kehidupan spiritual para ulama terdahulu. Pendekatan agama yang dimaksud adalah pendekatan sufistik yang lebih menyentuh pada kehidupan spiritual seorang individu.

Salah satu praktik keagamaan dalam agama Islam adalah sebagaimana yang dibahas dalam ilmu tasawuf.¹⁹⁷ Tasawuf merupakan manifestasi dari salah satu trilogi dalam agama Islam, yaitu Ihsan. Ihsan ialah keyakinan seorang muslim yang beribadah kepada Allah, seakan-akan ia melihat Allah meskipun sebenarnya ia tidak mampu, namun ia tetap yakin bahwa Allah senantiasa melihatnya.¹⁹⁸

Dalam praktiknya, nilai-nilai spiritualitas dan religiusitas Islam sebagaimana yang tertuang dalam tasawuf dijadikan sebagai landasan fundasional dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling karier.

Perlakuan atau intervensi pertama yang dilakukan dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling karier menggunakan pendekatan sufistik adalah membangkitkan motivasi iman, Islam, dan ihsan dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat tumbuh semangat Islam yakni semangat berjuang, berkorban dan bekerja, bukan bermalas-malasan, lemah, atau bahkan membiarkan hidup mengalir apa adanya tanpa ada perencanaan yang jelas. Hal ini dikarenakan Islam adalah agama yang menyeru umatnya untuk mencapai kemuliaan, ketinggian dan keagungan. Islam menyerukan umatnya menjadi pemimpin dengan dasar keadilan, serta melakukan kebaikan dimanapun tempatnya, dan memperbolehkan mengambil peluang mencari kesenangan dan kebahagiaan.¹⁹⁹ Namun, semangat tersebut tetap dibarengi dengan sikap zuhud yang menjadi ciri khas seorang sufi. Dimana apabila seseorang telah tertanam sikap zuhud, maka dalam diri orang tersebut tidak lagi memiliki keinginan untuk menguasai hal-hal yang bersifat duniawi, namun tetap memanfaatkannya sebagai sarana (alat) untuk bertasawuf atau mendekatkan diri kepada Allah Swt.²⁰⁰

Langkah selanjutnya yang dapat dilakukan dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling karier menggunakan pendekatan sufistik, setelah terbentuknya semangat Islam dalam diri seseorang adalah membimbing serta

¹⁹⁷*Tasawuf* merupakan ilmu untuk mengetahui berbagai kondisi jiwa yang terpuji dan tercela, membahas tentang cara penyucian jiwa dari sifat – sifat tercela dan cara menghiasinya dengan sifat – sifat terpuji, serta cara untuk menempuh perjalanan spiritual agar lebih dekat menuju Allah Swt. Dan apabila dikaitkan dengan ilmu – ilmu lain, maka tasawuf merupakan pangkal dan syarat bagi adanya ilmu – ilmu lain tersebut. Lihat Muhammad Amin Al-Kurdi, *Tanwir al-Qulub; fi Mu'amalah Allam al-Ghuyub*, tt, h. 465.

¹⁹⁸Hamka, *Tasawuf Modern*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984, h. 321.

¹⁹⁹Hamka, *Pandangan Hidup Muslim*, Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1992.

²⁰⁰Abdurrahman Ambo Dalle, *al-Qawl al-Shadiq fi Ma'rifat al-Khaliq*, Pare – Pare: Darud Da'wah al-Irsyad, 1955.

memfasilitasi seseorang untuk dapat mengamalkan ibadah resmi dengan dibarengi mempraktikkan sifat-sifat terpuji secara terus-menerus dan senantiasa ditingkatkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini dimaksudkan agar dalam diri seseorang tetap terjaga semangat Islam-nya sehingga mereka dapat menjalani kehidupan dengan baik dan benar sesuai tuntunan agama Islam.

Pendekatan sufistik dapat diterapkan dalam bimbingan dan konseling diantaranya karena:

Pertama, secara psikologis, pendekatan sufistik merupakan hasil dari berbagai pengalaman spiritual dan merupakan bentuk dari pengetahuan langsung mengenai realitas ketuhanan yang cenderung menjadi indikator dalam agama.

Kedua, Kehadiran Tuhan dalam bentuk pengalaman mistis dapat menimbulkan keyakinan yang sangat kuat. Perasaan mistik yang muncul mampu menjadi *moral force* bagi amal-amal shaleh. Selanjutnya, amal shaleh akan membuahkan pengalaman-pengalaman mistis lain yang tinggi kualitasnya.

Ketiga, hubungan seseorang dengan Allah dalam pendekatan sufistik dijalani atas rasa kecintaan. Allah bagi seorang sufi, bukanlah Dzat yang menakutkan, tetapi Dia adalah Dzat yang sempurna, indah, penyayang, pengasih, kekal, al-Haqq, serta selalu hadir kapanpun dan dimanapun. Hubungan antara hamba dengan Allah akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang baik, lebih baik bahkan yang terbaik, menghindarkan diri dari penyimpangan-penyimpangan perbuatan tercela karena hubungan mesra tersebut dapat menjadi moral control dalam kehidupan sehari-hari.²⁰¹

e. Kesuksesan Karier Objektif dan Subjektif

Kesuksesan karier menjadi perhatian penting dan populer dalam berbagai penelitian dibidang manajemen, definisi kesuksesan karier pun mengalami evolusi yang disebabkan oleh definisi karier yang juga mengalami perkembangan dengan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal baik individu dan organisasi. Saat ini definisi kesuksesan karier telah berkembang dari definisi tradisional yang mendasarkan pada perkembangan hirarkis individu menuju definisi kontemporer dengan memasukkan unsur-unsur psikologis yaitu tentang bagaimana seseorang memandang kesuksesan kariernya.²⁰²

²⁰¹ Amin Syukur, *Sufi Healing; Terapi dengan Metode Tasawuf*, Semarang: Walisongo Press, 2011.

Kesuksesan karier menurut konsep tradisional yaitu seseorang akan merasa dirinya sukses dalam karier jika ia mendapatkan promosi jabatan serta gaji yang diperoleh tinggi sesuai dengan apa yang di harapkan. Saat ini, orang lebih mengevaluasi kesuksesan

Judge²⁰³ menyatakan bahwa kesuksesan karier merupakan pencapaian seseorang dengan keberhasilan atau prestasi yang nyata dan dirasakan oleh individu yang diakumulasikan sebagai hasil dari pengalaman kerja mereka.

Menurut Seibert²⁰⁴ kesuksesan karier digambarkan sebagai kondisi psikologi positif atau hasil dari pekerjaan atau prestasi pribadi dan pencapaian profesional yang diperoleh dari pengalaman kerja mereka.

Definisi kesuksesan karier mengandung dua makna, yaitu kesuksesan karier secara objektif dan kesuksesan karier secara subjektif dengan kata lain kesuksesan karier dapat dijelaskan dalam dua komponen utama yaitu komponen objektif dan subjektif. Pendapat lain menyatakan bahwa kesuksesan karier terdiri dari komponen ekstrinsik dan intrinsik.

Kesuksesan karier ekstrinsik lebih dikenal dengan istilah kesuksesan karier objektif sedangkan kesuksesan karier intrinsik sebagai kesuksesan karier subjektif. Sebagaimana pendapat Kistyanto bahwa kesuksesan karier dapat dinilai baik dalam istilah kriteria yang didefinisikan menurut kaidah-kaidah kemasyarakatan (kesuksesan karier objektif) maupun kriteria subjektif tentang karier yang dimiliki oleh individu aspiran karier (kesuksesan karier subjektif). Kesuksesan karier subjektif dan objektif juga dikenal dengan istilah *intrinsic career success* dan *extrinsic career success*.²⁰⁵

Teori-teori kesuksesan karier telah berkembang dari waktu ke waktu. Penelitian-penelitian terkait kesuksesan karier sepanjang 1980-1994 lebih banyak (75%) menggunakan kriteria kesuksesan objektif.²⁰⁶ Namun, setelah itu penelitian tentang karier mulai menggunakan kriteria kesuksesan karier subjektif.²⁰⁷

Kesuksesan karier secara objektif didefinisikan sebagai tingkat kesuksesan yang dapat diukur dan diamati secara objektif seperti gaji atau kompensasi dan jabatan manajerial. Kesuksesan karier objektif mengacu pada kategori eksternal dalam profesi yang didefinisikan oleh masyarakat,

kariernya secara lebih subjektif, tidak hanya melalui apa yang di peroleh dari aspek pekerjaan, tetapi juga bagaimana perannya di tengah lingkungan hidupnya.²⁰²

²⁰³T. A. Judge, Cable, D. M., Boudreau, J. W., dan Bretz, R. D., "An empirical investigation of the predictors of executive career success." Dalam *Personnel Psychology*. No. 4 Tahun 1995, h. 485 - 519.

²⁰⁴S.E. Seibert, Kraimer, M.L. dan Crant, J.M., "What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success," dalam *Personnel Psychology*. No. 54 Tahun 2001, h. 845-874.

²⁰⁵A. Kistyanto, "Pengaruh Klik Sosial Dan Koneksi Terhadap Kesuksesan Karir Hirarkhi," dalam *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2008, h. 84-92.

²⁰⁶M. B. Arthur, and D. M. Rousseau, *The boundaryless career*, New York: Oxford University Press, 1996.

²⁰⁷D. T. Hall, and D. E. Chandler, "Psychological Success: When the Career Is a Calling," dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26 No. 2 Tahun 2005, h. 155-176.

rekan kerja dan menggambarkan langkah-langkah yang khas menuju kesuksesan. Gerakan ini bisa horizontal (peningkatan keamanan pekerjaan, liburan yang lebih lama) atau hirarkis (promosi atau jabatan yang berbeda).²⁰⁸ Hughes juga menyatakan bahwa kesuksesan karier objektif merupakan kesuksesan yang dapat diamati langsung, dapat diukur dan diverifikasi, misalnya besaran gaji dan promosi.²⁰⁹ Sama halnya dengan kesuksesan karier ekstrinsik yang relatif objektif, dapat diamati dan nyata.²¹⁰

Tiga kriteria yang paling umum digunakan sebagai indeks kesuksesan karir ekstrinsik atau objektif adalah gaji atau pendapatan, kekuasaan atau jumlah promosi dan status pekerjaan. Status pekerjaan dapat dilihat sebagai refleksi dari persepsi masyarakat atas kekuasaan dan wewenang yang diberikan oleh pekerjaan.

Indikator objektif mengasumsikan bahwa semua pegawai menempatkan nilai utama pada kemajuan karier vertical dan dipekerjakan pada organisasi hirarkis besar yang punya jalur karier yang jelas.

Adapun kesuksesan karier subjektif atau intrinsik didefinisikan sebagai penilaian subjektif individu dari keberhasilan mereka dan sering dinyatakan dalam kepuasan pekerjaan, karier, atau kepuasan hidup.²¹¹ Definisi tersebut sesuai dengan pendapat Gattiker dan Larwood yang menyatakan bahwa Kesuksesan intrinsik yaitu kesuksesan yang bersifat subjektif seperti kepuasan karier atau kepuasan kerja.²¹²

Kesuksesan karier subjektif merupakan suatu konstruk yang muncul pada pemikiran individu dan tidak memiliki Batasan. Kesuksesan karier subjektif memiliki berbagai definisi diantaranya pendapat Nabi²¹³ yang mendefinisikan kesuksesan karier subjektif sebagai persepsi individu terhadap pencapaian, perspektif masa depan, rekognisi dan kepuasan karier. Kesuksesan karir subjektif merupakan penilaian individu terhadap pengalaman karier mereka dan akumulasi dari pencapaian yang dirasakan individu sebagai sebuah hasil dari dari pengalaman kerja mereka. Sedangkan

²⁰⁸G. R. Nabi, "An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success," dalam *Career Development International*, Vol 4 No 4 Tahun 1999, h. 212–225.

²⁰⁹Everett Hughes, "Conceptualizing and evaluating career success," dalam *Journal of Organizational Behavior*, 1958, h. 26.

²¹⁰G. Jaskolka, Beyer, J. M., dan Trice, H. M., "Measuring and predicting managerial success," dalam *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 26 Tahun 1985, h. 189-205.

²¹¹T. A. Judge, Cable, D. M., Boudreau, J. W., dan Bretz, R. D., "An empirical investigation of the predictors of executive career success...." h. 485 - 519.

²¹²U. E. Gattiker, and L. Larwood, "redictors for managers' career mobility, success, and satisfaction, dalam *Journal Human Relations*, Vol. 41 Tahun 1988, h. 569-591.

²¹³G. R. Nabi, "An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success," dalam *Career Development International*, Vol 4 No 4 Tahun 1999, h. 212–225.

Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat & Dullaghan²¹⁴ pada penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat delapan aspek untuk mengukur kesuksesan karier subjektif seseorang yaitu *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*. Dari penjelasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karier subjektif adalah suatu perasaan sukses individu yang mengacu pada indeks intrinsik, seperti persepsi pada pencapaian karier, pengembangan diri dan karier masa depan.

Kesuksesan karier subjektif merefleksikan perasaan puas seseorang terhadap alur kariernya, kemajuan karier, atau hasil karier. Konsep kesuksesan karier subjektif perlu karena penggunaan hanya indikator objektif mungkin memberi pandangan yang terlalu sempit mengenai karier.

Suatu konstruk kesuksesan karier subjektif selalu konsisten dengan sukses psikologi dan nyatanya mendahului hasil objektif. Pandangan subjektif adalah sukses psikologi, makna dari sukses psikologis akan tercapai bila seseorang secara luas menggunakan usaha terhadap tantangan tujuan yang personal yang berarti, dan terus dapat mencapai tujuan.²¹⁵ Sukses juga akan mengarahkan pada suatu peningkatan level personal dan *self esteem*, identitas yang lebih kompeten, peningkatan keterlibatan pada area karier pekerjaan. Hall juga menambahkan bahwa tidak selalu kesuksesan objektif menghasilkan kesuksesan objektif.²¹⁶

Konseptualisasi karier subjektif mengakui bahwa sejumlah hasil karier intrinsik, yang tidak selalu bisa diamati oleh orang / pihak lain, mungkin juga penting. Hasil karier intrinsik mungkin meliputi, misalnya, pekerjaan yang menarik dan bermakna, otonomi individu, tingkat stress yang ditoleransi, rasa aman dalam pekerjaan, bekerja dengan orang-orang yang menyenangkan, dan masa depan pekerjaan. Hasil ekstrinsik yang lebih nyata dan dapat diamati dari indikator objektif, seperti keamanan kerja, dapat dipekerjakan kembali dimasa yang akan datang, mungkin masuk ke dalam penilaian subjektif terhadap kesuksesan karier. Lebih dari itu, setiap individu memiliki sejumlah tujuan hidup, minat dan nilai unik yang membawanya kepada perbedaan dalam menilai hasil karier ekstrinsik dan intrinsik ketika menilai kepuasan personal terhadap karier.

²¹⁴Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R., "Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study," dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol 37 No.1 Tahun 2015, h. 128-153.

²¹⁵E. A. Locke, "The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core," dalam *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50 Tahun 1990, h. 288-299.

²¹⁶D. T. Hall, and D. E. Chandler, "Psychological Success: When the Career Is a Calling..... h. 155-176.

Kesuksesan karier subjektif meliputi reaksi nyata dan antisipasi yang berhubungan dengan perolehan antar luasnya waktu daripada suatu kepuasan sesaat, luasnya *outcome* seperti identitas atau tujuan dan juga direfleksikan standar personal yang tergantung pada tujuan. Kriteria sukses dihubungkan pula dengan hasil-hasil karier seperti *work-life balance*, tujuan, keberartian, transcendence, kontribusi dari pekerjaan.

Penelusuran literatur yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kesuksesan karier subjektif dapat memberikan dampak yang positif bagi individu, diantaranya merasakan kepuasan hidup dan kebahagiaan dalam menjalani kariernya. Selain itu juga terdapat hubungan negatif antara kesuksesan karier subjektif terhadap kecemasan kerja, maka apabila seorang individu memiliki penghayatan kesuksesan karier subjektif yang rendah maka ia akan merasakan kecemasan saat melakukan pekerjaannya sehingga tidak memberikan output terbaik dari pekerjaannya. Kesuksesan karier subjektif berhubungan negatif terhadap depresi, dimana ketika individu cenderung kurang merasakan kesuksesan karier subjektif maka ia akan merasakan depresi, hal tersebut disebabkan karena kesuksesan karier subjektif ini mencerminkan persepsi individu tentang keberhasilan individu (peran kerja, keberhasilan antar pribadi) dievaluasi terhadap standar pribadi, usia, aspirasi dan pandangan orang lain yang signifikan, sehingga individu dengan kesuksesan karier subjektif yang lebih tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih sukses karena merasakan kepuasan dalam pencapaian karier, bukan karena gaji atau posisi yang di dapatkan namun dari persepsi masing masing individu tentang kariernya dengan standar pribadi.

Asumsi-asumsi tersebut membawa pemahaman akan kesuksesan karier subjektif tidak selalu sama bagi tiap orang, dimana uang dan promosi tidak selalu membuat orang merasa sukses. Dengan demikian kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu penting menjalani kesuksesan karier subjektif bila akhirnya semua itu diarahkan pada kesehatan, relasi keluarga atau personal value lainnya.

Sehingga pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karier menjadi sangat penting berkaitan dengan hubungan antara sifat-sifat dan perilaku individu, praktek-praktek organisasi dan proses sosial.

Beberapa tahun terakhir sejumlah peneliti telah melakukan penelitian dengan memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor individu dan organisasi yang berpengaruh pada kesuksesan karier.²¹⁷

Sedangkan terdapat 6 indikator dalam dimensi kesuksesan subjektif dan objektif, yaitu: pencapaian karier, keberhasilan karier, pendapatan,

²¹⁷J. W. Boudreau, dan Boswell, W.R., "Effects of personality on executive career success in the United States and Europe," dalam *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58 Tahun 2001, h. 53–81.

kemajuan tujuan, pengembangan keahlian, dan pendapatan dalam setahun. Individu dikatakan telah mencapai kesuksesan terhadap kariernya jika mencapai kepuasan terhadap kariernya dan pendapatan yang sesuai dengan pekerjaannya.²¹⁸

Perkembangan riset menunjukkan kesuksesan yang diperoleh dari sisi objektif maupun subjektif tetap harus memiliki arti yang mendalam secara psikologis.²¹⁹ Kesuksesan karier juga berhubungan dengan berbagai faktor yang dihubungkan dengan *social cognitive career theory*²²⁰ yaitu karakteristik individu, faktor organisasi, pembelajaran dan pengalaman, serta interaksi timbal balik individu dan lingkungan.

Untuk mencapai kesuksesan karier, organisasi sebagai pihak yang dapat mengintervensi karier menjadi penting dalam mengakomodasi motivasi karier individu.

C. Keterbatasan Konsep Dasar Hakekat Manusia dan Kebutuhan Manusia dalam Manajemen Karier

1. Keterbatasan Konsep Dasar Pendekatan Psikologi Tentang Hakekat Manusia

Proses manajemen karier merupakan proses yang melibatkan manusia secara penuh, sehingga pembahasan mengenai manajemen karier tidak dapat dilepaskan dari pembahasan tentang manusia.²²¹ Selain itu dalam kenyataan sehari-hari banyak faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam manajemen karier. Faktor-faktor tersebut seringkali tidak dapat diselesaikan dengan pendekatan-pendekatan lain diluar psikologi.

Perkembangan keilmuan di bidang psikologi berjalan begitu cepat. Dimana fungsi praktis keilmuan dibidang psikologi diperuntukkan untuk manusia, dengan konsepsi manusia dengan berbagai perspektif untuk mengkaji tentang makna atau pengertian tentang manusia itu sendiri.

²¹⁸Y. Haibo, Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H., "Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success?", dalam *Journal of Career Assessment*, Vol. 26 No. 4 Tahun 2018, h. 717-731.

²¹⁹C. Orpen, "The effects of performance measurability on the relationship between careerist attitudes and success," dalam *Journal of Social Psychology*, Vol. 138 No.1 Tahun 1998, h. 128-130.

²²⁰Roziah Rasdi, M., Maimunah, Ismail. Jegak, Uli, and Sidek, Mohd, Noah, "Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers career success," dalam *Journal of European Industrial*, Vol. 33 No. 3 Tahun 2009, h. 232-254.

²²¹Beberapa ahli filsafat, misalnya Socrates, menyebut manusia sebagai *zoon politicon* atau hewan yang bermasyarakat, dan Max Scheller menyebutnya sebagai *Das Kranke Tier* atau hewan yang sakit yang selalu bermasalah dan gelisah. Lihat Drijarkara, *Percikan Filsafat*, Semarang: Kanisius, 1978, h. 138.

Psikologi sebagai disiplin ilmu telah melahirkan banyak pandangan dan teori-teori psikologi. Bahkan satu sama lain bisa saling berbeda atau bahkan saling bertentangan dalam pandangan serta ciri-ciri khas yang dimilikinya.

Salah satu mazhab psikologi yang berupaya mendefinisikan tentang manusia adalah konsep manusia dalam perspektif Psikologi Eksistensial. Menurut Ludwig Binswanger, Dunia manusia memiliki eksistensi meliputi tiga wilayah, yaitu: Pertama, *umweit* (lingkungan), adalah dunia objek dan benda disekitar kita. Termasuk didalamnya adalah dorongan biologis, rasa lapar, mengantuk, bahkan kelahiran dan kematian. Kedua, *Mitweit* (dunia bersama), adalah dunia penghubung antar manusia, dimana dalam perhubungan tersebut terdapat perasaan cinta ataupun benci yang tidak dapat dipahami hanya sebagai sesuatu yang bersifat biologis. Pada dunia ini individu diminta untuk dapat menghormati desain orang lain. Ketiga, *eigenweit* (dunia milik sendiri), adalah kesadaran diri akan hubungan seseorang dengan dirinya sendiri. Pada *eigenweit* manusia dituntut untuk sadar akan dirinya sebagai manusia.

Masalah konsep dasar tentang “Hakikat manusia” adalah masalah yang sangat prinsipil dalam manajemen karier, sebab dari konsep dasar itulah ditarik segala sesuatu yang berkaitan dengan pemaknaan konsep dasar tersebut dalam praktik, utamanya dalam perencanaan karier, penetapan tujuan & strategi karier, serta penilaian karier.

Manusia adalah *keyword* yang harus difahami terlebih dahulu dalam pembahasan mengenai proses manajemen karier. Sehingga perlu kiranya melihat secara lebih rinci tentang beberapa pandangan melalui pendekatan psikologi mengenai hakikat manusia. Meskipun pendekatan psikologi tentang konsep dasar hakikat manusia tersebut memiliki keterbatasan dalam penerapannya terhadap manajemen karier.

Yang Pertama adalah aliran psikoanalitik dimana pelopor dari psikoanalisis ialah Sigmund Freud, yang telah menunjukkan betapa besar sumbangan karyanya pada bidang psikologi termasuk pada konsep suatu tingkat ketidaksadaran dari kegiatan mental.

Menurut teori psikoanalisis, manusia seringkali dipengaruhi oleh pergolakan keinginan-keinginan yang berasal dari alam bawah sadarnya dalam setiap tindakan dan perilakunya sehari-hari (*Homo Valens*). Keinginan-keinginan bawah sadar itu bisa juga semacam insting, naluri, maupun intuisi. Menurut Sigmund Freud, jiwa manusia bagaikan sebuah gunung es yang terampung-ampung di tengah samudera, yang tampak hanya puncaknya saja, sedangkan sebagian besar tenggelam di dalam lautan alam

bawah sadarnya menggambarkan ketidaksadaran. Di dalam ketidaksadaran itulah terdapat kekuatan-kekuatan dasar yang mendorong pribadi.²²²

Dalam memetakan jiwa manusia, Freud menggambarkan struktur kejiwaan sebagai kepribadian manusia yang tersusun atas tiga system, dari bawah sebagai lapisan yang terbesar ialah sistem *das Es (Id)*, sistem *das Ich (Ego)*, dan sistem *das Ueber-Ich (super ego)*. Freud menegaskan hubungan antara Ego dan Id dengan menggambarkan Ego sebagai semacam bagian muka dari Id, semacam latar depan, atau sebagai suatu lapisan kulit lahiriah dari Id, yang dimisalkan sebagai lapisan kulit pohon, mempunyai bentuk yang tertentu, karena pengaruh suatu hal di luar yang telah berbenturan pada kulit pohon itu. Bahwa Ego merupakan suatu lapisan dari aparat psikis yang telah terbentuk karena pengaruh dari luar (realitas) atas Id. Bagi Freud Ego adalah permukaan, sedangkan Id adalah bagian lebih mendalam yang tentu saja bila ditinjau dari luar. Ego terletak diantara realitas dan Id, yang merupakan wilayah psikis yang sebenarnya.²²³

Sebagai pembuktian adanya dinamika alam bawah sadar itu dapat dilihat dari gejala-gejala tingkah laku keliru (*slip*), gejala mimpi, dan gejala-gejala neurosis. Ada beberapa orang yang dulunya pemalu, namu tiba-tiba saja menjadi orang yang begitu ekspresif dan mudah bergaul. Ada pula orang yang dulunya sangat sabar, tetapi sekrang menjadi orang yang emosional dan gampang sekali marah. Perubahan watak manusia ini seringkali dipicu oleh kejadian-kejadian khusus yang membangkitkan sifat-sifat dominan lainnya, yang sebelumnya tenggelam di dasar samudera alam bawah sadarnya.

Dalam teori psikoanalisis menunjukkan bahwa hakekat manusia dan penerapannya dalam manajemen karier dikuasai oleh personalitasnya atau kepribadiannya. Teori-teori Freud tentang konsep manusia sangat dipengaruhi oleh doktrin Atheisme yang ia anut, dimana ia terang-terangan menolak agama dan menganggapnya sebagai ilusi semata.²²⁴ Pandangan Freud sekaligus menyatakan bahwa agama adalah sesuatu yang sia-sia, tidak berguna, dan merusak perkembangan kepribadian manusia karena keyakinan beragama hanya merupakan proses sublimasi dari konflik yang terjadi pada masa kanak-kanak antara orangtua dan anak.²²⁵ Pandangan Freud

²²²Sumardi Suryabrata, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta: Rajawali, 1983, h. 145.

²²³Sigmun Freud, *Sekelumit Sejarah Psikoanalisa*, Ter. K. Bertens, Jakarta: PT. Gramedia, 1983, h. 82-83.

²²⁴Yadi Purwanto, *Epistemologi Psikologi Islam*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007, h. 107.

²²⁵Abdul Rahman Barakatu, "Pandangan Sigmun Freud Terhadap Agama", *Lentera Akademika*, Edisi IV Tahun 2002, h. 1-21.

menurunkan derajat agama sekaligus menghancurkan martabat penganutnya.²²⁶

Rasjidi mengisyaratkan untuk berhati-hati dengan pandangan Freud karena sifat uraian psikologi yang biasanya sangat meyakinkan dan menarik untuk ditelaah, manusia akan terbuai dan menganutnya sebagai suatu kebenaran ilmiah yang mutlak jika tidak menganalisisnya secara kritis dan berusaha memahaminya secara mendalam. Rasjidi dalam kritiknya menyatakan bahwa bahwa contoh-contoh kehidupan agamis yang dikemukakan oleh Freud hanyalah orang-orang primitive dan orang-orang patologis. Contoh-contoh kehidupan keagamaan yang dikemukakan Freud tidak pernah menyentuh orang yang terkenal agamis dan ilmuan seperti Pascal Reinhold Neibuhr, William Temple, Karel Barth yang sezaman dengan Freud.²²⁷

Pernyataan Rasjidi menunjukkan bahwa Freud menggunakan cara pengambilan sampel yang tidak mencerminkan representasi dari manusia yang beragama. Dari sisi metodologis, hal ini merupakan titik lemah penarikan inferensi pandangan Freud mengenai agama. Freud hanya meneliti pasien-pasien yang menderita penyakit mental atau pasien yang mengalami kegoncangan jiwa seperti frustrasi, anxiety, depresi, neurosis, dan psikotik. Generalisasi yang ditarik dari hasil pengamatannya terhadap orang-orang yang mengalami gangguan mental menyebabkan Freud berkesimpulan bahwa agama adalah ilusi dan neurosis yang mengancam jiwa manusia.

Paradigma Barat yang Atheis tentu sangat berseberangan dengan paradigma dan worldview Islam yang memiliki akidah dan kepercayaan terhadap Allah Swt. Dan ajaran pokok Islam sangat berseberangan dengan pemikiran orang-orang Barat.

Hal diatas menunjukkan bahwa ilmu psikologi untuk satu Negara belum tentu sesuai jika diterapkan dinegara lain yang berbeda adat, tradisi, agama, kebudayaan, dan lain sebagainya. Tentu tidak rasional kajian terhadap psikologi binatang diterapkan pada psikologi manusia. Jangankan antara binatang dan manusia, psikologi berbasis Atheisme belum tentu cocok diterapkan sesama Negara-Negara Barat, apalagi bangsa-bangsa Timur kental dengan tradisi budaya dan agamanya.

Aliran Psikoanalitik tentang konsep dasar hakekat manusia juga dinilai oleh Corey, M.D. Dahlan terlalu pesimistik, deterministic, dan reduksionistik. Segala perilaku manusia, bahkan perilaku religious hanya dipandang sebagai sublimasi dari dorongan- dorongan yang tidak disadari.

²²⁶Abdul Rahman Barakatu, "Kritik Terhadap Pandangan Sigmund Freud: Agama dan Implikasinya Terhadap Pendidikan", *Lentera Pendidikan*, Edisi X, No. 2, 2007, h. 153.

²²⁷H. M. Rasjidi, *Filsafat Agama*, DJakarta: N. V. Pemandangan, 1965, h. 129.

Djamaludin Ancok menilai metode yang ditempuh Freud dalam menarik konklusi sangat naif, sederhana, dan spekulatif berdasarkan hasil renungannya, karena aliran ini terlalu menyederhanakan kompleksitas dorongan hidup yang ada dalam diri manusia, sehingga teori ini tidak mampu menjelaskan tentang dorongan yang dimiliki orang muslim untuk mendapatkan ridlo Allah Swt. Djamaludin Ancok & Fuat Nashori Suroso mengemukakan bahwa konklusi Freud belum didasarkan pada premis yang valid, karena hanya mewakili orang yang sakit dan penuh konflik. Kekeliruan yang terjadi pada Freud sama dengan psikolog lainnya yang mudah mereduksi fenomena-fenomena yang tampak dalam kehidupan manusia.²²⁸

Disamping itu teori ini dinilai terlalu menekankan pengaruh masa lalu (masa kecil) terhadap perjalanan hidup manusia, dan terlalu pesimisme dalam setiap upaya pengembangan diri manusia.

Yang kedua adalah keterbatasan konsep dasar tentang hakekat manusia dari aliran behaviorisme. Dari sudut pandang aliran behaviorisme, manusia hanyalah diibaratkan seperti mesin-mesin yang digerakkan semesta oleh lingkungan (*Homo Mechanicus*).²²⁹ Seseorang boleh jadi sangat terbuka dengan teman-temannya, akan tetapi menjadi sangat tertutup dengan orang tuanya, begitu juga sebaliknya. Di kantor seseorang menjadi seorang bawahan yang selalu menuruti perintah atasannya, namun ia menjadi sangat dominan dan keras kepala ketika ia menghadapi istrinya, atau juga sebaliknya. Dari uraian kedua kasus diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkunganlah yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Berdasarkan asumsi yang dibangun oleh behaviorisme, dapat ditemukan beberapa persoalan mendasar sebagai berikut:²³⁰

Problem pertama adalah behaviorisme mengabaikan atau bahkan menolak kesadaran. Behaviorisme sangat fokus pada perilaku eksternal dan mengabaikan kondisi-kondisi mental (internal) atas kesadaran. Padahal kesadaran adalah hal yang membuat manusia memahami apa yang dilakukan dan dirasakan, perasaan, tindakan, sensasi, ataupun hal-hal lainnya. Behaviorisme metodologis mengabaikan kondisi mental internal (kesadaran) ini dengan alasan bahwa kondisi tersebut tidak dapat diakses oleh pihak lain. Hal ini dikarenakan secara epistemologis behaviorisme berasumsi jika

²²⁸Djamaludin Ancok & Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, cet. Ketiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, h. 63. Lihat ulasan Hanna Djumhana Bastaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*, cet. Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995, h. 57.

²²⁹Zainal Abidin, *Filsafat Manusia: Memahami Manusia Melalui Filsafat*, Bandung: Rosda Karya, 2003, h. 34.

²³⁰Jr. Darity, A. William, (ed), *International of Encyclopedia of The Social Science* (2nd edition), Mac Millan Social Science Library, 2008, h. 280 – 281.

kepercayaan dan keinginan dipahami sebagai hal yang tersembunyi pada keadaan batin seseorang, maka sulit atau bahkan tidak mungkin pihak lain untuk dapat mengakses kondisi pada orang lain, sehingga potensi skeptisisme tentang pikiran orang lain akan terjadi. Oleh karena itu, behaviorisme lebih memahami kondisi mental sebagai disposisi untuk berperilaku dalam cara tertentu. Dengan jalan yang seperti behaviorisme asumsikan maka pengetahuan tentang kondisi-kondisi mental dari pihak lain akan dapat dijelaskan, serta skeptisisme tentang pikiran orang lain dapat dihilangkan.²³¹ Tetapi kembali hal ini membawa persoalan besar yang berkaitan dengan kesadaran.

Problem kedua adalah model penjelasan yang sangat mekanis ternyata tidak mencukupi untuk menjelaskan perilaku manusia. Penjelasan yang digunakan oleh kalangan behavioris dengan model hubungan stimulus-respon dipandang sangat tidak memadai untuk menjelaskan perilaku manusia. Model stimulus-respon ini mengandaikan bahwa selalu ada kesesuaian antara kondisi mental internal yang terjadi dengan stimulus eksternal dan respon eksternal. Padahal kondisi mental internal mungkin merupakan respon bersama yang muncul dengan umpan balik sensori. Hal ini berarti bahwa cara pandang behavioris dalam melihat perilaku manusia sehari-hari sebagai sangat mekanis dan merupakan respon fisik semata, sangat tidak memadai. Hal ini disebabkan karena tindakan tidaklah bersifat mekanistik melainkan lebih bersifat intensional, teleologis, sesuai dengan aturan hukum, mengikuti kaidah norma social, dan lain-lain yang ini semua sangat berbeda dengan penjelasan yang diberikan oleh behaviorisme.

Aliran behaviorisme dinilai oleh MD. Dahlan terlalu deterministik yang memandang manusia tidak lebih sebagai “hewan sirkus” yang bisa dilatih sesuai kehendak pelatuhnya, aliran ini dinilai terlalu berani meng-analogikan perilaku dan hakikat manusia dengan dunia hewan seperti anjing, kucing, dan kera, yang hasil uji cobanya langsung bias diterapkan dalam memperlakukan manusia.

Djamaludin Ancok menilai aliran ini memberi penekanan yang terlalu berlebih pada aspek stimulasi lingkungan dalam mengembangkan manusia, kurang menghargai faktor bakat atau potensi alami manusia, dan kurang menghargai adanya perbedaan individual, sementara perbedaan individual adalah suatu kenyataan. Disamping itu, aliran ini dinilai cenderung mereduksi manusia, manusia dipandang tidak memiliki jiwa, tidak memiliki kemauan dan kebebasan untuk menentukan tingkah lakunya sendiri. Aliran ini juga dinilai tidak mampu menjelaskan perilaku manusia yang mengabdikan kepada Tuhannya dengan tulus ikhlas dan penuh kepasrahan.

²³¹ Kelby Mason, etc, *The Philosophy of Psychology in Routledge Companion to twentieth Century Philosophy*, London: Routledge, tt, h. 4.

Yang Ketiga adalah keterbatasan konsep dasar tentang hakekat manusia dari aliran humanistik. Dimana menurut paham humanisme, manusia memiliki banyak sekali warna dalam memainkan peranan di kehidupannya (*Homo Ludens*). Paham ini tidak sekedar membatasi ruang lingkup manusia dilihat sebagai obyek, melainkan banyak memberi perhatian kepada makna kehidupan menjadi manusia yang sesungguhnya. Yakni menjadikan manusia untuk semakin lebih manusiawi, dalam arti yang lebih positif tentunya. Setiap manusia memandang dunia ini dengan pengalaman orang lain.²³² Kehidupan akan bermakna bila melibatkan nilai-nilai dan pilihan-pilihan yang bermanfaat secara sosial.

Aliran Humanistik dinilai oleh Djameludin Ancok terlalu optimistik terhadap upaya pengembangan sumber daya manusia, sehingga manusia dipandang sebagai penentu tunggal yang mampu melakukan “play-God” (peran Tuhan). M.D Dahlan menilai aliran ini terlalu mendewa-dewakan manusia, terlalu optimistis, dan penuh harap terhadap kemampuan manusia, manusia dipandang memiliki kemampuan berbuat sendiri di bumi ini dan menentukan tujuannya sendiri.

2. Konsep Dasar Kebutuhan Manusia Perspektif Ekonomi dan Islam

Kesuksesan dan kebahagiaan merupakan tujuan utama dalam manajemen karier. Manusia akan merasa mendapatkan kesuksesan dan memperoleh kebahagiaan jika seluruh kebutuhan dan keinginannya terpenuhi, baik dalam aspek material maupun spiritual, dalam jangka pendek maupun jangka panjang.²³³

Terpenuhinya kebutuhan material disebut dengan sejahtera, sedangkan bahagia mempunyai arti yang lebih luas yaitu perasaan senang dan puas yang didapat baik secara material maupun spiritual.

Sedangkan pengertian ekonomi adalah kebutuhan manusia dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya.²³⁴

Di dalam aktivitas ekonomi, Islam memberikan prinsip-prinsip yang harus dipegangi,²³⁵ yaitu pertama, prinsip yang tidak memperbolehkan memakan harta orang lain secara batil.²³⁶ Kedua, prinsip saling rela, yaitu

²³²Sumardi Suryabrata, Psikologi Kepribadian...,... h. 145.

²³³ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Univeritas Islam Indonesia Yogyakarta, *Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Press, 2008, h. 1.

²³⁴ Kebutuhan adalah sesuatu yang harus didapat dan bila tidak terpenuhi maka mengganggu fisik dan psikis manusia. Sedangkan keinginan sesuatu yang didapat dan bila tidak terpenuhi maka hanya terganggu psikis saja. Lihat Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Cet. II, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004, h. 12.

²³⁵ Al Imam Abu Hamid Al Ghozali, *Al- Mustasfa Min 'Ilm al -Ushul*, Beirut: Dar al-Maktab al-Alamiyyah, 1964, h. 48.

²³⁶QS. Al-Baqarah/2: 188.

menghindari pemaksaan yang menghilangkan hak pilih seseorang dalam muamalah.²³⁷ Ketiga, prinsip tidak mengandung praktek eksploitasi dan saling merugikan yang membuat orang lain teraniaya.²³⁸ Keempat, prinsip tidak mengandung riba.²³⁹ Kelima, prinsip tidak melakukan penipuan.

Pemenuhan kebutuhan hidup manusia ini secara kualitas memiliki tahapan-tahapan pemenuhan. Berdasarkan teori Maslow, kebutuhan hidup itu berawal dari pemenuhan kebutuhan hidup yang bersifat kebutuhan dasar (*basic needs*), kemudian pemenuhan kebutuhan hidup yang lebih tinggi kualitasnya seperti keamanan, kenyamanan dan aktualisasi. Namun perlu dipahami bahwa teori Maslow ini jelas merujuk pada pola pikir konvensional yang menggunakan perspektif individualistic-materialistik.

Maslow telah membentuk sebuah hirarki dari lima tingkat kebutuhan dasar. Di luar kebutuhan tersebut, kebutuhan tingkat yang lebih tinggi ada. Ini termasuk kebutuhan untuk memahami, apresiasi estetik dan spiritual kebutuhan murni. Dalam tingkatannya dari lima kebutuhan dasar, orang tidak merasa perlu langsung kepada tahap kedua hingga tuntutan pertama telah puas, maupun ketiga sampai kedua telah puas, dan sebagainya.

Sementara dalam Islam, tahapan pemenuhan kebutuhan hidup dari seseorang atau individu boleh jadi memang seperti yang Maslow gambarkan, tapi di dalam Islam lebih detil bahwa pemuasan kebutuhan hidup setelah tahapan pertama (pemenuhan kebutuhan dasar) akan dilakukan ketika memang secara kolektif keperluan kebutuhan dasar tadi sudah pada posisi yang aman.

Parameter kepuasan Islam bukan hanya terbatas pada benda-benda konkrit (materi), tapi juga tergantung pada sesuatu yang bersifat abstrak, seperti amal shaleh yang manusia perbuat. Atau dengan kata lain, bahwa kepuasan dapat timbul dan dirasakan oleh seorang manusia muslim ketika harapan mendapat kredit poin (pahala) dari Allah SWT melalui amal shalehnya semakin besar.

Menurut Abi al-Fadl Ja'far ad-Dimasyqi²⁴⁰ bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia (*al-insaniyyah*) dibagi menjadi dua, yaitu Pertama, *al-hajat ad-daruriyyahat-tabi'iyyah*, seperti rumah, pakaian dan makanan dan kedua, *al-hajatal-'irdiyyahal-wad'iyyah* seperti perlindungan dan keselamatan.

²³⁷QS. An Nisa/4: 29.

²³⁸QS. Al-Baqarah/2: 279.

²³⁹QS. Ar-Rum/30: 39, QS. An Nisa/4: 161, QS. Al-Imran/3: 130, dan QS. Al-Baqarah/2: 275-278.

²⁴⁰Abu al-Fadl Ja'far Ad-Dimasqi, *Al-Isyarah ila mahasi at-Tijarah*, Beirut: Maktabah al-Azhariyyah, 1977, h. 20.

Ibn Khaldun,²⁴¹ membagi macam-macam kebutuhan manusia menjadi tiga, yaitu *ad-daruriy*, seperti makanan-makanan yang menimbulkan kekuatan, al-haji dan *al-kamali*. Sedangkan Asy-Syatibi²⁴² berpendapat bahwa *taklif* syariat dikembalikan pada tujuan syariat itu sendiri, yaitu tujuan yang bersifat *daruriyyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyyah*. Lebih lanjut Al-Ghazali membatasi *maqasid syari'ah* atas *hifd ad-din*, *an-nafs*, *an-nasl*, *al-'aql* dan *al-mal*.

Allah tidak mungkin menetapkan syari'at-Nya kecuali dengan tujuan untuk kemaslahatan hamba-Nya, baik di dunia maupun di akhirat kelak. Tujuan ini akan terwujud bila ada *taklif* hukum, dan *taklif* hukum itu baru dapat dilaksanakan apabila sebelumnya dimengerti dan dipahami oleh manusia. Oleh karena itu semua tujuan, termasuk tujuan dari manajemen karier akan tercapai bila manusia dalam perilakunya sehari-hari selalu ada di jalur hukum dan tidak berbuat sesuatu menurut hawa nafsunya sendiri.

Kebutuhan manusia berbeda antara satu individu dengan individu lainnya dalam manajemen karier, namun semua kebutuhan manusia dalam manajemen karier memiliki persamaan yaitu dalam *maslahat*. *Maslahat* sebagai substansi dari *maqashid syari'ah* dan relevansinya dengan manajemen karier dapat dibagi sesuai dengan tinjauannya. Bila dilihat dari aspek pengaruhnya dalam kehidupan manusia selama dalam proses manajemen karier, *maslahat* dapat dibagi menjadi tiga tingkatan:

Pertama, *dharuriyat* yaitu *maslahat* yang bersifat primer, di mana kehidupan manusia termasuk dalam proses manajemen kariernya sangat tergantung padanya, baik aspek *diniyah* (agama) maupun aspek duniawi. Maka ini merupakan sesuatu yang tidak dapat ditinggalkan dalam setiap proses manajemen karier. Ini merupakan tingkatan *maslahat* yang paling tinggi. Di dalam Islam, *maslahat dharuriyat* ini dijaga dari dua sisi: pertama, realisasi dan perwujudannya, dan kedua, memelihara kelestariannya.

Kedua, *Hajiyat* yaitu *maslahat* yang bersifat sekunder, yang diperlukan oleh manusia untuk mempermudah dalam kehidupan dan menghilangkan kesulitan maupun kesempitan.

Ketiga, *Tahsiniyat* yaitu *maslahat* yang merupakan tuntutan *mur'ah* (moral), dan itu dimaksudkan untuk kebaikan dan kemuliaan. *Maslahat tahsiniyat* ini diperlukan sebagai kebutuhan tersier untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.

Adapun relevansi *maslahat* dalam manajemen karier jika dilihat dari aspek cakupannya yang dikaitkan dengan komunitas organisasi atau individu (perorangan). Hal ini dibagi dalam dua kategori, yaitu:

²⁴¹Ibn Khaldun, *Al-Muqaddimah*, Beirut: Al- Muassasah Al Wataniyyah, 1983, h. 438.

²⁴²Abu Ishaq As-syatibi, *Al-Muwaffaqat fi Usul al-Ahkam*, Beirut: Dar al-Fikr, 1341 H, h. 10.

Pertama, *maslahat kulliyat* yaitu kebutuhan yang bersifat universal yang kebaikan dan manfaatnya kembali kepada orang banyak.

Kedua, *maslahat juz'iyat* yaitu maslahat yang bersifat parsial atau individual.

Sehingga dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan manusia yang menjadi dasar dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah perpaduan antara kebutuhan manusia dari perspektif ekonomi maupun dari perspektif islam yang mengandung maslahat atau kebaikan bersama, baik kebaikan untuk individu maupun kebaikan untuk organisasi.

BAB III

ISYARAT AL-QUR'AN TENTANG PENDEKATAN INKLUSIF DAN MANAJEMEN KARIER

A. Isyarat Al-Qur'an Tentang Pendekatan Inklusif

1. Penerapan Konsep *Rahmatan lil 'alamîn* Sebagai Pendekatan Inklusif di dalam Al-Qur'an

Sejarah intelektual muslim telah mencatat ribuan karya yang terinspirasi oleh Al-Qur'an, termasuk juga yang membantu umat untuk semakin dekat dengan ajaran-ajaran yang dimuatnya.¹

Rahasia Al-Qur'an diturunkan secara berangsur-angsur yaitu untuk menunjukkan tingkat kearifan dan kebesaran Tuhan, sekaligus membuktikan bahwa pewahyuan total pada satu waktu adalah mustahil, karena bertentangan dengan fitrah manusia sebagai makhluk *dhâ'if* (lemah). Hikmah terbesar Al-Qur'an diturunkan dari waktu ke waktu, tema per tema, bagian per bagian, adalah disamping mempertimbangkan kemampuan manusia yang terbatas dalam menelaah dan mencerna kandungan ayat-Nya, juga dimaksudkan agar selaras dan sejalan dengan kebutuhan objektif yang dihadapi umat manusia.²

Al-Qur'an menyebut kehadirannya sebagaimana misi universal yang telah diemban Nabi Muhammad Saw. sebagai *rahmat* bagi semesta alam.³ Itu berarti Al-Qur'an secara instrinsik ingin berdialog secara interaktif

¹ Samsurrahman, *Pengantar Ilmu Tafsir*, Jakarta: Amzah, 2014, V.

² Fazlur Rahman, *Metode dan Alternatif Neo Modernisme Islam*, Terjemahan Taufik Adnan Amal, Bandung: Mizan, 1987, h. 55.

³ Qs. Al-Anbiya'/21: 107

sambil menebarkan *rahmat* kepada masyarakat dalam berbagai dimensi dan corak sosialnya, baik dimasa lampau, kini, maupun mendatang. Bahkan umat Islam tidak hanya di tuntutan untuk memahami Al-Qur'an secara kontekstual (selaras dengan ruang dan waktu manusia), tetapi juga secara profetik (melintasi batas ruang dan waktunya sendiri).⁴

Dalam kaitannya dengan penerapan istilah pendekatan inklusif di dalam Al-Qur'an dapat disesuaikan dengan memperhatikan tujuan pendekatan inklusif yaitu menanamkan sikap-sikap terbuka, toleran dan moderat pada setiap individu, dimana istilah *rahmatan lil 'alamîn* di dalam Al-Qur'an memiliki tujuan yang selaras dengan tujuan pendekatan inklusif itu sendiri. Sehingga istilah *rahmatan lil 'alamîn* dapat diterapkan sebagai istilah dari pendekatan inklusif di dalam Al-Qur'an.⁵

Rahmatan lil 'alamîn adalah istilah *qur'ani* dan istilah itu sudah terdapat dalam Al-Qur'an, yaitu sebagaimana firman Allah dalam Surat al-Anbiyâ'/21: 107:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٧٧﴾

Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam (rahmatan lil 'alamîn).

Ayat tersebut menegaskan bahwa kalau Islam dilakukan secara benar dengan sendirinya akan mendatangkan *rahmat*, baik itu untuk orang Islam maupun untuk seluruh alam.

Kata *rahmat* berasal dari bahasa Arab yang secara *harfiah* berarti *compassion* (kehangatan), *human* (kemanusiaan), *understanding* (pengertian), *Sympathy* (menaruh perhatian), *kindness* (berbuat baik), dan *mercy* (kemuliaan).⁶

Secara epistemologi, kata *rahmatan* diartikan nikmat, kesejahteraan, kemakmuran dan kasih sayang. Kata *rahmat* secara etimologis identik dengan rahim, lambang cinta sejati seorang ibu pada anaknya. Hubungan itu

⁴ Umar Shihab, *Kontekstualitas Al-Qur'an*, Jakarta: Penamadani, 2005, h. 24.

⁵ Sebagaimana Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama di tahun 2016 meluncurkan kurikulum pendidikan *Islam rahmatan lil 'alamin*. Kurikulum tersebut diujicobakan di sebagian sekolah dan madrasah guna menekankan pemahaman Islam yang damai, toleran, dan moderat. Hasilnya, diharapkan mampu berkontribusi mencegah pemahaman keagamaan yang ekstrim atau radikal.

⁶ Secara harfiah, *al-rahmat* berakar pada kata *al-rahman* yang mengandung arti *riqqat taqtadli al-ihsan ila al-marhum wa qad tusta'malu taaratan fi al-riqqah al-mujarrodah, wa taaratan fi al-ihsan al-mujarradah an al-riffah*. Yaitu suatu sikap kasih simpati yang mendorong untuk berbuat kebaikan kepada orang yang patut dikasihani, dan terkadang digunakan pada sikap simpati saja, dan terkadang digunakan untuk melakukan kebaikan yang tidak disertai sikap simpati. Lihat al-Raghib al-Ashfahany, *Mu'jam Mufradat Alfaadz al-Qur'an*, Beirut: Dar al-Fikr, tp. th., h. 196.

menyiratkan agar manusia memiliki *rahmat* sejati terhadap sesama, layaknya seorang ibu yang tulus mendedikasikan diri, waktu, dan tenaganya dalam menjaga dan mengurus anaknya. Dibutuhkan kekuatan, ketidak-egoisan, dan ketabahan tingkat tinggi untuk menjalaninya karena harus bisa mengontrol rasa lelah, marah, dan frustrasi. Manusia didorong untuk memilikinya karena mereka adalah makhluk yang paling bergantung pada kasih sayang dibanding makhluk lain.⁷

Rahmah adalah sifat belas kasih yang menetapkan adanya perbuatan baik terhadap orang yang dikasihi. Jadi kata *rahmah* mencakup dua makna, yakni kasih sayang serta berbuat baik.⁸ Jika dikaitkan dengan Allah, maka dibentuk *rahmah*-nya adalah pemberian nikmat dan keutamaan, sedangkan bila dikaitkan dengan manusia, maka *rahmah* berarti rasa belas kasih dan kasih sayang.⁹

Di dalam ajaran agama Islam, *rahmat* adalah karunia yang terbagi menjadi dua, yaitu *rahmat* dalam konteks *rahmân* dan *rahmat* dalam konteks *rahîm*. *Rahmat* dalam konteks *rahmân* adalah bersifat *amma kulla syak*, meliputi segala hal, sehingga orang - orang non muslim pun mempunyai hak ke-*rahmân*-an.

Rahîm adalah ke-*rahmat*-an Allah yang hanya diberikan kepada orang Islam. Jadi *rahîm* itu adalah *khoshshun lil muslimîn*. Apabila Islam dilakukan secara benar, maka *rahmân* dan *rahîm* Allah akan turun semuanya. Dengan demikian berlaku hukum *sunnatullah*, baik muslim maupun non-muslim jika mereka melakukan hal-hal yang diperlukan oleh ke-*rahmân*-an, maka mereka akan mendapatkannya. Walaupun mereka orang Islam, jika tidak melakukan ikhtiar ke-*rahmân*-an, maka mereka tidak akan mendapatkan hasilnya. Dengan kata lain, karunia *rahmân* ini berlaku hukum kompetitif. Misalnya, orang Islam yang tidak melakukan kegiatan ekonomi, maka mereka tidak bisa dan tidak akan menjadi makmur. Sementara jika orang yang melakukan ikhtiar ke-*rahmân*-an adalah non-muslim, maka mereka akan mendapatkan kemakmuran secara ekonomi. Karena dalam hal ini mereka mendapat sifat ke-*rahmân*-an Allah yang berlaku universal (*amma kulla syak*).

Sedangkan hak atas surga ada pada sifat *rahîm*-nya Allah Swt, maka yang mendapat ke-*rahîm*-an ini adalah orang mukminin. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *rahmatan lil 'âlamîn* adalah bersatunya karunia Allah yang terlingkup di dalam ke-*rahîm*-an dan ke-*rahmân*-an Allah. Dan masyarakat *rahmah* adalah masyarakat yang terpenuhi kebutuhan

⁷Karen Armstrong, *Twelve Steps to A Compassionate Live*, United States: Alvred A. Knopf, 2010, h.19-20.

⁸Ar-Raghib Al-Asfahani, *al-Mufrodât fi Gharibu Al-Qur'an*, Depok: Pustaka Khazanah Fawaid, 2017, h. 347.

⁹Ar-Raghib Al-Asfahani, *al-Mufrodât fi Gharib...*, h. 347.

jasmani dan rohani dan tercipta iklim kasih sayang. Masyarakat ini tidak terbatas pada luas batas, suku, ras, negara bahkan agama.¹⁰

Adapun kata '*alam* berasal dari bahasa arab yang berarti *world* (dunia), *universe* (alam), dan *cosmos* (alam).¹¹

Al-'alam adalah nama-nama untuk *falaq* dan semua hal yang terkandung di dalamnya. *Lafazh al-'alam* menggunakan *shighat* demikian karena kedudukannya disamakan dengan alat, karena *al-'alam* adalah alat yang memberi petunjuk pada manusia mengenai keberadaan Sang Pencipta dan keesaan-Nya. Jika menggunakan bentuk *jama'* (*al-Âlamîn*), hal itu karena setiap bagian yang tercakup dalam *lafazd al-'alam* terkadang disebut juga dengan alam, contoh alam manusia, alam air, alam api, alam jin, alam hewan, dan semisalnya.¹²

Ja'far bin Muhammad berpendapat bahwa '*alam* ada dua macam, yakni '*alam kabîr* dan '*alam saghîr*. '*Alam kabîr* adalah seluruh jagad raya dan isinya, sedangkan '*alam saghîr* adalah manusia, karena dalam diri manusia terdapat susunan serupa susunan '*alam kabîr*. Sesuai dengan pendapat al-Ashfahany bahwa alam terbagi dua, yaitu alam besar yang mencakup dunia antariksa dan segala isinya; dan yang kedua adalah alam yang kecil, yaitu manusia.¹³

Menurut Ismail bin Haqy, *lafazd al-âlamîn* merupakan bentuk *jama'* dari alam-alam orang berakal ataupun selainnya (*'awâlim dzawi al-'uqûl aw ghoirihim*).¹⁴ Sedangkan kata '*alamîn*, menurut Anwar al-Baaz adalah *jamî'u al-khalâiq* yang artinya semua makhluk ciptaan Allah.¹⁵ Sehingga *al-âlamîn* dapat diartikan segala sesuatu yang ada di langit dan bumi, yaitu makhluk Allah.

Sementara itu Quraish Shihab mengatakan, bahwa para *mufasssir* memahami kata '*alam* dalam arti kumpulan sejenis makhluk Allah yang hidup, baik hidup sempurna maupun terbatas. Hidup ditandai oleh gerak, rasa, dan tahu. Ada alam malaikat, alam manusia, alam binatang, alam tumbuh-tumbuhan, tetapi tidak ada istilah alam batu, karena batu tidak memiliki rasa, tidak bergerak, tidak juga tahu, walaupun tentang dirinya sendiri.¹⁶

¹⁰Tobroni Suyoto dan Muhammad Nur hakim, *Misi Islam Rahmatan li al-'alamin*, dalam A. Faridi (ed.), *Islam Kajian Interdisipliner*, Malang: UMM Press, 1992, h. 4.

¹¹Abudin Nata, *Studi Islam Komprehensif*, Jakarta: Kencana, 2011, h. 24.

¹²Dalam suatu riwayat disebutkan bahwa Allah Swt memiliki kurang lebih sekitar sepuluh ribu alam. Lihat Al-Asfihany, *al-Mufradat Fi Gharib.....* h. 582.

¹³Raghib al-Ashfahany, *Mu'jam Mufradat Alfadz al-Qur'an.....* h. 357.

¹⁴Ismail bin Haqy al-Khalwaty, *Ruh al-Bayan*, Vol. V, Beirut: Dar al-Fikr. Tt.

¹⁵Anwar al-Baaz, *al-Tafsir al-Tarbawoy li al-Qur'an al-Karim*, Jilid I, Mesir: Dar al-Nasyr lil al-Jami'ah, 2007 M, h. 2.

¹⁶M. Quraish Shihab, *Tafsir Mishbah, Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Ciputat: Lentera Hati, 2002, h. 39.

Namun demikian, menurut penulis pengertian *'alam* dalam arti segala ciptaan Allah, termasuk yang tidak memiliki kesadaran, gerak dan kehidupan lebih tepat, karena semua itu termasuk ciptaan Allah SWT.

Dalam konteks Islam *rahmatan lil 'alamîn*, Islam telah mengatur tata hubungan menyangkut aspek teologis, ritual, sosial, dan humanitas. Dalam segi teologis, Islam memberi rumusan tegas yang harus diyakini oleh setiap pemeluknya, tetapi hal ini tidak dapat dijadikan alasan untuk memaksa non-muslim memeluk agama Islam. Begitu halnya dalam tataran ritual yang memang sudah ditentukan operasionalnya dalam Al-Qur'an dan Sunnah.

Namun dalam konteks kehidupan sosial, Islam sesungguhnya hanya berbicara mengenai ketentuan-ketentuan dasar atau pilar-pilarnya saja, yang penerjemahan operasionalnya secara detail dan komprehensif tergantung pada kesepakatan dan pemahaman masing-masing komunitas, yang tentu memiliki keunikan berdasarkan keberagaman lokalitas nilai dan sejarah yang dimilikinya.

Entitas Islam sebagai *rahmatan lil 'alamîn* mengakui eksistensi pluralitas, karena Islam memandang pluralitas sebagai *sunnatullah*, yaitu fungsi pengujian Allah pada manusia, fakta sosial, dan rekayasa sosial (*social engineering*) kemajuan umat manusia.

Dalam realitasnya Islam *rahmatan lil 'alamîn* dapat dilihat pada praktek ajaran Islam sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dan para sahabatnya. Nabi Muhammad SAW senantiasa berpihak kepada kaum yang lemah serta memiliki kepedulian sosial yang tinggi pada fakir miskin. Nabi Muhammad SAW juga membuat Piagam Madinah yang disepakati oleh seluruh perwakilan komunitas penduduk Madinah untuk menjamin terpeliharanya hak-hak asasi manusia dimana isi Piagam Madinah yang sebanyak 47 pasal tersebut antara lain mengandung visi etis, solidaritas, persatuan, kebebasan, pengakuan supremasi hukum, keadilan, serta kontrol sosial untuk mengajak kepada kebaikan dalam mencegah kemungkaran.¹⁷

Nabi Muhammad SAW juga pernah memerintahkan untuk memperlakukan tawanan perang Badar secara lebih baik, sebagaimana yang dilakukan terhadap Abu Azis. Abu Azis adalah seorang tawanan perang Badar yang diberi makanan yang lebih baik dari makanan yang dimakan orang yang menawannya.

Nabi Muhammad SAW juga tidak pernah kehilangan kasih sayangnya karena mendapatkan perlakuan buruk dari musuh-musuhnya. Di hadapan Nabi, orang yang jahat dibalas dengan kebaikan.¹⁸

¹⁷ J. Suyuthi Pulungan, *Universalisme Islam*, Jakarta: Moyo Segoro Agung, 2002, cet. I, h. 183-184.

¹⁸ Dalam sebuah riwayat tercatat, nama Suhail bin Amr yang diusulkan oleh Umar bin Khattab agar ditarik lidahnya agar berhenti menyebarkan fitnah dan melakukan

Contoh praktek Islam *rahmatan lil 'alamîn* juga dapat dijumpai dalam perilaku dan hubungan antara orang *Muhâjirîn* dan *Anshâr*. Di dalam surat al-Hasyr/59 ayat 9 dinyatakan, bahwa orang-orang *Anshâr* yang telah beriman kepada ajaran Nabi Muhammad SAW sangat mencintai orang-orang *Muhâjirîn*, mereka memberikan berbagai kebutuhan orang *Muhâjirîn* dengan ikhlas, walaupun mereka hidup dalam kekurangan.¹⁹

Dari pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa konsep *rahmatan lil 'alamîn* diartikan dengan konsep yang mengemban misi terwujudnya kehidupan yang penuh dengan kehangatan, saling pengertian, simpati, berbuat baik dan saling memuliakan.²⁰ Konsep *rahmatan lil 'alamîn* memiliki konstruktif terhadap perdamaian dan kerukunan hidup.²¹

Melalui konsep *rahmatan lil 'alamîn* diharapkan perbedaan agama, budaya, latar belakang etnis dan sebagainya tidak akan menimbulkan dampak negatif, atau tidak menjadi sumber konflik, melainkan sumber *rahmat* bagi seluruh alam.²² Konsep *rahmatan lil 'alamîn* digunakan untuk kesejahteraan, kemakmuran, kasih sayang dan keadilan yang tercipta antara sesama makhluk di dunia.²³

Dengan kata lain, konsep *rahmatan lil 'alamîn* adalah konsep yang mengajarkan dan menyebarkan budaya dan *tsaqafah* cinta, kedamaian dan kasih sayang, kelembutan dan penghormatan kepada seluruh manusia, memberi petunjuk dan hidayah kepada mereka di seluruh dunia, melewati batas-batas kesukuan, kebangsaan, Negara dan geografis.²⁴

Konsep *rahmatan lil 'alamîn* mengembangkan pola hubungan antar manusia yang pluralis, humanis, dialogis dan toleran, serta mengembangkan pemanfaatan dan pengelolaan alam dengan rasa kasih sayang. Pluralis dalam arti memiliki relasi tanpa memandang suku, bangsa, agama, ras ataupun titik lainnya yang membedakan antara satu orang dengan orang lain. Humanis

perlawanan pada Nabi. Namun Nabi berkata: Aku tidak akan memutilasinya, atau Tuhan akan memutilasiku walau aku seorang Nabi. Lihat Fuad Jabali, dkk, *Islam Rahmatan lil alamin*, Jakarta: Kementerian Agama: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Direktorat Pendidikan Agama Islam, 2011, h. 19.

¹⁹ Berkaitan dengan ayat ini, Ahmad Musthafa al-Maraghi menghubungkannya dengan hadis riwayat Bukhari, Muslim, Turmudzi dan al-Nasai dari Abi Hurairah yang menceritakan kisah orang Anshar bernama Abu Thalhah yang menjamu tamunya orang Muhajirin dengan makanan bayinya, karena ia tidak punya makanan lain (karena miskinnya) kecuali makanan bayi. Lihat Ahmad Mushthafa al-Maraghy, *Tafsir al-Maraghy*, Jilid X, Juz XXVIII, Beirut: Dar al-Fikr, tp. th., h. 44.

²⁰ Abudin Nata, *Studi Islam*..... h. 528.

²¹ Ruslani, *Masyarakat Kitab dan Dialog antar Agama, Studi atas Pemikiran Muhammad Arkoun*, Yogyakarta: Bentang, 2000, h. 8 - 9.

²² Abudin Nata, *Studi Islam*..... h. 528.

²³ Tobroni Suyoto dan Muhammad Nurhakim, *Misi Islam*..... h. 4.

²⁴ Khairan Muhammad Arif, *Moderasi Islam, Telaah Komprehensif Pemikiran Wasathiyah Islam*, Jakarta: Ikadi Press, 2020, h. 102.

dalam arti menjunjung tinggi hak asasi manusia dan menghargai manusia sebagai manusia. Dialogis dalam arti semua persoalan yang muncul sebagai akibat interaksi sosial didiskusikan secara baik dan akomodatif terhadap beragam pemikiran. Dan toleran dalam arti memberi kesempatan kepada yang lain untuk melakukan sebagaimana yang diyakininya, dengan penuh rasa damai.

Konsep *rahmatan lil 'alamîn* tidak dapat terwujud dalam bentuk masyarakat atau corak hidup yang seragam, karena salah satu bentuk konsep *rahmatan lil 'alamîn* adalah menghargai adanya keragaman.

Kenyataan bahwa manusia selalu berbeda adalah keputusan dan kehendak Tuhan,²⁵ sehingga tugas manusia adalah menjalin kerjasama, menciptakan kedamaian, dan berlomba-lomba dalam mencapai kebajikan dan keridloan-Nya. Kelemahan manusia selama ini adalah karena semangatnya yang menggebu-gebu, sehingga diantara mereka ada yang bersifat melebihi sifat Tuhan, menginginkan agar manusia satu pendapat, pandangan, aliran dan satu agama. Semangat yang menggebu-gebu ini membuat manusia memaksakan pandangannya untuk dianut orang lain, padahal Tuhan sendiri telah memberikan kebebasan kepada setiap orang untuk memilih jalannya.²⁶

Pendekatan inklusif memiliki semangat menghargai keragaman yang sama dengan konsep *rahmatan lil 'alamîn*. Hal tersebut dapat dilihat dari definisi dan karakteristik pendekatan inklusif.

Sehingga dapat disimpulkan, baik pendekatan inklusif maupun konsep *rahmatan lil 'alamîn* memiliki kesamaan pandangan bahwa keragaman itu ada, namun bukan sebagai penghalang atau sebagai alasan untuk melakukan diskriminasi terhadap golongan tertentu. Konsep *rahmatan lil 'alamîn* menghargai adanya keragaman budaya, ras, suku, dan bahkan agama. Begitu juga pendekatan inklusif, perbedaan bukanlah alasan untuk melakukan diskriminasi terhadap individu-individu yang berbeda. Setiap individu memiliki hak yang sama, termasuk dalam berkarier, tidak memandang dari ras, suku atau agama seseorang.

2. Prinsip Konsep *Rahmatan lil 'Âlamîn*

Prinsip adalah pernyataan mendasar atau kebenaran umum atau individu yang digunakan oleh individu/kelompok sebagai pedoman untuk refleksi atau tindakan. Konsep *rahmatan lil 'alamîn* sendiri memiliki beberapa prinsip. Prinsip ini menjadi ciri khas tersendiri yang menghadirkan suatu keadaan di dunia. Prinsip yang terdapat dalam konsep *rahmatan lil 'alamîn* adalah sebagai berikut:

²⁵Muhaimin, dkk. *Dimensi – Dimensi Studi Islam*, Surabaya: Karya Abditama, 1994, h. 80.

²⁶Muhaimin, dkk. *Dimensi – Dimensi Studi Islam*...,... h. 80.

a. Berperikemanusiaan (*insâniyyah*)

Kemanusiaan atau *insâniyyah* memiliki arti bahwa konsep *rahmatan lil 'âlamîn* selalu menyesuaikan dengan segala kebutuhan dan kepribadian seorang manusia. Dengan kata lain, ibadah, hukum, perintah, dan larangan yang ditetapkan dalam syariat harus memenuhi kemampuan dan kebutuhan manusia.²⁷ Tidak ada ajaran Islam yang melanggar fitrah manusia, dan tidak ada hukum Islam yang tidak memuat kepentingan manusia, karena hukum Islam bukanlah ciptaan Tuhan yang sia-sia, kosong, dan tidak berguna. Sifat kemanusiaan (*insâniyyah*) dan universal.

Di dalam konsep *rahmatan lil 'âlamîn* terdapat prinsip *ukhuwwah insâniyyah* (persaudaraan antarmanusia) yaitu prinsip yang tidak memedulikan seluruh faktor yang membedakan manusia, baik dari asal daerah, rona kulit dan juga status sosial. Prinsip tersebut berlaku pada semua manusia, bukan hanya pada beberapa kelompok orang tertentu, di dasarkan pada suatu ikatan persaudaraan antarsesama manusia.

b. Mendunia (*'alâmiyyah*)

Yang dimaksud dengan mendunia atau global (*'alâmiyyah*) merupakan bahwa konsep *rahmatan lil 'âlamîn* memiliki sifat mendunia, tidak dapat dibatasi oleh geografi pada wilayah tertentu, suku, ras dan bangsa tertentu bahkan iklim serta geopolitik tertentu. Konsep *rahmatan lil 'âlamîn* ini berguna untuk seluruh alam bahkan seluruh manusia yang mau mendapatkannya. Globalisasi dalam konsep *rahmatan lil 'âlamîn* mengajarkan tentang persaudaraan dunia yang terjadi antara manusia lintas golongan-golongan, suku bangsa dan bahasanya. Konsep *rahmatan lil 'âlamîn* memberi pelajaran tentang tolong menolong global yang terjadi antara manusia dan memelihara lingkungannya. Sebaliknya konsep *rahmatan lil 'âlamîn* juga mengharamkan adanya permusuhan antara manusia dimanapun manusia tersebut berada di dunia.

c. Komprehensif (*syumûliyyah*)

Pengertian komprehensif atau *syumûliyyah* di dalam konsep *rahmatan lil 'âlamîn* merupakan mencakup masa, segala bidang dalam kehidupan manusia, dan perwujudan diri pribadi manusia tersebut. Dalam konteks ajaran Islam, para Nabi yang terdahulu, telah diutus kepada umat mereka masing-masing dengan memberikan *syarî'ah* yang sesuai dengan kondisi atau keadaan pada masa itu. Setelah itu, datang pula Nabi sesudahnya dengan membawa *syarî'ah* yang baru.²⁸

²⁷Khairan.2021.Islam Rahmatan Lil'alamin dalam perspektif Sosial dan Budaya. *Al-Risalah: Jurnal Studi Dan Pemikiran Islam*. Vol. 12 No. 02

²⁸Zainun Wafiqatun Niam, "Konsep Islam Wasathiyah Sebagai Wujud Islam Rahmatan Lil 'alamin: Peran Nu Dan Muhammadiyah Dalam Mewujudkan Islam Damai Di Indonesia," Palita: *Journal of Social Religion Research* 4, no. 2 2019: 91–106.

Syumûliyyah atau komprehensif dalam konsep *raḥmatan lil 'âlamîn* juga sangat bermakna, bahwa komprehensif dalam hal ini berlaku di setiap tempat, waktu bahkan iklim. Ibadah, *mu'âmalah* (hubungan sesama manusia) dan hukum Islam ini bisa berlaku kapan saja dan berlaku dimana saja, tanpa adanya pembatasan dan diskriminasi.

d. Realistis (*waqî'iyah*)

Pengertian *waqî'iyah* atau realistik menurut al-Qardhawi terkait dengan karakteristik konsep *raḥmatan lil 'âlamîn* bukan hanya realistik dalam pengertian barat yang berkaitan tentang filsafat materialisme, yang tidak mempercayai pada sesuatu kecuali pada materi dan pada benda serta dapat dimanfaatkan dengan realistik pragmatis.²⁹ Namun yang dimaksud realistik dalam karakteristik konsep *raḥmatan lil 'âlamîn* adalah sifat yang mampu memahami bagaimana kondisi alam yang sesuai dengan hakikat dan wujudnya yang dapat disaksikan oleh manusia, memahami bahkan mengerti bahwa kondisi atau keadaan yang terjadi pada manusia merupakan ciptaan Allah SWT dan berasal dari-Nya.³⁰

Pendapat lain, Quraish Shihab mengutarakan bahwa keanekaragaman dalam kehidupan merupakan keniscayaan yang dikehendaki Allah. Termasuk dalam hal ini perbedaan dan keanekaragaman pendapat dalam bidang ilmiah, bahkan keanekaragaman tanggapan manusia menyangkut kebenaran kitab-kitab suci, penafsiran kandungannya serta bentuk pengamalannya.³¹ Kondisi ini memungkinkan adanya upaya pluralisasi corak berfikir yang menjadi bagian dalam pengalaman hidup setiap manusia. Perbedaan penafsiran kandungan ayat-ayat Al-Qur'an cenderung diikuti gaya dan sikap yang berbeda pula dalam berinteraksi di masyarakat. Namun satu hal yang menjadi poin utama ajaran Islam yaitu *raḥmatan lil 'âlamîn* yang membawa kesejukan dan kedamaian untuk hidup bersama di dunia dengan berbagai hiruk pikuknya serta mempersiapkannya untuk menyongsong kehidupan akhirat.³²

Makna moderat pada konsep *raḥmatan lil 'âlamîn* berorientasi pada prinsip santun dalam bersikap, berinteraksi yang harmonis dalam masyarakat, mengedepankan perdamaian serta anti kekerasan dalam berdakwah. Ajaran ini memang selaras dengan kandungan utama Islam yang

²⁹ Yusuf Al-Qardhawi, *Bagaimana Berinteraksi Dengan Al-Qur'an*, Pustaka Al-Kautsar, 2000.

³⁰ Khairan. Pengaruh Maqashid Syariah Terhadap Fiqh Muamalah dan Fatwa dalam Mewujudkan Moderasi Islam. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, Vol 4 2020 No. 01

³¹ M Quraish Shihab, *Secercah Cahaya Ilahi: Hidup Bersama Al-Quran*, Mizan Pustaka, 2007.

³² TH Thalhas and Hasan Basri, *Spektrum Saintifika Al-Quran*, Jakarta: Bale Kerja Tafsir Al-Qur'an, 2001.

membawa misi *rahmatan lil 'alamîn* yaitu membawa *rahmat* bagi seluruh alam. Dalam hal ini menghargai pendapat serta menghormati adanya orang lain adalah sisi penting yang dibangun oleh Islam Moderat.

3. Karakteristik Konsep *Rahmatan lil 'Âlamîn*

Karakteristik konsep *rahmatan lil 'alamîn* bisa dipahami dan dirasakan kehadirannya oleh umat manusia dalam menjalani kehidupan di alam dunia ini. Karakter konsep *rahmatan lil 'alamîn* ini hanya terdapat pada Islam yang mana merupakan agama dengan penuh kedamaian dan rasa sayang. Karakteristik konsep *rahmatan lil 'alamîn* diantaranya adalah sebagai berikut:³³

a. Konsep *rahmatan lil 'alamîn* bersifat menyeluruh.

Islam secara menyeluruh hadir sebagai pembawa *rahmat* bagi kehidupan setiap makhluk. Tampak jelas bahwa Islam telah mengatur semua aspek kehidupan. Mulai dari aspek kehidupan keluarga, masyarakat maupun negara. Islam datang untuk mengatur manusia dalam menjalani urusan dunianya maupun akhiratnya, mulai dari hubungan manusia dengan Tuhan-nya, mengatur manusia dengan dirinya sendiri, mengatur manusia dengan manusia lainnya, serta manusia dengan alam semesta. Rangkaian aturan hubungan antara manusia dengan Tuhan-nya itu terekam pada akidah dan ibadah. Allah SWT berfirman dalam surat an-Nahl/16: 89:

... وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ ﴿٨٩﴾

... Dan Kami turunkan kepadamu Al-kitab (Al-Qur'an) untuk menjelaskan segala sesuatu dan petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang yang berserah diri. (an-Nahl/16: 89)

Dengan konsep *rahmatan lil 'alamîn* yang menyeluruh, mencakup segala hal, sehingga tidak ada tempat bagi seorang muslim untuk mengucapkan dan berbuat hal-hal yang menyimpang dan tidak ada artinya dari pandangan Islam. Islam adalah ajaran yang memiliki sifat luas, tidak pasif dan mampu menjawab persoalan seiring dengan bergantinya zaman tanpa batasan waktu ataupun tempat.

b. Konsep *rahmatan lil 'alamîn* bersifat praktis.

Hukum-hukum *syarî'at* Islam telah diturunkan oleh Allah SWT untuk diterapkan dan dijalankan dalam kehidupan umat manusia di muka bumi. Hukum Islam sangat pas atau sesuai dengan tabiat manusia. Di dalam agama Islam tidak ada satupun hukum dan takdir Allah yang tidak sesuai dengan manusia. Oleh karena itulah ditemukan banyak ayat dalam Al-Qur'an dan

³³ H Hamim Ilyas, *Fikih Akbar: Prinsip-Prinsip Teologis Islam Rahmatan Lil 'Alamin*, Pustaka Alvabet, 2018.

juga hadits yang selalu melekatkan antara keimanan dengan amalan umat Islam. Hal tersebut bukan hanya sekadar teori semata sebab semua hukum-hukum Islam memiliki sifat yang sederhana dan praktis untuk dilaksanakan dan diikuti. Ilmu-ilmu pengetahuan yang ada dalam Islam dikenal dengan ilmu-ilmu yang terkait dengan hukum *syari'at* Islam, yang bersifat praktis, dan bersumber dari dalil-dalil yang akurat dan terperinci. Islam adalah agama yang benar-benar memberikan rahmat untuk seluruh alam.³⁴

c. Konsep *rahmatan lil 'alamîn* bersifat lemah lembut tanpa kekerasan.

Agama Islam melarang dengan tegas kepada umat-nya agar tidak melakukan perbuatan yang mengandung kekerasan ataupun kejahatan dalam bentuk apapun. Entah itu kekerasan terhadap fisik bahkan kekerasan terhadap batin sekalipun. Dalam Islam tindakan kekerasan dianggap haram dan sangat dilarang. Islam mengajarkan seluruh umatnya agar hidup dengan berlandaskan rasa cinta dan kasih sayang, menegakkan perdamaian dan saling toleransi antar sesama manusia tanpa memandang siapa dan dari mana ia berasal.

Perdamaian merupakan kunci menjalin relasi yang baik antar umat manusia, dengan rasa damai maka akan menciptakan kehidupan yang penuh dengan ketenangan, keharmonisan, kebahagiaan dan keamanan. Sebagaimana yang telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW kunci dalam dakwah beliau yakni dengan menebar kasih sayang, kelembutan, kedamaian dan akhlak yang mulia. Sejalan dengan hal tersebut sejatinya kehadiran Rasulullah adalah membawa keberkahan kepada umat seluruh makhluk Allah, bukan hanya umat muslim saja tetapi juga seluruh ciptaan Allah SWT, termasuk jin, binatang, tumbuhan dan seluruh benda yang ada di alam semesta.

d. Konsep *rahmatan lil 'alamîn* menjunjung tinggi rasa persaudaraan

Islam sangat mengutamakan rasa persaudaraan. Rasa persaudaraan inilah yang bersendikan konsep *rahmatan lil 'alamîn*. Rasa persaudaraan dibangun untuk tujuan agar manusia senantiasa saling bekerjasama dan saling tolong-menolong dalam berbuat kebaikan dan kebenaran, dengan menghindari permusuhan ataupun perbuatan buruk dan berpegang teguh pada kebaikan dan kebenaran tersebut maka kehidupan yang aman, damai dan makmur akan tercipta. Persaudaraan merupakan kesadaran diri tiap-tiap

³⁴ Muhammad Harfin Zuhdi, "Visi Islam *Rahmatan Lil 'alamin*: Dialektika Islam Dan Peradaban," Dalam *Akademika*. Lampung: STAIN Jurai Siwo Metro 16, no. 2, 2011.

manusia selama hidup berdampingan dengan sesamanya.³⁵ Untuk mewujudkan konsep *rahmatan lil 'âlamîn* maka sebisa mungkin manusia harus bisa menjadi seseorang yang bermanfaat bagi manusia lainnya dan juga manusia yang bermanfaat untuk seluruh alam. Konsep *rahmatan lil 'âlamîn* tidak pernah membedakan, pilih kasih ataupun memandang baik-buruknya orang, semuanya sama dimata Allah dan semuanya akan mendapat *rahmat*-Nya.

e. Konsep *rahmatan lil 'âlamîn* bersifat saling menghargai

Islam merupakan agama yang mengajarkan rasa toleran yakni menjunjung tinggi rasa saling menghargai antar sesama manusia tanpa memandang suku, bangsa dan agamanya. Sebagai seorang muslim wajib hukumnya untuk bersikap saling menghargai antar sesama. Dengan menerapkan rasa saling menghargai maka menjadi suatu upaya dalam membina kerukunan hidup antar sesama manusia. Sikap saling menghargai sudah semestinya dilandasi dengan jiwa yang ikhlas. Islam yang *rahmatan lil 'âlamîn* akan selalu menerapkan rasa saling menghargai dimana pun, kapan pun dan kepada siapa pun, meskipun jika sesuatu tersebut tidak sejalan dengan pendapat diri sendiri. Islam memberikan ruang dan peluang untuk mereka yang memiliki pendapat dan mengutarakannya. Perbedaan pendapat juga merupakan suatu *rahmat* yang jika disikapi dengan benar dan disaring dengan baik maka akan menambah ilmu pengetahuan yang datang dari segala presepsi dan hal tersebut tentu akan membawa umat manusia semakin dekat dengan kebenaran.

B. Term Manajemen dan Karier di dalam Al-Qur'an

1. Isyarat Al-Qur'an Tentang Manajemen

a. *Tadbîr*

Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan mulai dari urusan yang terkecil seperti mengatur urusan rumah tangga sampai dengan urusan terbesar seperti mengatur urusan sebuah Negara, semua itu diperlukan pengaturan yang baik, tepat, dan terarah dalam bingkai sebuah manajemen agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan bisa selesai secara efektif dan efisien.

Pada dasarnya ajaran Islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Sunnah mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratur merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada

³⁵ Jamal Mamur Asmani, "Rekonstruksi Teologi Radikalisme Di Indonesia, Menuju Islam Rahmatan Lil Alamin," *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 4, no. 1 2017, h. 3-18.

keteraturan. Puasa, haji, dan *amaliyah* lainnya merupakan pelaksanaan manajemen yang *monomintal*. Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif Islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya. Unsur-unsur manajemen dalam pembuatan alam serta makhluk-makhluk lainnya tidak terlepas dengan manajemen langit. Ketika Nabi Adam sebagai *khalifah* memimpin alam raya ini telah melaksanakan unsur-unsur manajemen tersebut.

Dalam bahasa Arab, manajemen berasal dari kata *nazhzhama*. *Nazhzhama al-asy-yâ'a nazhzhaman* berarti menata beberapa hal dan menggabungkan antara satu dengan lainnya. *Nazhzhama amrahu* berarti menyusun dan menertibkan sesuatu. *Intizhâm asy-syai'* berarti sesuatu tersebut rapi. *Intizhâm al-asy-yâ'a* berarti hal-hal tersebut terkumpul, bersatu, dan saling terkait. Jadi, *an-nizhâm, at-tanzhîm* berarti aktivitas menertibkan, mengatur, dan berfikir yang dilakukan oleh seseorang sehingga mampu mengurutkan, menata, dan merapikan hal-hal yang ada disekitarnya, mengetahui prioritas-prioritasnya, serta menjadikan hidupnya selalu selaras dan serasi dengan yang lainnya. Prinsip manajemen adalah menetapkan pentingnya menyiapkan tempat untuk segala sesuatu dan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya.³⁶

Di dalam Jawahir Tanthowi, Al-Asri Al-Jadid menyebut istilah manajemen dengan “*siyâsah, idârah, dan tadbîr*” yang berasal dari *manage*. Dalam kamus *Modern Dictionary English-Arabic* Elias A. Elias juga menyebut istilah *siyâsah, idârah, dan tadbîr*.³⁷

Menurut Ramayulis dalam Saefullah, istilah manajemen dalam Al-Qur'an disebut dengan istilah “*at-tadbîr*” yang berarti pengaturan. Kata ini merupakan derivasi dari kata “*dabbara*” yang berarti mengatur.³⁸ Dari kata ini, kita sering mendengar istilah “*mudabbir*” di Pondok Pesantren, yang berarti pengelola/pengurus yang mengatur urusan kesantunan, misalnya urusan tata tertib, kegiatan akademik, kesehatan, keamanan, kebersihan, koperasi, dan lain sebagainya.

Kata “*Yudabbiru*” dalam Al-Qur'an terdapat pada surat as-Sajdah/32: 5 sebagai berikut,

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ



³⁶Muhammad Abdul Jawwad, *Menjadi Manajer Sukses*, (terj.) oleh Abdul Hayyie al Kattani, dkk, Jakarta: Gema Insani Press, 2004, h. 119.

³⁷Jawahir Tanthowi, *Unsur – Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983, h. 34 – 35.

³⁸U Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2014, h. 1

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Berdasarkan ayat tersebut, Allah adalah pengatur segala urusan dari langit dan bumi. Semua urusan diatur oleh Allah, termasuk urusan kehidupan manusia di muka bumi. Ayat tersebut menjelaskan bahwa segala sesuatu sudah diatur oleh Allah. Manusia mengetahui aturan-aturan yang dibuat Allah melalui firman-Nya yang diturunkan dimuka bumi, yaitu Al-Qur'an. Al-Qur'an sebagai kitab pedoman untuk mengatur kehidupan manusia. Selain itu, manusia diturunkan dibumi juga sebagai *khalifah*, pengatur dan penjaga alam dari kerusakan. Oleh sebab itu, manusia disebut sebagai *co-worker with God*, artinya asisten Allah dalam mengatur alam. Allah menciptakan alam semesta dan manusia sebagai *khalifah* di bumi bertugas untuk memelihara dan menjaga dari kerusakan.³⁹

Menurut Abuddin Nata, kata *yudabbiru* dalam surat as-Sajdah/32 ayat 5 berarti mengatur, mengurus, *manage*, mengarahkan, membina, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi. Dari kata "*yudabbiru*" muncul kata "*tadbîr*" atau pengaturan yang dalam bahasa manajemen diartikan sama dengan istilah pengorganisasian.⁴⁰

b. Rabb

Selain itu, ayat Al-Qur'an yang mengandung makna manajemen (pengaturan) adalah "*Rabb*" yang berarti raja yang menguasai/mengatur. Allah sebagai manajer. Sebagaimana firman-Nya dalam surat al-Fatihah/1: 2 sebagai berikut,

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿٢﴾

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam

Anwar al-Baz dalam bukunya "*Tafsîr al-Tarbawî lil-Qur'an al-Karîm*" menjelaskan bahwa makna dari "*Rabb al-Âlamîn*" adalah Allah menumbuhkan (menghidupkan), menguasai, dan mengatur urusan-rusannya (alam semesta). Kata "*Rabb*" berarti penguasa atau pemilik yang mengatur alam untuk kemaslahatan semua makhluk. Allah tidak menciptakan alam semesta kemudian membiarkannya saja tanpa diatur, dipelihara untuk kemaslahatan.⁴¹

³⁹Zainal Arifin, *Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga, 2018, h. 43 – 44.

⁴⁰Abuddin Nata, *Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an*, Jakarta: Kencana, 2016, h. 266.

⁴¹Anwar al-Baz, *Al-Tafsir al-Tarbawî Lil-Qur'an al-Karim*, Jilid 1, Mesir: Dar al-Nasyr Lil Jami'at, 2007, h. 1-2.

Penjelasan bahwa Allah sebagai pengatur alam semesta dapat dimaknai bahwa alam ini dibawah kendali Allah, baik alam manusia, hewan, tumbuhan, malaikat, jin, dan lain sebagainya. Begitu pun dengan *sunnatullah*, hukum kausalitas atau sebab akibat semua dalam kendali Allah.⁴² Pandangan ini berbeda dengan pendapat aliran Naturalisme, Deisme, bahkan Ateisme yang menafikan peran Allah dalam penciptaan dan pengaturan alam ini.

2. Isyarat Al-Qur'an Tentang Karier

Salah satu etos yang dinamik dalam kehidupan muslim adalah etos gerak. Al-Qur'an mendorong pengikutnya untuk bergerak dan berbuat sesuatu yang baik secara aktif. Al-Qur'an melukiskan Islam dengan "jalan" seperti *syarî'ah* yang disebut satu kali (QS. al-Jathiyah/45: 18), *tharîqah* yang disebut dua kali (QS. Taha/20: 104 dan al-Jinn/72: 16), *shirâth* yang diulang 45 kali (QS. Ali 'Imran/3: 51), *sabîl* yang disebut 166 kali (QS. Yusuf/12: 108), dan *minhâj* yang diulang satu kali (QS. al-Ma'idah/5: 48). Secara umum kata tersebut menunjuk pada makna "jalan" yang harus dilalui. Dalam hal ini, Islam adalah jalan untuk mencari tujuan hidupnya, yaitu *ridhâ Ilâhi*.

Islam yang dikonotasikan dengan "jalan", memberikan gambaran bahwa ajarannya adalah dinamis, berubah menuju kesempurnaan. Orang Islam yang berjalan di atas jalan tersebut lazimnya bergerak dan aktif. Al-Qur'an menyalahkan kondisi yang dialami oleh seseorang yang tidak menguntungkan, kecuali setelah dia berusaha mencari kondisi yang diprediksikan lebih menguntungkan.⁴³ Bagi orang yang mencari perubahan, Allah menjanjikan kemudahan dan keleluasaan sebagai apresiasi atas usahanya.⁴⁴ Dengan demikian, seorang muslim tidak dibenarkan bersikap pasif dan menyerah pada satu keadaan yang membuatnya tidak dapat berbuat yang positif, baik terhadap dirinya, keluarga, maupun sosialnya.⁴⁵

Islam memberikan penilaian yang tinggi terhadap kerja,⁴⁶ karena kerja merupakan pokok keberlangsungan hidup manusia, baik secara individu maupun sosial, biologis maupun fisiologis. Secara biologis, manusia harus mengupayakan materi untuk membangkitkan gairah hidup secara kemakhlukan. Secara fisiologis, manusia harus mencari nilai yang ada di balik materi yang ditangkap oleh visual inderanya. Dalam pandangan

⁴²Sebagai buktinya, *sunnatullah* api itu membakar, akan tetapi sifat membakar api hilang ketika mau membakar Nabi Ibrahim a.s, karena potensi api yang membakar dikendalikan oleh Allah. Hal ini dijelaskan dalam Q.S. Al-Anbiya' / 21 ayat 69.

⁴³QS. al-Nisa'/4: 97-99

⁴⁴QS. al-Nisa'/4 : 100.

⁴⁵Nurcholish Madjid, *Pintu-Pintu Menuju Tuhan*, Jakarta: Paramadina, 2002, h. 179.

⁴⁶Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003, h. 309.

fuqaha', kerja dikategorikan sebagai kewajiban individu yang di atasnya ditunaikan kewajiban kolektif. Hal ini karena kebutuhan kolektif tidak akan terpenuhi sebelum kebutuhan individu tercukupi.⁴⁷

Kata *shari'ah* yang berarti jalan, sebagai simbol bahwa manusia dalam melaksanakan pengabdian kepada Tuhan, tidak lepas dari usaha, baik berupa fisik maupun non fisik. Kedua-duanya di bangun di atas prestasi kerja. Ibadah yang sepintas bersifat fisik, bukan berarti tidak membutuhkan materi. Orang dapat salat dengan tenang, jika seluruh tanggungannya telah terpenuhi, baik terhadap dirinya maupun orang lain yang menjadi tanggungannya. Terlebih ibadah yang secara lahir memang membutuhkan materi, secara mutlak manusia harus bekerja untuk mendapatkan kekayaan.⁴⁸

Dalam dunia ekonomi, nilai kerja berpengaruh pada nilai barang, yang mempengaruhi harga yang harus diganti oleh konsumen. Ibn Khaldun membahas nilai kerja, dikaitkan dengan konsep penghasilan, keuntungan, kebutuhan, laba, hak milik, dan modal yang dikaitkan dengan kehidupan manusia sebagai khalifah Allah di bumi. Perwujudan peranan manusia dalam mengelola alam menghasilkan nilai yang ditimbulkan oleh hasil kerja.⁴⁹

Adapun mengenai istilah karier di dalam Al-Qur'an, setidaknya diungkap melalui beberapa kata yaitu '*amal, sunu*', *fi'il* dan *kasbu*.

a. '*Amal*

Kata '*amal* sebagai term karier di dalam al-Qur'an merupakan kata yang paling banyak disebut al-Qur'an. Ditemukan kata '*amal* dengan segala derivasinya ('*amala*, '*amilu*, '*a'mal*, '*ta'malun*, '*ya'malun*, dll). Disebut sebanyak 360 kali.⁵⁰

Konsep '*amal* adalah konsep yang amat luas. Kata ini juga dimaknakan dengan perbuatan dalam pengertian yang umum dan luas.

Secara semantik, kata '*amal* berasal dari bahasa Arab, yang berarti pekerjaan yang mempunyai tujuan, target baik dari segi waktu maupun hasil. Kata ini semakna dengan kata *mihnah* dan *sun'ah* yaitu pekerjaan yang menghasilkan sesuatu secara profesional.⁵¹ Ibn Manzur menyinonimkan kata '*amal* dengan *mihnah* dan *fi'il*,⁵² yang mengandung unsur usaha.⁵³

⁴⁷ Ahmad al-Makhzanji, *Al-Zakāh wa Tanmiyat al-Mujtama'*, Makkah al-Mukarramah: Rabitah al-'Alam al-Islami, 1419 H, h. 27.

⁴⁸ Isa 'Abduh dan Isma'il, *Al-'Amal fi al-Islām*, Kairo: Dar al-Ma'arif, tt, h. 39.

⁴⁹ Ibn Khaldun, *Muqaddimah*, Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1993, h. 301.

⁵⁰ Muhammad Hadi Al-Kharsani, *Al-'amal fi al-Islam wa Dauruhu fi al-Tanmiyati Al-Iqtishadiyyah*, Beirut: Dar Al-Hadi, t.th, h. 37.

⁵¹ Luis Ma'luf, *Al-Munjid fi al-Lughah wa al-'Alam*, Beirut: Dar al-Mashriq, 1986, h. 531.

⁵² Selain '*amal* dan *fi'il*, kata-kata berikut juga memiliki arti yang sama dengan kedua term tersebut, yaitu: '*al-sa'yu*, '*al-shan'*, '*al-iqtiraf* dan '*al-jarah*. Uraian tentang keenam term tersebut dapat dibaca lebih lanjut dalam Jalaluddin Rahman, *Konsep Perbuatan Manusia Menurut al-Quran: Suatu Kajian Tafsir Tematik*, Jakarta: Bulan Bintang, 1992.

Menurut al-Raghib, *'amal* adalah kegiatan manusia yang didasarkan pada tujuan tertentu. Kata ini lebih khusus dari kata *fi'il*, karena *fi'il* kadang-kadang dinisbahkan kepada hewan yang gerakannya hanya berupa refleksi dari naluri yang tidak bertujuan. Sementara kata *'amal* hanya dinisbahkan kepada manusia yang mencakup kualitas baik dan buruk. Dengan kata lain, dalam al-Quran, term *'amal* digunakan dalam dua konteks: positif dan negatif.⁵⁴ Dalam konteks positif, di antaranya dinyatakan dengan ungkapan *'amiluw al-shalihah*. Sedangkan dalam konteks negatif diekspresikan dengan kalimat *'amiluw al-sayyiat*. Yang disebut pertama paling banyak disebut dalam al-Quran. Sementara yang terakhir hanya disebutkan al-Quran tidak lebih dari tiga kali, yaitu terdapat dalam surat al-A'raf/07: 42, al-Nahl/16: 119 dan al-Qashash/28: 84.⁵⁵

Di dalam al-Qur'an, kata *'amal* dengan berbagai derivasi-nya diulang 360 kali yang diklasifikasikan menjadi beberapa bentuk.

1) Bentuk masdar

Bentuk ini diulang 71 kali, satu kali disebut dalam bentuk definite (*ma'rifah*)⁵⁶ dan 70 kali dalam bentuk indefinite (*nakirah*) baik yang disebut secara mandiri maupun yang dikaitkan dengan kata ganti (*damir*).

Kata *'amal* yang disebut dalam bentuk *ma'rifah*, menunjukkan bahwa perbuatan yang dilakukan telah ternilai kualitasnya. Perbuatan tersebut tidak bebas dan umum.⁵⁷ Jika kata tersebut diungkapkan dalam bentuk *nakirah*, menunjuk pada perbuatan secara umum, yaitu segala usaha yang dilakukan manusia, baik berkualitas maupun yang buruk. Semua perbuatan tersebut akan dinilai dan dihargai oleh Tuhan. Penilaian perbuatan tersebut tanpa memandang bentuk, jenis, asal perbuatan, dan subjeknya.⁵⁸

Dilihat dari penisbahannya, kata *'amal* yang dinisbatkan kepada individu hanya diulang dua kali, yaitu dikaitkan dengan *damir ka/ك*, dan *damir ya'/ي*, keduanya menunjukkan perbuatan yang terputus.⁵⁹ Karena kerja merupakan tonggak kehidupan. Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup secara individu. Oleh karena itu, bekerja secara kolektif adalah keniscayaan dalam memenuhi hajat hidup.

⁵³Ibn Manzur, *Lisan al-'Arab*, Juz 12, Beirut: Dar al-Fikr, tt, h. 345.

⁵⁴Al-Raghib al-Ashfahani, *Mu'jam Mufradat Alfazh al-Quran*, Beirut: Dar al-Fikr, t. th., h. 360.

⁵⁵Muhammad Fuad al-Baqi, *Al-Mu'jam al-Mufahras lialfazh al-Quran al-Karim*, Bandung: Angkasa, t. th., h. 483-484.

⁵⁶QS. Fatir/35: 10.

⁵⁷Dalam hal ini, kata *al-'amal* dikaitkan dengan kata *al-salih* yang dipersembahkan secara khusus kepada Tuhan. Lihat QS. Fatir/35: 10.

⁵⁸QS. Ali 'Imran/3: 95.

⁵⁹Lihat QS. al-Zumar/39: 65; Yunus/10: 41

2) Berbentuk *ism fa'il*

Bentuk ini di dalam al-Qur'an diulang 13 kali, lima kali dalam bentuk tunggal⁶⁰ dan delapan kali dalam bentuk jamak.⁶¹ Dalam bentuk ini, manusia bebas melakukan sesuatu, tetapi bertanggung jawab. Tanggung jawab tersebut, baik secara individu maupun kolektif.⁶² Dari tanggung jawab inilah diberlakukan penghargaan maupun hukuman.

3) Bentuk perintah (*fi'il al-amr*)

Bentuk ini di dalam al-Qur'an diulang 11 kali, dua kali bentuk tunggal⁶³ dan sembilan kali dalam bentuk jamak.⁶⁴ Bentuk ini menegaskan bahwa berbuat sesuai dengan kehendak adalah hak bagi manusia, baik kelompok minor maupun kelompok mayor. Keduanya memiliki hak yang sama untuk berbuat. Kelompok mayor dengan kuantitasnya tidak dapat memaksa kelompok minor, baik untuk melakukan maupun meninggalkan sesuatu.⁶⁵

4) Bentuk kata kerja (*fi'il*)

Di dalam al-Qur'an, kata 'amal dalam bentuk kata kerja diulang 276 kali, 11 kali dalam bentuk perintah (*fi'il al-amr*), 99 kali berbentuk lampau (*madi*), dan 166 kali berbentuk sedang (*mudāri'*). Dalam bentuk perintah, kata tersebut dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan peralatan, yaitu dengan memanfaatkan sumber daya alam yang ada untuk pemenuhan kebutuhan. Dalam konteks ini, perintah tersebut hanya merupakan kelaziman bagi orang yang memiliki ketajaman pikiran untuk melihat sumber daya alam yang ada untuk kebutuhan hidupnya. Dalam bentuk ini, kebebasan manusia merespon perintah merupakan dasar penentuan prestasi perbuatannya.⁶⁶

Ketika kata tersebut berbentuk kata kerja biasa, baik lampau maupun sedang, objeknya sering dikaitkan dengan kebajikan yang bersifat substantif dan evaluatif. Objek kata tersebut diungkapkan dengan kata salih salihat dan kata khayr.⁶⁷ Objek kata tersebut ada yang dikaitkan dengan kejahatan di antaranya, Pertama, diungkapkan dengan kata *khaba'ith*, yaitu perbuatan jahat yang menghinakan, baik secara fisik maupun psikis, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Kedua, diungkapkan dengan kata *sū'* atau

⁶⁰ QS. Ali 'Imran/3: 95, al-An'am/6: 135, Hud/11: 93, al-Zumar/39: 39, al-Ghashiyah/88: 3.

⁶¹ QS. Ali 'Imran/3: 136, al-Taubah/9: 60, Hud/11: 121, al-Mu'minun/23: 63, al-'Ankabut/29: 58, al-Saffat/37: 61, al-Zumar/39: 73, Fushilat/41: 5.

⁶² QS. al-An'am/6: 135 dan Hud/11: 121.

⁶³ QS. Saba'/34: 11 dan Fushilat/41: 5.

⁶⁴ QS. al-An'am/6: 135, al-Taubah/9: 105, Hud/11: 93, 121, al-Mu'minun/23: 51, Saba'/34: 11, 13, al-Zumar/39: 39, Fushilat/41: 40.

⁶⁵ QS. Fushilat/41: 5.

⁶⁶ QS. Fushilat/41: 40.

⁶⁷ QS. al-Ma'idah/5: 69 dan Ali 'Imran/3: 30. Al-Raghib, *Mu'jam...*, h. 163.

sayy'iah/sayyi'ât atau *aswa'*. Al-Qur'an tidak memberikan balasan ganda terhadap perbuatan jahat yang dilakukan oleh manusia.

Al-Qur'an memandang kerja sebagai semangat positif yang diberi apresiasi. Salah satu apresiasi al-Qur'an adalah apabila salah dalam berbuat tidak dibalas kecuali setimpal dengan perbuatan itu sendiri. Terhadap kegiatan yang positif, al-Qur'an menjanjikan kepada pelakunya balasan yang melebihi apa yang dikerjakan. Kerja adalah etos yang dibangun di atas semangat etis yang berorientasi pada kemaslahatan, baik individu maupun sosial.

Dalam perspektif ekonomi, *'amal* didefinisikan dengan usaha gigih yang didasarkan pada keinginan untuk mencapai yang dicita-citakan dalam memperoleh tambahan nilai, baik dari modal maupun produksi untuk memenuhi kebutuhan hidup.⁶⁸ Dalam hal ini yang membedakan kegiatan manusia dengan makhluk lain adalah target.⁶⁹

Jalaludin menyatakan kata *'amal* pada umumnya berkenaan dengan persoalan-persoalan yang bersifat eskatologis atau keakhiratan. Dilihat dari sisi Pelaku *'amal* sebagai perbuatan yang menghendaki perilaku, perilakunya cukup beragam. Adakalanya pelaku kata *'amal* itu adalah Allah Swt. Selain itu, pelaku lain adalah malaikat, jin, setan, dan manusia itu sendiri. Khusus kata *'amal* yang pelakunya manusia atau setidaknya manusia terlibat didalamnya disebut pada 312 ayat. Perbuatan-perbuatan itu mencakup kebaikan dan kejahatan. Perbuatan baik yang selalu dianjurkan disebut dengan *shâlih* (*'amal shâlihât*) dan perbuatan jelek yang diperintahkan untuk di jauhi di ungkap dengan kata *sayyi'ât*.⁷⁰

Kata *'amal* mencakup segala aktifitas manusia yang bertujuan untuk menghasilkan barang atau jasa. Inilah yang disebut karier dalam makna luas. Karier itu sendiri bisa yang baik dan bisa yang buruk.

Karier merupakan salah satu dari aktifitas-aktifitas manusia yang paling meresap. Pada hakikatnya karier adalah melakukan perbuatan dengan tulus dan ikhlas. Bagian dari karier adalah pekerjaan dengan usaha yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau umum, jadi orang bekerja itu bertujuan untuk mempertahankan eksistensi diri sendiri dan keluarganya. Dunia kerja adalah segala sesuatu yang harus dipersiapkan dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan karier.⁷¹

⁶⁸ Abd al-Hadi 'Ali al-Najjar, *Al-Islam wa al-Iqtisad*, Kuwait: Al-Majlis al-Watani li al-Thaqafah wa al-Funun, 1983, h. 26.

⁶⁹ M. Rawwas Qal'ahji, *Mabahith fi al-Iqtisad al-Islami*, Beirut: Dar al-Nafa'is, 2000, h. 73.

⁷⁰ Jalaluddin Rahman, *Konsep Perbuatan Manusia Menurut Al-Qur'an: ...*, h. 47.

⁷¹ Mohammad Thayeb Manrihu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, h. 39.

Bekerja adalah salah satu cara untuk mendapatkan penghasilan. Pekerjaan dalam salah satu bidang tertentu tentunya memiliki jenjang karier. Karier dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan dikembangkan secara optimal dan tepat, tetapi pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karier. Perkembangan karier sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh berbagai faktor kehidupan manusia.

b. *Fi'il*

Menurut al-Quraisy kata *Fi'il* dengan segala derivasinya disebut 190 kali di dalam al-Qur'an. Kata *fi'il* juga berarti perbuatan dengan pelaku yang macam-macam. Konsep *fi'il* bersifat umum sama halnya dengan '*amal*'. Adapun pelaku dalam konsep *fi'il* ini mengacu kepada Allah Swt. Disamping itu terdapat pelaku lain seperti Malaikat, burung, dan manusia. Al-Qur'an menggunakan kata *fi'il* lebih banyak pelakunya adalah manusia.

Kata *fi'il* yang artinya perbuatan atau kegiatan mencakup perbuatan secara umum, perbuatan baik (*al-Khairât*) dan *al-Ma'ruf*. Kata *fi'il* juga mengacu kepada perbuatan yang buruk atau negative. Namun perbuatan tersebut dikhususkan dengan masalah keyakinan. Kata *fa'al* juga berhubungan dengan harta.⁷²

Perbedaan antara kata '*amal* dan *fi'il* adalah jika kata '*amal* umumnya digunakan untuk menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan dengan sengaja dan maksud tertentu, sehingga pada kata '*amal* mengandung makna profesionalisme, sedangkan *fi'il* digunakan untuk menjelaskan suatu pekerjaan, baik yang disengaja maupun tidak,⁷³ sehingga pada kata *fi'il* tidak mengandung makna profesionalisme.

Adapun perbedaan antara kata '*amal* dan *fi'il* menurut Muhammad Syahrur, '*amal* adalah *harakah wa'iyah yaqumu biha al-insan 'ala wajh al-'umum*, yaitu gerak sadar yang dilakukan manusia secara umum (*work*), sehingga dapat disimpulkan bahwa di dalam kata '*amal* terdapat unsur profesionalisme, sedangkan *al-fi'il* adalah '*amalun mu'rafun muhaddadun*, yaitu perbuatan yang telah pasti dan tertentu (*do*),⁷⁴ sehingga dapat disimpulkan bahwa di dalam kata *fi'il* tidak terdapat unsur profesionalisme.

⁷²Misalnya dalam konteks riba (QS. Al-Baqarah/2: 279), memakan harta orang lain dengan jalan yang tidak benar (QS. Ali Imran/3: 130), dan memperlakukan harta semau yang empunya (QS Hud/11 : 87). Lihat Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Sebuah Eksplorasi Melalui Kata-Kata Kunci dalam al-Qur'an*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012, h. 139 – 140.

⁷³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Quran al- Karim: Tafsir Atas Surat-Surat Pendek Berdasarkan Urutan Turunnya Wahyu*, Bandung: Pustaka Hidayah, 1997, h. 752.

⁷⁴Muhammad Syahrur, *Al-Kitab wa Al-Qur-'an: Qiraah Mu'ashirah*, Damaskus: Al-Ahall li al-Thiba'ah wa al-Nasyar wa al-Tawzi', t. th., h. 418.

c. *Sun'u*

Kata *Sunu'* dengan segala bentuk derivasinya di dalam al-Qur'an disebut sebanyak 20 kali yang tersebar pada 14 surah dan 19 ayat. *Sunu'* di dalam al-Qur'an mengandung arti perbuatan yang pelakunya terkadang Allah sendiri dan pada bagian lain, pelakunya manusia itu sendiri. Sehubungan dengan manusia sebagai pelaku, adakalanya perbuatan baik dan terkadang bisa juga perbuatan buruk.

Dalam konteks perbuatan yang melahirkan sesuatu, al-Qur'an menjelaskan mengenai kemampuan daya cipta manusia seperti Fir'aun dan kaumnya membuat bangunan dan istana, tipu daya tukang sihir Fir'aun, Nabi Daud membuat baju besi, kaum Nabi Hud membuat benteng, Nabi Nuh membuat perahu dan lain-lain.⁷⁵

Sunu' adalah daya cipta manusia yang lahir dari ketrampilan dan keahlian khusus. Dalam makna lain, kata *sunu'* adalah profesi yang pada gilirannya akan melahirkan profesionalisme. Kata *shun'u* biasanya digunakan untuk perbuatan yang dilakukan dengan penuh kesungguhan. Orang yang melakukannya biasanya memiliki ketrampilan dan kemahiran. Kata ini juga bermakna melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Berbeda tentunya dengan konsep *'amal* pada umumnya. Muhammad Ghadi Al-Khassani menyatakan bahwa *shunu'* adalah perbuatan atau pekerjaan yang di dalam pelaksanaannya menuntut *al-jaudah* yang bermakna sempurna atau *ahsân* (yang terbaik).⁷⁶

Sehingga kata *Sunu'* dapat menjadi istilah yang mewakili kata karier di dalam al-Qur'an.

d. *Kasbu*

Secara bahasa, kata *kasb* berarti mencari, menuntut dan mengumpulkan. Jika kata tersebut dikaitkan dengan kehidupan, maka sebagai objeknya adalah materi hidup yang diupayakan.⁷⁷ Kata tersebut bisa berkonotasi positif dan juga negatif. Jika berkonotasi positif, mengindikasikan makna untung, jika berkonotasi negatif, mengindikasikan makna menanggung beban.⁷⁸

Kata *kasb* dengan segala derivasinya disebut di dalam al-Qur'an sebanyak 67 kali di dalam 27 surah dan 60 ayat. Seluruhnya berbentuk kata kerja, 23 kali berbentuk *fi'il mâdhi* dan 24 berbentuk *fi'il mudhâri*.⁷⁹ Dari jumlah tersebut, kata *kasb* ada yang berasal dari kata *ka-sa-ba*, dan ada yang berasal dari kata *ik-ta-sa-ba*.

⁷⁵Jalaluddin Rahman, *Konsep Perbuatan Manusia...*, h. 56.

⁷⁶Muhammad Hadi Al-Kharsani, *Al-'amal fi al-Islam...*, h. 38.

⁷⁷Faris, *Mu'jam...* h. 926, Manzur, *Lisân...*, h. 123.

⁷⁸Ma'luf, *Al-Munjid...*, h. 684.

⁷⁹Al-Baqi, *Mu'jam...*, h. 604.

Kata *kasb* mengacu kepada perbuatan baik ataupun perbuatan buruk. Jika kata tersebut berbentuk *ka-sa-ba*, mencakup seluruh aktifitas manusia, baik positif maupun negatif, baik untuk dirinya maupun orang lain.⁸⁰ Jika kata tersebut berasal dari kata *ik-ta-sa-ba*, menunjuk perbuatan yang hanya berorientasi pada kekinian yang dinilai negatif. Kata tersebut digunakan al-Qur'an dalam konteks negatif yang menunjuk perbuatan manusia yang dipertanggungjawabkan.⁸¹

Al-Raghib memberi ulasan makna kata tersebut yaitu segala yang diupayakan manusia untuk mendapatkan manfaat. Pemakaian kata ini hanya dinisbahkan kepada manusia, sehingga yang disangka manusia positif, tetapi realitasnya negatif.⁸² Terdapat perbedaan antara arti *kasaba* dengan *iktasaba*. Al-Raghib Al-Isfahani menyebutkan bahwa *iktasaba* digunakan pada apa yang manusia memperoleh manfa'at untuk dirinya. *Kasaba* lebih luas daripada itu karena digunakan untuk kemanfaatan dirinya dan orang lain.

Zamakhshari merumuskan bahwa kata *kasb* berarti perbuatan baik yang memberi manfaat dan *iktasaba* berarti perbuatan jelek yang akan memberi kesusahan. Seorang tidak dihukum karena dosa orang lain atau sebaliknya ia tidak diberi pahala karena ketaatan kepada orang lain.

Kebaikan dikhususkan dengan kata *kasaba* dan kejahatan dengan *iktisab*. *Iktisab* mengandung arti *i'timal* (rasa berat dalam melakukan sesuatu). Kejahatan itu sesuatu yang didinginkan, menarik, dan mengundang diri manusia untuk melakukannya. Sekalipun demikian, melakukannya terasa lebih berat dan lebih sulit (*a'mal wa ajadd*). Dengan begitu, kejahatan itu dinamai *muktasabah* (yang dilakukan tidak mudah). Sedang kebaikan tidak demikian halnya sehingga dinamai *kasb*, yakni tanpa memerlukan rasa berat (*i'timal*).

Menurut EI-Qussy,⁸³ seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis. Pertama, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental, dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan *random* (*random movement*) seperti terlihat pada gerakan bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Perbuatan kerja dalam karier yang dimaksud di sini tentu saja perbuatan kerja dalam karier menurut arti yang pertama, yaitu perbuatan kerja

⁸⁰QS. al-Baqarah/2: 134.

⁸¹QS. al-Baqarah/2: 286. Lihat al-Raghib, *Mu'jam...*, h. 448.

⁸² Al-Raghib, *Mu'jam...*, h. 448.

⁸³ Abdul Aziz El-Qussy, *Pokok-pokok Kesehatan Jiwa/Mental*, Terj. Dr. Zakiah Daradjat, Jakarta: Bulan Bintang, 1974, h. 100 – 101.

di dalam karier yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian perbuatan kerja biasanya terikat dengan suatu aktifitas yang didalamnya memberikan penghasilan, Namun pengertian ini sangat sempit bila dikaitkan dengan realitas aktivitas manusia yang kompleks, Untuk itu perbuatan kerja dalam karier disini bisa dimaksudkan segala aktivitas untuk mengaktualisasikan diri manusia baik bersifat materi atau nonmateri.

Apresiasi al-Qur'an terhadap kreatifitas manusia, terlihat dari⁸⁴ keberpihakan Tuhan terhadap aktifitasnya. Salah satu apresiasi tersebut adalah kesalahan manusia dalam beraktifitas, tidak dibalas kecuali setimpal dengan kesalahan yang dilakukan⁸⁵ sebagai pelajaran menuju penyadaran.⁸⁶ Hal ini agar manusia berkreasi yang mampu menampilkan yang terbaik dari kreatifitasnya, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain.

e. *Juhd*

Ada dua bacaan terhadap huruf *jim-ha'-dal*. Pertama, dibaca *juhd*, kedua, dibaca *jahd*. Yang pertama, berarti kesempatan, kelapangan, dan kekuatan, sedangkan yang kedua berarti kesulitan, keseriusan, dan tujuan. Dalam konteks yang kedua, kata tersebut menunjukkan sesuatu yang sedikit yang diperebutkan. Oleh karena itu, kata *majhûd* juga diartikan dengan makanan yang memiliki aroma lezat yang memikat.⁸⁷ Secara umum kata *juhd/jahd* menunjuk unsur kekuatan yang diluahkan untuk usaha demi mencapai tujuan.

Kata tersebut dengan berbagai bentuk derivasinya diulang 41 kali, 27 kali dalam bentuk kata kerja (15 kali berbentuk *fi'l al-mādî*, lima kali dalam bentuk *fi'l al-mudāri'*, dan tujuh kali berbentuk *fi'l al-amr*), sepuluh kali dalam bentuk adjektif (*masdar*) dan empat kali berbentuk *ism al-fā'il*.⁸⁸

Dari bentuk-bentuk tersebut, al-Qur'an hanya menggunakan bentuk *jāhada* yang menunjukkan makna partisipatif. Ini mengindikasikan bahwa usaha yang dilakukan manusia selalu terkait dengan usaha orang lain. Ia tidak dapat berdiri pada kediriannya dan selalu melengkapi dengan yang lain.⁸⁹ Ketika al-Qur'an memerintahkan manusia berikhtiar terhadap suatu masalah, sering digunakan bentuk partisipatif. Karena ikhtiar dan pemanfaatan harta selalu berada di atas jaringan sosial dalam rangka menyempurnakan hajat kehidupan.⁹⁰ Bentuk *juhd* hanya satu kali digunakan

⁸⁴ QS. al-Baqarah/2: 267.

⁸⁵ QS. Yunus/10: 27.

⁸⁶ QS. al-Ma'idah/5: 38.

⁸⁷ Manzur, *Lisān...*, h. 234.

⁸⁸ Muhammad Fu'ad 'Abd al-Baqi, *Al-Mu'jam Al-Mufahras li Alfaz al-Qur'an al-Karim*, Beirut: Dar al-Fikr, 1987, h. 182.

⁸⁹ QS. al-Anfal/8: 72

⁹⁰ QS. al-Ma'idah/5: 35.

oleh al-Qur'an.⁹¹ Selebihnya menggunakan kata *jahd* dan *jihād*. Ini mengindikasikan bahwa usaha manusia nilainya terletak pada besar kecilnya upaya dalam mengatasi problem dan tantangan yang dihadapi serta fungsi sosial yang diperankan dalam kehidupan.⁹²

Al-Qur'an memberikan apresiasi bagi orang yang membangun jaringan kemaslahatan dalam kehidupan. Al-Qur'an menegaskan bahwa Tuhan tidak memberikan penilaian yang sama antara orang yang memiliki progresivitas hidup, dan orang-orang yang menaruhkan kehidupannya di atas kemalasan dan kefrustasian.⁹³ Usaha yang dilakukan manusia sebagai instrumen untuk menilai baik dan tidaknya kualitas kehidupannya.⁹⁴

f. *Sa'yu*

Secara bahasa kata *sa'yu* berarti bersegera, berjalan cepat tetapi belum sampai pada tingkat berlari, bergegas, berangkat menuju suatu tujuan. Secara umum, makna kata tersebut menunjuk pada usaha atau pekerjaan. Jika kata tersebut dikaitkan dengan suatu kebutuhan, berarti sesuatu yang menjadi sebab pemenuhannya. Jika dikaitkan dengan suatu masalah, berarti perhatian terhadap hasil yang ingin dicapai. Dilihat dari persepektif usaha, makna kata tersebut lebih menitikberatkan pada tercapainya tujuan dengan meningkatkan konsentrasi.

Kata tersebut dengan berbagai derivasinya diulang 30 kali, 20 kali dalam bentuk kata kerja dan sepuluh kali dalam bentuk adjektif (*masdar*).⁹⁵ Ketika al-Qur'an menjelaskan perbuatan manusia dengan menggunakan kata tersebut, al-Qur'an selalu memberikan legalitas kebebasan yang disertai dengan tanggung jawab.⁹⁶ Kreatifitas tersebut direspon oleh Tuhan. Tuhan menyuruh manusia untuk meneladani orang-orang yang memiliki kreatifitas yang positif.⁹⁷

g. *Ibtighâ'*

Secara bahasa, kata *ibtighâ'* berasal dari kata *baghâ* yang berarti mencari. Pencarian yang ditunjuki oleh kata ini bersifat progresif yang sering melampaui batas normal.⁹⁸ Jika pelampauan pencarian tersebut dalam hal positif, akan berubah dari yang awalnya wajib menjadi sunnah, dari keadilan (*al-'adl*) menjadi kemurahan (*al-ihsân*).⁹⁹ Pelampauan tersebut jika terjadi dalam hal negatif, menjadikan sesuatu yang awalnya dibenarkan (*haqq*)

⁹¹ QS. al-Taubah/9: 79

⁹² QS. al-Nur/24: 53 dan al-Taubah/9: 24, Lihat al-Raghib, *Mu'jam...*, h. 99.

⁹³ QS. al-Nisa'/4: 95.

⁹⁴ QS. al-Taubah/9: 79.

⁹⁵ Al-Baqâ, *Mu'jam...*, h. 351.

⁹⁶ QS. al-Najm/53: 39-40. Lihat Shihab, *Tafsir*, Vol. 13, h. 434.

⁹⁷ QS. al-Lail/92: 4, al-Isra'/17: 19 dan Yasin/36: 20-21.

⁹⁸ Ma'luf, *Al-Munjid...*, h. 44.

⁹⁹ QS. al-Baqarah/2: 207.

menjadi dilarang (*bâthil*),¹⁰⁰ atau terhadap sesuatu yang semestinya tidak patut dilakukan.¹⁰¹ Kata ini dengan berbagai derivasinya diulang 96 kali, 42 kali, seluruhnya berasal dari bentuk derivasi kata *bagha*, 48 kali berasal dari bentuk derivasi kata *ibtaghâ*, dan enam kali berasal dari bentuk derivasi kata *inbaghâ*.¹⁰²

Al-Qur'an memerintahkan manusia untuk mencari karunia Tuhan yang dianugerahkan kepadanya, setelah manusia selesai menunaikan kewajiban ibadah.¹⁰³ Dalam mencari anugerah, manusia tidak boleh terpedaya dengan materi. Karena materi hanya berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan hidup yang lebih sempurna.¹⁰⁴ Nasehat al-Qur'an dalam bekerja bukan merupakan penghalang, tetapi mengingatkan tujuan hidup yang hakiki agar tidak terpedaya dan tenggelam dalam materi. Dengan demikian, manusia dalam bertindak yang diatas namakan kehidupan, tidak lupa diri dengan berlaku membabi buta dengan materi.¹⁰⁵

h. Su'al

Secara bahasa, kata *su'al* berasal dari kata *sâla* yang berarti pindah dan mengalir dari satu tempat ke tempat yang lain. Kata ini biasanya dikontekskan dengan air, karena air apabila mengalir, akan memberi manfaat sekaligus memenuhi kebutuhan hajat hayati. Ketika bentuk tersebut berubah menjadi *sa'ala*, menunjuk pada pemenuhan hajat, baik materi maupun non materi, baik melalui usaha maupun melalui meminta.¹⁰⁶

Kata *su'al* dengan berbagai bentuk derivasinya disebut 129 kali, 26 kali berkaitan dengan pencarian harta dan selebihnya berkaitan dengan *ma'rifah*.¹⁰⁷ Melalui kata ini, al-Qur'an tidak sekadar melegalkan usaha manusia untuk mencari harta, tetapi juga memerintahkan agar manusia mencari karunia tanpa memandang perbedaan jenis dan kelamin.¹⁰⁸

Kata *su'al* yang menunjuk arti kerja, sering dialamatkan kepada Tuhan. Jika kata tersebut dikaitkan dengan manusia, bermakna meminta yang identik dengan upah. Al-Qur'an mengecam sikap ini, karena menjadikan manusia menggantungkan hidupnya kepada sesamanya. Dalam pandangan al-Qur'an, alam dan isinya di bawah jaminan Tuhan. Menggantungkan kehidupan kepada sesama manusia yang hanya diperhitungkan atas dasar

¹⁰⁰ QS. al-Mu'minun/23: 7.

¹⁰¹ QS. al-A'raf/7: 33.

¹⁰² Al-Baqi, *Mu'jam*..., h. 132.

¹⁰³ QS. al-Jumu'ah/62: 10.

¹⁰⁴ QS. al-Jumu'ah/62: 10; al-Isra'/17: 57.

¹⁰⁵ QS. al-Qashash/28: 77 dan asy-Syu'ra/42: 27.

¹⁰⁶ Manzur, *Lisân*..., Juz. 9, h. 243, al-Raghib, *Mu'jam*..., h. 224.

¹⁰⁷ Al-Baqi, *Mu'jam*..., h. 336.

¹⁰⁸ QS. al-Nisa'/4: 32.

kalkulasi laba-rugi secara materi (*ajr*) tanpa pertimbangan nilai-nilai suci, dan al-Qur'an mengecamnya.¹⁰⁹

Al-Qur'an menginginkan agar manusia menghargai potensi yang dianugerahkan Tuhan, baik berupa alam maupun yang ada pada diri manusia. Penghambaan manusia kepada sesamanya atau kepada alam secara umum, karena manusia tidak pernah mengenali potensi yang ada pada dirinya. Ketika manusia mengenali potensinya, Tuhan akan memberikan jaminan kecukupan kebutuhannya.¹¹⁰ Al-Qur'an juga mengajarkan manusia, bahwa sikap minta-minta akan merendahkan martabat nilai kemanusiaan. Sikap tersebut harus dijauhkan dari kehidupan muslim.¹¹¹

Al-Qur'an memandang bahwa kerja adalah mulia, sementara meminta adalah hina. Orang yang bekerja berarti ia telah mensyukuri potensi yang telah diberikan Tuhan pada dirinya. Sementara si peminta hanyalah menunjukkan kemalasan dengan mengingkari (*kufr*) potensi yang telah diberikan Tuhan pada dirinya. Untuk memberikan apresiasi etos kerja manusia, al-Qur'an meniadakan kesempatan meminta-minta sedapat mungkin. Ketika manusia dalam kondisi kekurangan, al-Qur'an tidak menyuruh si miskin mengemis.

Dalam sejarah kehidupan Rosulullah, kondisi kehidupan beliau tidak pernah terlihat mewah dan kegemerlapan. Beliau juga tidak pernah meminta-minta dan menggantungkan kehidupannya di atas usaha orang lain. Bahkan beliau mengecam keras terhadap orang yang menggantungkan kehidupannya di atas minta-minta, baik karena kekurangan yang disebabkan oleh kemalasan maupun untuk menumpuk harta.¹¹²

Term-term di atas menunjukkan bahwa al-Qur'an memandang kerja dan usaha manusia secara positif, baik untuk memenuhi hajat hidupnya maupun untuk menopang kehidupan orang lain. Al-Qur'an maupun Sunnah telah memberikan berbagai apresiasi untuk mendorong manusia agar berbuat dan berkreasi sesuai dengan profesi dan potensi masing-masing.

C. Isyarat Al-Qur'an Tentang Sumber Daya Manusia

Isi kandungan al-Qur'an memiliki dua dimensi, yaitu berdimensi vertikal dan horizontal. Pada dimensi vertikal terkandung aturan khusus yang mengatur hubungan antara manusia dengan Allah (bersifat *ubûdiyyah*). Sedangkan pada dimensi horizontal, al-Qur'an dengan tegas menekankan hubungan kemasyarakatan (*social relation*) antara sesama manusia.

Asal manusia secara esensial berasal dari Allah *Ta'âla*, bersifat *nûr* (cahaya), *rûh* (hidup) dan *ghaib* (tidak tampak oleh mata kasar). Ia tidak

¹⁰⁹ QS. Hud/11: 5.

¹¹⁰ QS. Ibrahim/14: 34.

¹¹¹ QS. al-Baqarah/2: 273.

¹¹² Muslim bin al-Hajjaj, *Sahîh Muslim*, Beirut: Dar al-Fikr, 1993, Juz. 2, h. 247.

dapat didefinisikan oleh kata-kata, huruf, bunyi, ataupun sesuatu, melainkan hanya Dialah yang mengetahui dan memahaminya. Sedangkan usul dari manusia adalah berasal dari air dan tanah. Atau dengan kata lain, jika seseorang ditinjau secara asalnya, maka ia bersifat *ruhaniyyah*, sedangkan secara usulnya bersifat *jasmaniyyah*.¹¹³

Sebagai makhluk yang memiliki dua unsur yang utama, jasad dan roh, menjadikan manusia dikenal dengan makhluk dua dimensi.

Dimensi pertama, jasmani/tubuh kasar, menjalani perubahan dan pertumbuhan secara biologis. Secara normal pertumbuhan embrio manusia dimulai dari sel kelamin pria (*spermatozoa*) dan sel kelamin wanita (*ovum*), menjadi segumpal darah, segumpal daging, tulang yang dibungkus daging hingga sempurna bentuk, lahir, anak-anak, remaja, dewasa, tua dan wafat.¹¹⁴

Jasad merupakan tubuh kasar manusia memiliki potensi berkembang sampai batas tertentu, ia merupakan bagian penting dari manusia. Kesempurnaan jasad manusia bukan menjadi indikasi kesempurnaan manusia, sehingga penilaian terhadap jasad tidak sama.¹¹⁵ Perkembangan jasad manusia telah dijelaskan Allah SWT dalam al-Qur'an. Dimensi kedua, manusia adalah rohaniah. Dimensi yang sulit untuk dideskripsikan dan diverbalisasikan, namun dapat dipahami dan diterima keberadaannya.¹¹⁶

Rohani adalah nama bagi keseluruhan yang ada pada bagian batin manusia, sebagaimana jasmani adalah nama bagi keseluruhan yang ada pada bagian lahir manusia. Jadi dalam rohani manusia terdapat ruh sebagai alat untuk membuat manusia bisa hidup, akal sebagai alat penimbang dalam menghadapi sesuatu, nafsu sebagai alat pendorong dan qalbu sebagai alat pemutus.¹¹⁷

Kedudukan istimewa manusia di atas bumi berkaitan erat dengan kekuatan pikiran yang diberikan kepadanya untuk menalar dan menganalisa. Terlebih lagi ia menerima pedoman dari Allah melalui misi-misi kerasulan yang menunjukkan jalan yang benar. Manusia selain menjadi khalifah di bumi, pada saat yang sama ia juga sebagai hamba Allah, ia berkuasa di bumi bukan lantaran haknya sendiri, melainkan sebagai wakil Allah yang mengungguli semua makhluk lain, karenanya ia memikul tanggungjawab dihadapan-Nya.

Oleh karena itu kegiatan hidup manusia senantiasa diarahkan supaya mempunyai makna dan bernilai pengabdian (ibadah) kepada-Nya. Untuk bernilai ibadah, manusia dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan hidupnya hendaknya selalu menjunjung tinggi pedoman-pedoman yang diberikan oleh

¹¹³Rafy Sapuri, *Psikologi Islam*, Jakarta: Raja Wali press, 2009, h. 73.

¹¹⁴Roslani Marlioni, *Psikologi Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2015, h. 40.

¹¹⁵Roslani Marlioni, *Psikologi Islam...*, h. 42.

¹¹⁶Jemk Hairil, *Psikoterapi Islam*, Padang: Universitas Baiturrahmah, 2010, h. 97.

¹¹⁷Jemk Hairil, *Psikoterapi Islam...*, h. 98.

Allah dalam al-Qur'an dan petunjuk-petunjuk pelaksanaannya yang diberikan oleh Rasulullah Saw dalam sunnahnya.

Ada empat *lafadz* yang digunakan al-Qur'an untuk menunjuk kepada manusia yaitu yang pertama adalah *al-Insân*¹¹⁸ dimana kata *al-insân* dihubungkan dengan keistimewaan sebagai *khalifah* atau pemikul amanah. Nilai kemanusiaan pada manusia yang disebut al-Qur'an dengan *term al-insân* itu terletak pada tingginya derajat manusia yang membuatnya layak menjadi *khalifah* di bumi dan mampu memikul akibat-akibat *taklîf* (tugas keagamaan) serta memikul amanah.¹¹⁹

Menurut Hasan langgulung¹²⁰ manusia disebut *insân* itu mengandung perkembangan ke arah yang dapat membolehkan ia menduduki sifat *khalifah* di bumi, memikul tanggungjawab *taklif* dan amanah, sebab manusialah yang khusus menerima ilmu, *bayan*, akal dan pembedaan antara yang baik dan buruk, walaupun itu semua menghadapi ujian kebaikan dan keburukan dan cobaan kebanggaan sebab ia merasa kuat dan tegap, dan juga ia merasakan kekuatan dan kedudukannya tinggi dibanding dengan makhluk-makhluk yang lain. Dalam keadaan bangga dan *takabur* itu ia lupa bahwa ia adalah makhluk lemah yang mengarungi pelayaran dunia dari dunia yang tidak diketahui ke alam *ghaib* di jembatan yang pasti membawa keliang lahad.

Ungkapan *al-Insân* yang dipergunakan dalam al-Qur'an merefleksikan konsep manusia sebagai makhluk sosial dan kultural memberikan tanggung jawab manajemen karier untuk membantu manusia mencapai kondisi tersebut. Al-Qur'an telah menempatkan manusia secara simplikatif tidak hanya sebagai bagian sistematis dari realitas makro-kosmos (alam dan lingkungan sosial). Lebih jauh, menuntut peranan kreatif manusia untuk mengelola alam sebagai sumber daya material (*material resource*), dalam kerangka misi produktif dan inovatif untuk selalu menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran di muka bumi.¹²¹

Lafadz kedua yang digunakan al-Qur'an untuk menunjuk kepada manusia yaitu *al-basyar*, menegaskan keserupaan, dalam hal ia sebagai gejala manusia dan sifat-sifat kebendaannya

¹¹⁸Kata *Al - Insan* terambil dari akar kata *Uns* yang berarti jinak, harmonis dan tampak. Lihat S. Askar, *Kamus Arab-Indonesia Al-Azhar*, Jakarta: Senayan Publishing, 2010, h. 10.

¹¹⁹Aisyah Binti Syati, *Manusia dalam perspektif al-Quran*, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1999, h. 7.

¹²⁰Hasan langgulung, *Asas-asas Pendidikan Islam*, Pustaka Al-Husna, 1988, h. 290.

¹²¹Musa Asy'arie, *Manusia Pembentuk Kebudayaan dalam al-Qur'an*, Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam, 1992, h. 43.

Basyar adalah anak keturunan adam, makhluk fisik yang suka makan dan berjalan ke pasar. Aspek fisik itulah yang membuat pengertian *basyar* mencakup anak keturunan Adam secara keseluruhan.¹²²

Manusia disebut *al-basyar*, karena dia cenderung perasa dan emosional sehingga perlu disabarkan dan didamaikan. Manusia sebagai *basyar* berkaitan dengan unsur material, yang dilambangkan manusia dengan unsur tanah. Pemaknaan manusia dengan *al-basyar* memberikan pengertian bahwa manusia adalah makhluk biologis serta memiliki sifat-sifat yang ada didalamnya, seperti membutuhkan makan, minum, perlu hiburan, hubungan seks, dan lain sebagainya. Kata *al-basyar* ditunjukkan pada seluruh manusia tanpa terkecuali. Penggunaan kata *al-basyar* mempunyai makna bahwa manusia secara umum mempunyai perasaan dengan cirri pokok makhluk Allah lainnya secara umum seperti hewan dan tumbuh tumbuhan. Secara biologis manusia memiliki ketergantungan yang sama dengan hewan dan tumbuh-tumbuhan terhadap alam seperti makanan dan lain sebagainya, dengan demikian penggunaan kata *al-basyar* pada manusia menunjukkan persamaan dengan makhluk Allah lainnya pada aspek material atau dimensi alamiahnya.¹²³

Lafadz ketiga yang digunakan al-Qur'an untuk menunjuk kepada manusia yaitu *al-nâs* yang menunjuk pada manusia sebagai makhluk sosial. Menunjukkan pada hakikat manusia sebagai makhluk sosial dan ditunjukkan kepada seluruh manusia secara umum tanpa melihat statusnya apakah beriman atau kafir.¹²⁴

Kata *al-nâs* juga dipakai dalam al-Quran untuk menunjukkan bahwa karakteristik manusia senantiasa berada dalam keadaan labil. Meskipun telah dianugerahkan untuk mengenal tuhan, namun hanya sebagian manusia yang mau menggunakannya sesuai dengan ajaran tuhan. Sedangkan bagian yang lain tidak menggunakan potensi tersebut bahkan ada yang menggunakan untuk menentang ke mahakuasaan Tuhan. Penunjukkan sifat ini dikatakan Allah SWT dengan menggunakan kata *wamin an-nâs*, dengan berpijak pada pemaknaan tersebut, dapat dikategorikan manusia sebagai makhluk yang berdimensi ganda, yaitu sebagai makhluk yang mulia dan tercela.¹²⁵

Lafadz keempat yang digunakan al-Qur'an untuk menunjuk kepada manusia yaitu *banî `âdam*. Manusia disebut *banî `âdam* karena manusia

¹²²Aisyah Binti Syati, *Manusia dalam perspektif al-Qur'an...*, h. 1.

¹²³Ramayulis dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2009, h. 18.

¹²⁴Ramayulis dan Mulyadi, *Bimbingan Konseling dan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2016, h. 18.

¹²⁵Ramayulis dan Mulyadi, *Bimbingan Konseling dan Islam...*, h.19.

dilebihkan oleh Allah dibandingkan dengan makhluk lainnya, dan karena manusia adalah makhluk yang berakal.¹²⁶

Penggunaan kata *banî `âdam* menunjuk pada arti manusia secara umum. Dalam hal ini setidaknya ada tiga aspek yang dikaji, yaitu: Pertama, anjuran untuk berbudaya sesuai dengan ketentuan Allah, di antaranya adalah dengan berpakaian guna menutup auratnya. Kedua, mengingatkan pada keturunan Adam agar jangan terjerumus pada bujuk rayu setan yang mengajak kepada keingkaran. Ketiga, memanfaatkan semua yang ada di alam semesta dalam rangka ibadah dan mentauhidkanNya. Kesemuanya itu adalah merupakan anjuran sekaligus peringatan Allah dalam rangka memuliakan keturunan Adam dibanding makhluk-Nya yang lain.

Jalaluddi¹²⁷ mengatakan konsep *banî `âdam* dalam bentuk menyeluruh adalah mengacu kepada penghormatan kepada nilai-nilai kemanusiaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manusia dalam konsep *banî `âdam* adalah sebuah usaha pemersatu (persatuan dan kesatuan) tidak ada perbedaan sesamanya, yang juga mengacu pada nilai penghormatan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan serta mengedepankan HAM. Karena yang membedakan hanyalah ketaqwaannya kepada Pencipta.¹²⁸

Manusia dalam al-Quran bukanlah makhluk *anthropomorfisme* yaitu makhluk penjasa dan Tuhan, atau mengubah Tuhan menjadi manusia. Al-Qur'an menggambarkan manusia sebagai makhluk *theomorfis* yang memiliki sesuatu yang agung di dalam dirinya. Disamping itu manusia dianugerahi akal yang memungkinkan dia dapat membedakan nilai baik dan buruk, sehingga membawa dia pada sebuah kualitas tertinggi sebagai manusia takwa.

Secara umum al-Qur'an memberikan gambaran tentang keberadaan manusia sebagai makhluk yang memiliki kesempurnaan rohani dan jasmani,¹²⁹ tetapi memiliki potensi menjadi makhluk yang amat sangat rendah.

Di dalam al-Qur'an dijelaskan bahwa manusia telah diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Al-Shabuny menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan jenis manusia dalam sebaik-baiknya bentuk, disifati dengan keluhuran dan kesempurnaan sifat, seindah-indahnya wujud dengan anggota tubuh yang seimbang, dianugerahi ilmu dan pemahaman, akal dan kedewasaan, kemampuan berbicara dan sopan santun.¹³⁰

¹²⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al- Quran*, Jakarta: Lentera Hati, 2012, h. 278.

¹²⁷ Jalaluddin Rahmat, *Teologi Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003, h. 27.

¹²⁸ QS. Al-Hujurat/49: 13.

¹²⁹ QS. At-Tin/95: 4.

¹³⁰ Muhammad Aly al-Shabuny, *Shofwat al-Tafasir*, Jilid III, Bairut: Darl al-Fikr, t.t., h. 578.

Hal sama dikemukakan oleh Muhammad Mahmud Hijazi yang menjelaskan bahwa manusia diciptakan dalam sebaik-baiknya keadaan manusia. Allah telah menciptakan manusia sebagai makhluk yang dapat berdiri tegap dengan kepala lurus ke depan, kemampuan makan dengan tangan, memiliki akal dan pemikiran yang dengannya manusia dapat memanfaatkan alam, dan memiliki kekuasaan untuk menundukkan makhluk lainnya seperti hewan dan tumbuhan.¹³¹

Allah mengistimewakan manusia dengan akalnya, agar bisa berpikir dan menimba berbagai ilmu pengetahuan serta mewujudkan segala inspirasinya yang dengannya manusia bisa berkuasa atas segala makhluk. Manusia memiliki kekuatan dan pengaruh yang keduanya bisa menjangkau segala sesuatu.¹³² Muhammad al-Razy mengemukakan bahwa bentuk sebaik-baiknya itu meliputi *shurat al-zhahir wa sirat al-bathinat*.¹³³

Menurut Qardhawi¹³⁴ manusia adalah gabungan kekuatan tanah dan hembusan Ilahi (*bain qabdhat al-thin wa nafkhat al-ruh*). Yang pertama, unsur material dan yang kedua unsur ruhani. Yang pertama unsur *basyari*, yang kedua unsur *insani*. Keduanya harus tergabung dalam keseimbangan. Menurut Abbas Mahmud al-'Aqqad¹³⁵ tidak boleh (seorang mukmin) mengurangi hak-hak tubuh untuk memenuhi hak ruh, dan tidak boleh ia mengurangi hak-hak ruh untuk memenuhi hak tubuh."

Al-Qur'an sebagai kerangka dasar pemikiran Islam, telah banyak memberikan inspirasi yang perlu dikembangkan, termasuk dalam bidang manajemen karier. Ikhtiar demikian diperlukan dalam upaya menetapkan kerangka dasar sistem manajemen karier perspektif al-Qur'an.

Al-Qur'an memiliki pandangan yang spesifik tentang manajemen karier, diantaranya adalah istilah manajemen itu sendiri. Dimana salah satu *idiom* di dalam al-Qur'an yang mengandung makna manajemen (pengaturan) adalah "*rabb*" yang berarti raja yang menguasai / mengatur.¹³⁶

¹³¹Muhammad Mahmud Hijazi, *Tafsir al-Wadhih*, Jilid III, Bairut: al-Istiqlal, 1968, h. 62.

¹³²Ahmad Musthafa al-Maraghi, *Tafsir al-Maraghi*, Jilid X, Bairut: Darl al-Fikr, t.t., h. 193.

¹³³Muhammad al-Razy Fakhr al-Din ibn al'Alamah Dhiyau al-Din 'Umar al-Musyahir bikhathibi al-Rayyi Nafa'a Allah bihi al-Muslimini, *Tafsir al-Fakhr al-Razy: al-Musyahir bi al- Tafsir al-Kabir wa Mafatih al-Ghaib*, Bagian 32, Bairut: Darl al-Fikr, 1990, h. 10-11.

¹³⁴Yusuf Qardhawi, *Al-Iman wa 'l-Hayat*, Kairo: Maktabah Wahbah, 1973, h. 76.

¹³⁵Al-'Aqqad Abbas Mahmud, "*Al-Insan fil Qur'an*" dalam *Al-'amal al- Kamilah*, jilid 7, Beirut: Dar al-Kutub al-Lubuani, 1974, h. 387.

¹³⁶Zainal Arifin, *Tafsir ayat – ayat manajemen: Hikmah Idariyah dalam al-Qur'an*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2020, h. 107.

Dalam manajemen karier, yang paling penting diungkap ialah bagaimana al-Qur'an menawarkan konsep dasar manusia yang sangat dibutuhkan sebagai titik tolak dalam proses manajemen karier.

Perbedaan sistem manajemen karier dalam perspektif psikologis, salah satunya diakibatkan dari perbedaan pandangan tentang konsep manusia. Abdurahman an-Nahlawi¹³⁷ menyatakan bahwa pandangan manusia tentang dirinya akan memberikan dampak yang sangat kuat terhadap perkembangan kariernya. Shalih Abdullah juga menyatakan bahwa teori manajemen karier akan sangat dipengaruhi oleh pandangan manusia tentang dirinya.¹³⁸

Oleh karena itu, jika berbicara tentang manajemen karier, maka pembicaraan tentang konsep manusia menurut al-Qur'an menjadi sesuatu yang tidak boleh ditinggalkan. Memahami manajemen karier perspektif al-Qur'an akan nampak lebih jelas apabila terlebih dahulu diungkapkan bagaimana konsep manusia di dalam al-Qur'an.

Konsep dasar tentang manusia ini sangat bermakna dalam manajemen karier, terutama sekali untuk dijadikan sebagai model ideal manusia dalam proses manajemen karier.

Al-Qur'an telah menegaskan etos kerja dalam sistem manajemen karier sebagai sikap dasar dalam menjalani proses manajemen karier yang diyakini, dihayati dan diamalkan secara konsekwen,¹³⁹ yang harus dimiliki manusia dalam upaya menciptakan formulasi manajemen karier yang berlandaskan sistem nilai dan moral Islam sebagai implementasi dari nilai-nilai manajemen karier.

Secara khusus, berkaitan dengan konsep dasar manusia yang bermakna sebaik-baiknya bentuk lahir dan batin, maka manajemen karier harus diorientasikan pada dua hal tersebut.

Pendekatan inklusif manajemen karier harus diorientasikan pada upaya pemeliharaan sebaik-baiknya bentuk manusia dan terus mengembangkan dan meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki manusia. Hal itu semua, tentunya perlu kearifan untuk menginternalisasikannya dalam sistem manajemen karier.

¹³⁷Abdurahman an-Nahlawi, *Ushulut Tarbyah Islamiyah wa Asalibuha*, terj. Prinsip-prinsip dan Metode Pendidikan Islam, Bandung: Diponegoro, 1992, h. 52.

¹³⁸Jika manusia dipandang sebagai makhluk aktif yang memiliki potensi, minat dan kemampuan dasar yang baik, maka manajemen karier diartikan sebagai proses drawing out yakni mengeluarkan dari seseorang apa yang mampu dilakukannya, dan bukan proses pouring in dimana seseorang diisi seperti diisinya bejana oleh air. Lihat Abdurahman Shalih Abdullah, *Educational Theory: a Qur'anic Look*, terj. Bandung: Diponegoro, 1991, h.84.

¹³⁹Dawam Rahardjo, *Intelektual Intelegensia dan Prilaku Politik Bangsa: Risalah Cendekiawan Muslim*, Bandung: Mizan, 1993, h. 390.

BAB IV MODEL PENDEKATAN INKLUSIF DALAM MANAJEMEN KARIER PERSPEKTIF AL-QUR'AN

Di dalam ajaran Islam, manajemen telah diterapkan sejak zaman Rasulullah, bahkan sejak nabi-nabi terdahulu. Pembagian tugas-tugas telah mulai dibentuk. Walaupun Rasulullah sendiri tidak menyatakan bahwa hal ini adalah sebuah proses manajemen, namun aspek-aspek manajemen secara nyata telah dilakukan.¹

Pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbîr* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam al-Qur'an.² seperti firman Allah Swt.:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ



Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (QS. As- Sajdah/32: 5).

¹Manajemen menurut bahasa berarti pemimpin, direksi, pengurus, yang diambil dari kata kerja manage yang berarti mengemudikan, mengurus, dan memerintah. Manajemen merupakan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Lihat Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013, h. 870.

²Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2008, h. 362.

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*al-Mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah telah dijadikan sebagai *khalifah* di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

Manajemen dalam hal ini berarti mengatur atau mengelola sesuatu hal agar menjadi baik. Sebagaimana di dalam hadits, Rasulullah bersabda,

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ:
 إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ³

Dari Abu Ya'la Syaddad bin Aus Radhiallahu Ta'ala 'Anhu, dari Rasulullah Shallallahu 'Alaihi wa Sallam, Beliau bersabda: "Sesungguhnya Allah menetapkan (mewajibkan) berbuat ihsan atas segala hal. (HR. al-Bukhari)

Sebagaimana Islam yang telah mendorong umatnya untuk mengatur setiap pekerjaan dengan baik secara efektif dan efisien,⁴ maka pendekatan inklusif manajemen karier merupakan suatu keniscayaan. Karena pendekatan inklusif manajemen karier merupakan pendekatan manajemen yang banyak mempengaruhi dan bahkan merasuki hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Pendekatan inklusif manajemen karier memberikan arah untuk mengenali kemampuan, kelebihan serta kekurangan diri sendiri. Selain itu pendekatan inklusif manajemen karier memberikan cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga memperoleh hasil yang diinginkan.

Pendekatan inklusif manajemen karier hadir untuk memberikan arah bagi proses penataan atau pengelolaan karier yang melibatkan sumber daya manusia dalam menggerakkannya untuk mencapai kesuksesan karier secara efektif dan efisien. Pendekatan inklusif manajemen karier mencakup objek bahasan yang cukup kompleks, yang dapat dipertimbangkan atau dijadikan bahan dalam merumuskan kaidah-kaidahnya. Masing-masing bahan itu diintegrasikan untuk mewujudkan model pendekatan inklusif manajemen karier yang berciri khas Islam. Istilah Islam yang melekat pada pendekatan inklusif manajemen karier dapat berupa Islam wahyu dan Islam budaya.

³ Shohih Bukhori: 6010; As Sayyid Mahmud Al-Hawary, *Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*, h. 17.

⁴ Pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Lihat Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 5.

Islam wahyu meliputi al-Qur'an dan hadits-hadits Nabi, baik hadits Nabawi maupun hadits Qudsi. Islam disebut agama wahyu yang langsung dari dzat Yang Maha Suci, Maha benar dan Maha sempurna. Oleh sebab itu, ajaran-Nya tidak akan mungkin bertentangan dengan *fitrah* (potensi) manusia. Ajaran Islam justru akan membimbing manusia kearah *fitrahnya* yang benar.⁵

Kondisi umat Islam pada saat ini tidak luput dari pengaruh globalisasi dan bertemunya berbagai peradaban di dunia. Hal ini mengharuskan umat Islam agar selalu waspada terhadap serangan yang dilontarkan oleh para musuh Islam untuk menggugat kevalidan al-Qur'an. Untuk itu, selayaknya umat Islam kembali pada al-Qur'an dan terus berupaya menyusun metode baru supaya dapat terus membaca, mendengarkan, menghafalkan dan memahami serta mengamalkan al-Qur'an sesuai dengan petunjuk yang benar. Sehingga dalam penerapannya pada manajemen karier, Islam wahyu dapat digunakan untuk merumuskan model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.

Sedangkan Islam budaya meliputi ungkapan sahabat Nabi, pemahaman ulama, pemahaman cendekiawan Muslim dan budaya umat Islam. Manusia sebagai ciptaan Allah SWT tidak lepas dari tuntutan sebagai makhluk yang memiliki fungsi sebagai pengabdikan. Dengan kata lain segala macam karier tidak bisa dipisahkan dengan nilai-nilai Islam budaya. Sehingga pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an bermakna bahwa semua pekerjaan, karier dan jabatan tersebut ditujukan untuk mengabdikan dan mencari keridhoan Allah SWT.

Kata Islam yang menjadi identitas pendekatan inklusif manajemen karier ini dimaksudkan mencakup makna keduanya, yakni Islam wahyu dan Islam budaya. Oleh karena itu, dalam merumuskan model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an senantiasa melibatkan wahyu dan budaya kaum Muslimin ditambah kaidah-kaidah manajemen karier secara umum.

Dalam agama Islam, karier diartikan dengan kerja. Sehingga pendekatan inklusif manajemen karier diidentikkan dengan proses manajemen sumber daya manusia dimana individu yang mencari pekerjaan dan bekerja senantiasa selaras dengan ketentuan dan petunjuk agama Islam, sehingga dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Pekerjaan atau karier yang dijalani seorang individu akan bernilai ibadah dalam agama Islam apabila tujuan dari manajemen karier tersebut sampai pada untuk mencapai keridhoan Allah. Untuk mencapai hal tersebut tentunya di perlukan untuk merumuskan model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an.

⁵Tohirin... h. 47.

Permasalahan yang berkaitan dengan manajemen karier bisa teratasi dengan mengajak individu menghayati kembali ketentuan syariat Islam. Istilah karier yang memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karier tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan.⁶ Karier sangat erat kaitannya dengan pekerjaan namun mempunyai makna yang lebih luas dari pada pekerjaan.⁷ Karier dapat dicapai melalui pekerjaan yang direncanakan dan di kembangkan secara optimal dan tepat namun pekerjaan tidak selamanya dapat menunjang pencapaian karier.

Dengan demikian pekerjaan merupakan tahapan penting dalam pengembangan dan manajemen karier. Sementara itu perkembangan dan manajemen karier sendiri memerlukan proses panjang dan berlangsung sejak dini serta dipengaruhi oleh banyak faktor kehidupan manusia. Sehingga pendekatan inklusif manajemen karier merupakan proses yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan.

Karier berawal dari suatu pekerjaan dan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dimiliki individu untuk melangsungkan kehidupannya. Dalam al-Qur'an surat At-Taubah/9 ayat 105 Allah SWT memerintahkan umatnya untuk bekerja.

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

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Manusia membutuhkan berbagai hal untuk kehidupannya seperti sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka seseorang harus bekerja. Dari ayat tersebut Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen karier dianjurkan dan diperintahkan oleh Allah SWT.

Manajemen karier sebagai proses pengelolaan pekerjaan dan pranata sosial masyarakat menuntut pembiasaan nilai-nilai al-Qur'an, karena itu pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an mengandung prinsip-prinsip bekerja sama, keadilan, dan tanggungjawab yang harus melekat pada proses manajemen karier.

⁶ Maryatul Kibtya..., h. 166-167.

⁷ Surya..., h. 167

Pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an diartikan sebagai suatu model manajemen karier yang berisi struktur teori yang menyeluruh dan konsisten serta dapat dipertahankan dari segi empirisnya yang di dasarkan pada jiwa dan prinsip-prinsip yang bersumber dari al-Qur'an.⁸ Dengan kata lain, Pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an adalah penerapan berbagai prinsip-prinsip islam dalam mengelola karier untuk kebaikan dan kemajuan manusia yang bersumber dari al-Qur'an dan Sunah Rasul. Pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an juga merupakan proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dilakukan melalui kerjasama secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.⁹

A. Ekplorasi Karier Perspektif Al-Qur'an (*Career Exploration*)

Eksplorasi karier merupakan aktifitas merancang pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan karier yang sudah digariskan. Termasuk dari eksplorasi karier adalah pengambilan keputusan atas alternatif -alternatif yang ada.

Sahabat nabi Ali bin Abi Thalib pernah berpesan bahwa "*al haqqu bi laa nidzaam, yaghlibuhul-bathil bi an-nidzam*", artinya adalah kebatilan yang terorganisir akan mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir. Pelajaran yang dapat diambil dari pernyataan Ali bin Abi Thalib ra. tersebut adalah untuk mendorong kaum muslimin agar dalam melakukan sesuatu yang *haq*, hendaknya direncanakan dan dirancang secara baik.

Hal tersebut sesuai dengan sabda nabi Muhammad Saw. dari Abu Hurairah, dari Nabi Saw. beliau bersabda,

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مِنْ حُسْنِ
إِسْلَامِ الْمَرْءِ تَرْكُهُ مَا لَا يَعْنِيهِ.¹⁰

Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Di antara tanda kebaikan keIslaman seseorang: jika dia meninggalkan hal-hal yang tidak bermanfaat baginya." (HR at-Tirmidzi)

Di antara tanda baiknya seorang muslim adalah ia meninggalkan hal yang sia-sia dan tidak bermanfaat. Waktunya diisi hanya dengan hal yang bermanfaat untuk dunia dan akhiratnya. Sedangkan tanda orang yang tidak baik islamnya adalah sebaliknya.

⁸ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005, h. 186.

⁹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2008, h. 260.

¹⁰HR. Tirmidzi no. 2317, Ibnu Majah no. 3976. Syaikh Al Albani mengatakan bahwa hadits ini shahih.

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah sama dengan perbuatan yang tidak direncanakan. Jika perbuatan itu tidak pernah direncanakan, maka tidak termasuk dalam kategori manajemen yang baik.

Allah Swt. sangat mencintai perbuatan-perbuatan yang direncanakan dengan baik, termasuk dalam hal karier. Banyak ayat-ayat al-Qur'an yang bisa menjadi dasar tentang eksplorasi karier. Ayat-ayat tersebut bisa dipahami setelah diadakan penelaahan secara mendalam. Di antara ayat-ayat al-Qur'an yang dapat dijadikan dasar ekplorasi karier adalah sebagai berikut:

Firman Allah Swt. dalam al-Qur'an surat Ash-Shaaff/61 ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ ﴿٤﴾

"Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."

Pengertian kokoh di sini adalah adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terjadi, maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal.

Dalam al-Qur'an surat at-Taubah/9 ayat 71, Allah Swt. berfirman,

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan wanita, sebagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang makruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Mahaperkasa lagi Maha bijaksana.

Di dalam al-Qur'an terdapat berbagai ayat yang mengandung isyarat tentang pentingnya perencanaan. Allah Swt berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Hasr/59 : 18)

Ayat tersebut mengisyaratkan tentang pentingnya sebuah manajemen khususnya perencanaan untuk diri sendiri, keluarga maupun organisasi.¹¹

Eksplorasi karier merupakan bagian dari aktifitas perencanaan di dalam proses manajemen karier yang akan menstimulasi dan memberikan arah terhadap perkembangan karier. Sedangkan semua lapangan pekerjaan baik dunia usaha, sosial, seni budaya, pendidikan, pemerintah termasuk pada wilayah karier. Semuanya itu merupakan aktivitas yang harus sering sejalan dengan produktivitas dan kebermaknaan secara religius. Maka Eksplorasi karier ibarat memasuki ruang terang yang menampakkan masalah dan solusi karier seseorang. Eksplorasi karier tidak saja di pandang dari sisi inspirasi, solusi dan energi berkarier.

Dengan demikian, Eksplorasi karier perspektif al-Qur'an lebih banyak menekankan agar seseorang apabila akan mencari pekerjaan jangan sampai menyimpang dari ketentuan dan petunjuk syariat Islam.

Perencanaan dalam eksplorasi karier merupakan sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Demikian pula halnya dalam pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an, perencanaan harus dijadikan langkah pertama yang benar-benar diperhatikan oleh setiap individu dalam mengelola kariernya. Sebab perencanaan karier merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan karier, kesalahan dalam menentukan perencanaan karier berakibat sangat fatal bagi keberlangsungan proses manajemen karier. Bahkan Allah memberikan arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Hasyr/59 ayat 18, bahwa Allah memberi arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari dengan memikirkan masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis, atau dengan kata lain melakukan perencanaan (*planning*).

Eksplorasi karier ini menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah bagi kegiatan, target-target dan hasil-hasilnya di masa depan sehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.

Ketika menyusun sebuah perencanaan dalam pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an tidaklah dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dunia semata, tapi harus jauh lebih dari itu melampaui batas-batas target kehidupan duniawi. Namun, perencanaan tersebut juga untuk mencapai target kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga kedua-duanya bisa dicapai secara seimbang. Perencanaan dalam eksplorasi karier

¹¹Abdullah Mu'in, *Konsepsi Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Surat Al- Ashr*, Pascasarjana IAIN Surakarta, 2015, h. 3-5.

sangat penting karena tanpa perencanaan maka bisa di pastikan pelaksanaan aktifitas manajemen karier mengalami kesulitan dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang di inginkan.¹²

Eksplorasi karier yang matang sangat penting, mengingat di era globalisasi dengan banyaknya perubahan yang terjadi individu dituntut untuk mengambil suatu keputusan dengan cepat dan tepat. Pengambilan keputusan yang tepat dan cepat tidak langsung bisa dilakukan oleh individu. Ada berbagai proses agar individu bisa mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Kemampuan pengambilan keputusan ini bisa ditingkatkan salah satunya adalah dengan eksplorasi karier.

Terdapat tiga poin penting dalam eksplorasi karier pada pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an, yaitu:

1. Menegal dan Memahami Diri (*Self Concept*) Perspektif Al-Qur'an (Penyesuaian Perencanaan Karier dengan Konsep diri)

Setiap individu memiliki potensi dan konsep diri. Namun, tidak semua individu dapat memahaminya dengan baik. Untuk itu dalam pembentukan konsep diri perlu adanya bimbingan yang diberikan kepada individu agar dapat melihat konsep diri dan potensinya yang tujuannya agar mudah dalam merencanakan kariernya.

Konsep diri merupakan hal yang sangat penting dalam merencanakan dan menentukan pilihan karier. Konsep diri adalah gambaran tentang dirinya sendiri dan lingkungan yang mempengaruhinya secara keseluruhan, yang merupakan hasil pengenalan diri yang diperoleh melalui serangkaian proses pemikiran, perasaan, persepsi dan evaluasi. Adanya pemahaman tentang diri membuat individu lebih mudah dalam menentukan pilihan karier dalam perencanaan karier. Individu yang dapat menentukan kariernya adalah individu yang memahami konsep dirinya dengan baik.

Jika dilihat dalam pandangan Islam, manusia juga dianjurkan untuk dapat memahami apa yang ada pada dirinya dan yang ada disekitarnya. Hal ini sebagaimana dalam Q.S Ar-Rum/30: 8:

أَوْ لَمْ يَتَفَكَّرُوا فِي أَنفُسِهِمْ ۗ مَا خَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ
وَأَجَلٍ مُّسَمًّى ۗ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ بِلِقَائِ رَبِّهِمْ لَكٰفِرُونَ ﴿٨﴾

Dan Mengapa mereka tidak memikirkan tentang (kejadian) diri mereka? Allah tidak menjadikan langit dan bumi dan apa yang ada diantara

¹²Ngalim Purwanto dan Sutaji Djojo Pranoto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1998, h. 25.

keduanya melainkan dengan (tujuan) yang benar dan waktu yang ditentukan."¹³

Ayat ini memiliki makna bahwa Allah menciptakan seluruh ciptaannya dengan tujuan yang benar dan waktunya telah ditentukan, yang menurut Ibnu Katsir adalah hari kiamat, manusia seharusnya memikirkan dan merenungkan penciptaan diri mereka sendiri, sehingga dapat mengetahui dan memahami siapa dirinya dan apa yang harus ia perbuat semasa hidupnya karena seluruh hidupnya kembali kepada sang Khalik.¹⁴

Konsep diri merupakan hal yang sangat dasar bagi individu dalam merencanakan sebuah karier. Hal tersebut juga sependapat dengan sudut pandang islam yang memandang bahwa setiap manusia perlu memahami dirinya sendiri dalam menjalani kehidupan. Untuk itu konsep diri sangat diperlukan bagi manusia, karena dengan mengetahui konsep diri yang jelas, setiap individu akan mengetahui secara fokus apa yang dapat dikontribusikan, baik dalam hubungan sesama manusia yang mencakup perencanaan karier, maupun hubungan dengan Sang Khalik.

Adapun model penyesuaian perencanaan karier dengan konsep diri melalui pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an di antaranya adalah:

a. Perencanaan karier dilakukan sepanjang rentang kehidupan.

Dalam pandangan Islam, kehidupan manusia yang terjadi di dunia ini sudah di atur oleh Allah sejak manusia lahir hingga sampai pada kewafatannya. Sebagaimana Teori Super dalam menentukan rencana karier yang dilakukan sepanjang kehidupan yaitu mulai dari anak baru di lahirkan hingga sampai pada ke kematian. Hal ini dapat dilihat pada pelangi karier kehidupan yang terjadi mulai dari tahap growth sampai decline.

Mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, Allah telah memberikan segala macam kenikmatan didunia supaya manusia dapat mengelolanya dengan baik yang tentunya dalam melakukan itu harus sesuai dengan tuntunan ajaran Islam. Hal tersebut sebagaimana yang terdapat dalam Q.S Al-Hajj/22: 5:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنْ كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبَعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ مِنْ مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَعَيْرٍ مُّخَلَّقَةٍ لِّنُبِّئَنَّ لَكُمْ وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشَدَّكُمْ وَمِنْكُمْ مَّنْ يُتَوَقَّىٰ وَمِنْكُمْ مَّنْ يَرُدُّ إِلَىٰ

¹³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya dengan Transliterasi Arab-Latin*, Jakarta: CV Karya Insan Indonesia, 2007, h. 512.

¹⁴Abdullah bin Muhammad bin 'Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsir*, Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilal, 1994, h. 517-518.

أَرَدَلِ الْعُمُرِ لِكَيْلَا يَعْلَمَ مِنْ بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئًا وَتَرَى الْأَرْضَ هَامِدَةً فَإِذَا أَنْزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ
 أَهْتَزَّتْ وَرَبَتْ وَأَنْبَتَتْ مِنْ كُلِّ رَوْحٍ بِهَيْجٍ ﴿١٥٧﴾

Hai manusia, jika kamu dalam keraguan tentang kebangkitan (dari kubur), Maka (ketahuilah) Sesungguhnya kami Telah menjadikan kamu dari tanah, Kemudian dari setetes mani, Kemudian dari segumpal darah, Kemudian dari segumpal daging yang Sempurna kejadiannya dan yang tidak sempurna, agar kami jelaskan kepada kamu dan kami tetapkan dalam rahim, apa yang kami kehendaki sampai waktu yang sudah ditentukan, Kemudian kami keluarkan kamu sebagai bayi, Kemudian (dengan berangsur- angsur) kamu sampailah kepada kedewasaan, dan di antara kamu ada yang diwafatkan dan (adapula) di antara kamu yang dipanjangkan umurnya sampai pikun, supaya dia tidak mengetahui lagi sesuatupun yang dahulunya telah diketahuinya. dan kamu lihat bumi Ini kering, Kemudian apabila Telah kami turunkan air di atasnya, hiduplah bumi itu dan suburlah dan menumbuhkan berbagai macam tumbuh-tumbuhan yang indah.”

Ayat ini menurut M. Quraish Shihab menjelaskan bahwa adanya bukti kekuasaan Allah dalam menghidupkan, mematikan dan memanjangkan umur manusia. Karena, Allah menciptakan manusia secara berangsur-angsur. Mulai dari bayi, dewasa, sampai pada manusia melalui usia lanjut yang tidak memiliki daya lagi dalam melakukan sesuatu. Namun, kekuasaan Allah juga lah yang dapat mewafatkan manusia dalam waktu tertentu. Baik pada masa kecil, dewasa atau tuanya.¹⁵

Hal ini menyatakan bahwa manusia hidup di dunia mulai dari lahir hingga sampai pada kewafatannya. Terkait dalam hal karier dan kerja, Allah telah membentangi luas segala apa yang ada di dunia, dan manusia juga telah diberikan akal oleh Allah untuk dapat berfikir. Untuk itu, manusia diharapkan dapat memahami segala apa yang telah Allah berikan untuk di kelola.

Namun, melalui pendekatan inklusif dapat difahami bahwa kematian didunia ini bukanlah akhir dari segalanya, karena akan ada kehidupan lagi setelah kematian. Banyak tahap yang dilalui oleh manusia. Setelah tahap dunia, manusia akan memasuki alam barzah dan alam akhirat, yang di dalam alam tersebut manusia juga melalui beberapa fase, seperti hari kebangkitan, hari berkumpul di padang mahsyar, hari perhitungan, dan lain sebagainya, yang tujuannya itu adalah mempertanggungjawabkan segala sesuatu yang di kerjakan didunia. Adanya bukti kehidupan setelah kematian tercantum dalam Q.S Al-Imran/3 : 169:

¹⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur-an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h. 4665.

وَلَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ قُتِلُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمْوَاتًا بَلْ أَحْيَاءٌ عِنْدَ رَبِّهِمْ يُرْزَقُونَ ﴿١٦﴾

*Janganlah kamu mengira bahwa orang-orang yang gugur di jalan Allah itu mati bahkan mereka itu hidup disisi Tuhannya dengan mendapat rezki.*¹⁶

Maksud dalam ayat ini yaitu hidup dalam alam yang lain yang bukan alam kita ini, di mana mereka mendapat kenikmatan-kenikmatan di sisi Allah, dan hanya Allah sajalah yang mengetahui bagaimana keadaan hidup itu. Yang harus manusia lakukan didunia adalah mempersiapkan segala kebutuhan amal yang diperlukan untuk dapat menghadapi tahap-tahap itu. Artinya manusia perlu adanya persiapan mulai dari sekarang.

Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa penyesuaian perencanaan karier dengan konsep diri melalui pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an dilakukan sepanjang rentang kehidupan manusia mulai dari manusia lahir sampai pada kewafatannya. Dan yang perlu dipersiapkan manusia bukan hanya tentang dunia karena akan ada tahap selanjutnya setelah manusia wafat. Sedangkan dalam teori perencanaan karier pada umumnya dalam menentukan rencana karier dilakukan sepanjang manusia hidup didunia, namun berlaku pada alam dunia saja.

Untuk itu, terkait dalam hal karier, hendaknya manusia diharapkan dapat memilih dan menentukan pekerjaan sesuai dengan pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an, yakni bekerja dan berkarier sesuai dengan ketetapan yang sudah di ataur oleh Allah agar tidak melenceng dalam perbuatan yang negatif. Karena setiap yang dikerjakan didunia akan di pertanggung jawabkan di alam selanjutnya.

b. Adanya tahap-tahap pertumbuhan yang didalam setiap tahap memiliki usia, tugas dan peranan masing-masing dalam merencanakan karier

Mengenai sudut pandang Islam tentang tahapan pertumbuhan dan peran serta tugas yang dimainkan dalam setiap tahapan, terdapat tahap perkembangan karakter dalam menjalankan tugas pada usia tertentu. Sebagaimana menurut Majid & Andayani yang membagikan tahap perkembangan karakter berdasarkan Islam ada enam. Pertama tauhid (0-2 tahun), yaitu pada saat bayi lahir penting untuk memperdengarkan kalimat tauhid hingga umur bayi mencapai 2 tahun. sehingga pada saat bayi baru mulai bicara, maka yang di ucapkannya adalah kalimat tauhid. Kedua adab (5-6 tahun), fase ini anak dididik budi pekerti terutama akhlak Islam. Ketiga tanggung jawab (7-8 tahun), fase ini anak dididik untuk bertanggung jawab, misalnya perintah untuk melakukan shalat. Keempat peduli (9-10 tahun), dengan adanya rasa tanggung jawab, maka akan muncul rasa kepedulian.

¹⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan...*, h. 213.

Dalam hal ini pada umur 9 tahun Rosululloh menggembala kambing. Pekerjaan ini Rosululloh kerjakan karena adanya rasa kepedulian terhadap kondisi kehidupan ekonomi pamannya. Kelima kemandirian (11-12 tahun), fase ini anak sudah di tuntut mandiri, dan sudah siap menerima resiko jika tidak menaati peraturan. Keenam bermasyarakat (13 tahun), fase ini anak sudah mulai memiliki kemampuan bermasyarakat dengan berbekal pengalaman yang di dapat pada fase sebelumnya.¹⁷

Super dalam teori pelangi karier kehidupan juga membuat siklus perencanaan karier individu memiliki tahapan yang didalam setiap tahap adanya usia, tugas dan peranan. Di dalam tahapannya, Super menggambarkan setiap tugas perkembangan itu di mainkan oleh peran tertentu dalam hal merencanakan karier. Setiap tahap memiliki peran dan tugas yang berbeda-beda.

Adapun mengenai model tahap-tahap dalam kehidupan melalui pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an tercantum dalam Q.S Al- Hajj/22: 5 tersebut dijelaskan proses penciptaan manusia yang dilakukan secara berangsur-angsur, mulai dari tanah, menjadi setetes mani, kemudian segumpal darah, segumpal daging, dan menjadikannya seorang bayi, kemudian Allah jadikan manusia itu dewasa, hingga ada yang sampai pada usia lanjut yang sudah pikun.

Dari pandangan di atas dapat di tarik kesimpulan melalui pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an bahwa setiap pertumbuhan manusia memiliki tahap, tugas dan peran tertentu. Bahkan di dalam setiap tahapan terdapat tugas dan karakter yang harus di jalankan, termasuk di dalamnya dalam perencanaan karier yang memiliki tahapan, tugas, dan peran tertentu yang harus mengacu pada nilai-nilai yang bersumber pada al-Qur'an.

c. Perencanaan karier sudah dimulai sejak dini

Dalam pandangan Islam terdapat konsep pembiasaan dimana anak perlu dididik karakternya untuk dapat membentuk sikap dalam berperilaku sesuai dengan ajaran Islam. Menurut Majid & Andayani salah satu tahap perkembangan karakter berdasarkan ajaran Islam adalah dengan kemandirian yang terjadi di usia 11-12 tahun. kemandirian ini ditandai dengan siap menerima resiko jika tidak mentaati peraturan. Contoh kemandirian pada pribadi Rasul adalah saat beliau mengikuti pamannya untuk berniaga ke negeri Syam. Pada saat itu Rasulullah telah memiliki kemandirian yang hebat, tidak cengeng, kokoh, sampai mau mengikuti perjalanan yang jauh.¹⁸

Dalam pelangi karier kehidupan, Super juga menyatakan bahwa proses pembentukan konsep diri untuk perencanaan karier sudah dimulai sejak

¹⁷Majid, A & Andayani, D., *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012, h. 90.

¹⁸ Majid, A & Andayani, D., *Pendidikan Karakter...* h. 91.

individu berusia 0 sampai kurang lebih 15 tahun. hal ini terdapat pada tahap *growth*. Pada tahap ini individu belajar memahami tingkah laku dan pengalaman dalam bekerja, sehingga dapat berlatih membentuk konsep diri. Pengalaman yang didapat bisa juga melalui melalui pembiasaan yang dilakukan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier yang dimulai sejak dini melalui pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an menemukan adanya pembentuk konsep diri usia dini yang diperlukan agar individu dapat lebih awal mengenal karakter dalam diri, serta dapat menambah pengalaman mulai dari masa kecilnya, sehingga dapat membuat individu mudah dalam merencanakan kariernya ke depan.

d. Puncak kematangan konsep diri dalam menentukan pilihan karier terjadi pada tahap *establishment*

Pandangan Islam menyatakan bahwa puncak kematangan manusia terjadi pada umur 40 tahun. Dan jika dilihat dari teori perencanaan karier Donald E. Super yang digambarkan dalam pelangi karier kehidupan, manusia memiliki tahap-tahap pertumbuhan dan perkembangan karier. Salah satu tahap pelangi karier kehidupan Super adalah *establishment* yang terjadi pada usia 25 sampai 44 tahun. Pada tahap ini individu mulai berani mengambil tindakan apa yang akan di lakukan dari pengalaman yang telah diperoleh pada tahap sebelumnya. Tahap ini merupakan puncak kematangan konsep diri dalam menentukan pilihan karier individu.

Hal ini sebagaimana di jelaskan dalam Q.S Al-Ahqaf /46: 15:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمَلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي ۗ إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٥﴾

Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). mengandungnya sampai menyapuhnya adalah tiga puluh bulan, sehingga apabila dia Telah dewasa dan umurnya sampai empat puluh tahun ia berdoa: "Ya Tuhanku, tunjukilah Aku untuk mensyukuri nikmat Engkau yang Telah Engkau berikan kepadaku dan kepada ibu bapakku dan supaya Aku dapat berbuat amal yang saleh yang Engkau ridhai; berilah kebaikan kepadaku dengan (memberi kebaikan) kepada anak cucuku. Sesungguhnya Aku bertaubat kepada Engkau dan Sesungguhnya Aku termasuk orang-orang yang berserah diri. (Q.S Al-Ahqaf /46: 15)

Ayat ini merupakan perintah agar manusia berbuat baik kepada orangtua yang telah bersusah payah melahirkan, menjaga dan menyapihnya selama 30 bulan. Apabila anak sudah mencapai usia 40 tahun maka sudah sewajarnya dia berbalas jasa kepada orangtuanya dengan berbakti. Terkait dengan usia dalam ayat ini, menurut Abdulmalik Abdulkarim Amrullah dalam Tafsir Al-Azhar, manusia yang berumur 40 tahun sudah mantap kedewasaanya dan sudah mencapai puncak kematangan sebagai insan.¹⁹

Sedangkan Abdullah bin Muhammad bin ‘Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh dalam tafsir Ibnu Katsir terkait usia 40 tahun dalam ayat ini menyatakan bahwa akal pikiran yang sudah matang, serta pemahaman dan kesabarannya sudah sempurna.²⁰

Adapun dalam hal lain, dijelaskan bahwa salah satu riwayat menyatakan pengangkatan Nabi Muhammad menjadi seorang rasul pada usia yang matang. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Syaikh Syafiyurrahman Al-Mubaraqfury dalam bukunya *Shahih Sirah Nabawiyah* yaitu Nabi Muhammad diangkat menjadi seorang rasul dalam usia genap 40 tahun, dimana beliau sudah mencapai kematangan usia. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa para rasul diangkat menjadi rasul ketika usianya genap 40 tahun.²¹ Allah mengangkat Nabi pada usia 40 tahun artinya pada usia ini Nabi Muhammad sudah pantas dan sudah matang dalam melakukan segala perintah yang di berikan oleh Allah swt. Menjadi rasul bukan semata-mata hanya di angkat saja, tetapi juga memikul tanggung jawab yang besar. Rasulullah Saw di perintahkan Allah menyampaikan risalah untuk membawa manusia ikut pada jalan yang telah ditetapkan oleh Allah.

Demikian dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur’an puncak kematangan usia manusia jatuh pada umur 40 tahun. Karena, pada usia ini manusia sudah matang dalam berfikir serta pemahaman dan kesabarannya juga sudah sempurna. Begitu pula halnya dengan pandangan Super yang menganggap kematangan konsep diri yang terjadi pada usia 25-44 tahun.

Demikian dapat disimpulkan bahwa perencanaan karier Super terkait konsep dasar dan teori pelangi kehidupan jika dilihat dalam perspektif al-Qur’an adalah adanya kemiripan. Pertama, Super menganggap konsep diri merupakan hal yang sangat dasar bagi individu dalam merencanakan sebuah karier. hal ini juga sependapat dengan sudut pandang Islam yang memandang bahwa setiap manusia perlu memahami dirinya sendiri dalam

¹⁹ Abdulmalik Abdulkarim Amrullah, *Tafsir...*, h. 6654.

²⁰ Abdullah bin Muhammad bin ‘Abdurrahman bin Ishaq Alu Syaikh, *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsir*, Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilal, 1994, h. 408.

²¹ Syaikh Syafiyurrahman Al-Mubaraqfury, *Shahih Sirah Nabawiyah*, Bandung: Darul Aqidah, 2007, h. 79.

menjalani kehidupan. Kedua, dalam tahap perkembangan manusia, Super menganggap kematangan konsep diri terjadi pada usia 25-44 tahun, begitu pula halnya dalam sudut pandang Islam yang menyatakan bahwa puncak kematangan manusia terjadi pada usia 40 tahun.

2. Mengumpulkan Informasi tentang Karier Perspektif Al-Qur'an

a. Jenis-Jenis Karier (Profesi) di dalam Al-Qur'an

Islam sesungguhnya memberikan pemahaman tentang karier atau kerja sebagaimana tertuang di dalam al-Qur'an, dimana ketika al-Qur'an menyebutnya sebagai "*amalun*", maka karier tersebut memiliki maksud pekerjaan lahiriah dan batiniah. Ketika karier/kerja disebut "*fi'lun*", maka memiliki maksud dengan konotasi pada pekerjaan lahiriah. Dan ketika karier/kerja disebut dengan kata "*shun'un*", maka dengan penekanan makna pada pekerjaan yang menghasilkan keluaran (*output*) yang bersifat fisik. Dan ketika karier/kerja disebut dengan kata "*taqdimun*" di dalam al-Qur'an maka memiliki penekanan makna pada investasi untuk kebahagiaan hari esok.

Pengertian karier sebagai bentuk sebuah pekerjaan²² dalam arti luas adalah mencakup seluruh penerahan potensi manusia. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup. Inilah pengertian kerja yang biasa dipakai dalam dunia ketenaga kerjaan dewasa ini, sedangkan bekerja dalam lingkup ini adalah orang yang bekerja.

Istilah karier sebagaimana kerja dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga untuk menghabiskan waktu siang maupun malam tak kenal lelah tetapi karier dalam arti kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan dan menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan baik bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta bangsa dan negara tanpa menyusahkan orang lain.

Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan karier kedalam 6 bagian profesi:²³

²² Karier bermakna perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Sementara pekerjaan bermakna pencarian atau yang dijadikan pokok penghidupan, sesuatu yang dilakukan untuk mendapatkan nafkah.

²³ Karier mencakup semua pekerjaan, bisnis, atau jenis pekerjaan lain apa saja yang dilakukan oleh seorang individu selama hidupnya. Sementara profesi adalah pekerjaan dimana seseorang harus memiliki pengetahuan dan keahlian yang baik untuk memberikan layanan kepada orang lain.

1) Profesi dalam Bidang Perdagangan

Informasi profesi pedagang di dalam al-Qur'an adalah seperti yang diungkapkan ayat-ayat berikut. Allah SWT berfirman dalam Surah An Nisa'/04 Ayat 29;

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبٰطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا ﴿٢٩﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu; Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.

Pada Surah al-Jumu'ah/62 Ayat 11, Allah juga berfirman;

وَإِذَا رَأَوْا تِجْرَةً أَوْ لَهْوًا أَنْفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِّنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجْرَةِ ۗ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّٰزِقِيْنَ ﴿١١﴾

Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: 'Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan', dan Allah Sebaik-baik pemberi rezki.

Perdagangan atau jual beli menurut bahasa berarti *al-ba'i*, *al-tijârah*, dan *mubâdalah* yang artinya menukar kepemilikan barang dengan barang, atau saling tukar menukar. Menurut istilah adalah menukar barang dengan barang, atau barang dengan uang yang dilakukan guna melepaskan hak milik dari yang satu kepada yang lain atas dasar saling merelakan.

Dalam berbagai hal Rasulullah adalah teladan yang baik bagi umatnya, termasuk dalam hal mencari rizki Allah. Salah satu jalan mencari penghasilan yang baik dan mendapat apresiasi dari Beliau adalah perdagangan. Nabi Muhammad Saw, selain nabi dan rosul, beliau juga seorang kepala negara, seorang panglima perang yang tangguh. Di samping itu beliau adalah seorang pedagang yang handal. Rasulullah telah berdagang sejak usia sangat muda, yaitu usia 12 tahun. Waktu itu beliau diajak pamannya ke Syam untuk berdagang.

Jauh sebelum para ahli bisnis modern seperti Frederick W. Taylor dan Henry Fayol pada abad ke-19 mengangkat prinsip manajemen sebagai sebuah disiplin ilmu, Rasulullah saw telah mengimplementasikan nilai-nilai manajemen modern dalam kehidupan dan praktik bisnis yang

mendahului masanya. Berdasarkan prinsip-prinsip manajemen modern, Rasulullah telah dengan sangat baik mengelola proses, transaksi, dan hubungan dalamnya.²⁴

Seperti dikatakan oleh Fazlur Rahman dalam bukunya *“Muhammad: A Trader”* bahwa Rasulullah Saw adalah pebisnis yang jujur dan adil dalam membuat perjanjian bisnis. Ia tidak pernah membuat para pelanggan mengeluh. Dia selalu menjaga janji dan menyerahkan barang-barang yang dipesan dengan tepat waktu. Muhammad Saw pun senantiasa menunjukkan rasa tanggungjawab yang besar dan integritas yang tinggi dalam berbisnis. Dengan kata lain, beliau melaksanakan prinsip manajemen bisnis modern yaitu kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), pelayanan yang unggul (*service excellence*), kemampuan, efisiensi, kejujuran, persaingan yang sehat dan kompetitif. Dalam menjalankan bisnis, nabi Muhammad Saw selalu melaksanakan prinsip kejujuran. Ketika sedang berdagang, beliau selalu jujur dalam menjelaskan kelebihan dan kelemahan produk yang dijualnya.²⁵ Dan prinsip transparansi beliau sesuai dengan sabdanya bahwa pedagang yang terpercaya, jujur akan bersama dengan para nabi, para *siddiqin*, dan para *syuhadâ’*.

Dalam melakukan bisnisnya, Muhammad Saw tidak pernah mengambil keuntungan sangat tinggi seperti yang biasa dilakukan para pebisnis lain pada masanya. Beliau hanya mengambil keuntungan secukupnya saja dalam menjual produknya. Metode mengambil keuntungan yang dilakukan beliau sangat efektif, semua barang yang dijual laku dibeli. Sehingga orang-orang lebih suka membeli barang-barang dagangan Muhammad dari pada pedagang lain, karena bisa mendapatkan harga lebih murah dan berkualitas. Dalam hal ini, beliau melakukan prinsip persaingan sehat dan kompetitif yang mendorong bisnis semakin efisien dan efektif.

Sehingga dapat dikatakan bahwa Rasulullah adalah pelopor bisnis yang berdasarkan prinsip kejujuran, transaksi bisnis yang adil dan sehat. Beliau juga tidak segan mensosialisasikan prinsip-prinsip bisnisnya dalam bentuk edukasi dan pernyataan tegas kepada para pebisnis lainnya. Ketika menjadi kepala negara, Rasulullah Saw mentransformasikan prinsip-prinsip bisnisnya menjadi pokok-pokok hukum. Berdasarkan hal itu, beliau melakukan penegakan hukum pada para pedagang yang nakal. Beliau pula yang memperkenalkan asas *“Facta Sur Servanda”* yang kita kenal sebagai asas utama dalam hukum perdata dan perjanjian. Di tangan

²⁴Tim Baitul Kilmah, *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur’an dan Hadis*, Jakarta: Kamil Pustaka, 2013, Jilid 7, h. 274.

²⁵Tim Baitul Kilmah, *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur’an...*, h. 274.

para pihaklah terdapat kekuasaan tertinggi untuk melakukan transaksi bisnis yang dibangun atas dasar saling setuju.²⁶

Yusuf Qardhawi dalam bukunya *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* mengemukakan diantara nilai transaksi yang terpenting adalah kejujuran. Ia merupakan puncak moralitas iman dan karakteristik yang menonjol dari orang-orang beriman. Bahkan, kejujuran merupakan karakteristik para Nabi. Tanpa kejujuran kehidupan agama tidak akan berdiri tegak dan kehidupan dunia tidak akan berjalan baik. Sebaliknya, kebohongan adalah pangkal kemunafikan dan ciri-ciri orang munafik. Cacat pasar perdagangan yang paling banyak memperburuk citra perdagangan adalah kebohongan, manipulasi, dan mencampur adukkan kebenaran dengan kebatilan, baik secara dusta dalam menerangkan spesifikasi barang dagangan dan mengunggulkan atas yang lainnya.²⁷

Di dalam al-Qur'an dijelaskan bahwa Islam menghalalkan usaha perdagangan, peniagaan dan atau jual beli, bahkan sebagian ulama ada yang menganjurkan profesi tersebut. Namun, seorang pedagang dianjurkan untuk mengikuti aturan syariat islam agar mendapatkan berkah dan ridho Allah Swt di dunia dan akhirat.

Jual beli adalah perdagangan dunia, sedangkan melaksanakan kewajiban syari'at Islam adalah perdagangan akhirat. Keuntungan akhirat pasti lebih utama ketimbang keuntungan dunia. Maka para pedagang muslim sekali-kali tidak boleh terlalu menyibukkan dirinya semata-mata untuk mencari keuntungan materi dengan meninggalkan keuntungan akhirat. Sehingga jika datang waktu shalat, mereka wajib melaksanakan sebelum habis masa waktunya. Alangkah baiknya jika mereka bergegas bersama-sama melaksanakan shalat berjamaah. Begitu pula dengan pelaksanaan kewajiban yang lain. Seorang pedagang muslim hendaknya tidak melalaikan kewajiban agamanya dengan alasan kesibukan perdagangan.

Perdagangan merupakan pekerjaan yang mulia, sebagaimana hadist dari Sa'id bin Umair dari pamannya, dia berkata,

سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- أَيْ الكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam ditanya, "Pekerjaan apakah yang paling baik?" Beliau menjawab, "Pekerjaan seseorang dengan

²⁶Tim Baitul Kilmah, *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur'an...*, h. 275.

²⁷Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo, dan Aunur Rofiq Shaleh Tamhid, Jakarta: Rabbani Press, Jakarta, 1997, h. 293.

tangannya sendiri dan jual beli yang mabrur. (HR. Baihaqi dan Al Hakim; shahih lighairihi)

Asbabul wurud dari hadits tersebut ialah, bahwa Rasulullah telah ditanya seseorang tentang amal usaha yang paling baik. Jawaban beliau sebagaimana tertera dalam hadist. Ibnu Atsir berkata: “Kasab adalah usaha mencari rizki dan penghidupan. Sebaik-baik cara berusaha bekerja dengan tangan sendiri di pabrik-pabrik di perkebunan dan lahan-lahan pekerjaan yang halal. Bekerja termasuk sunnah para Nabi. Nabi Daud membuat baju besi dan menjualnya sendiri. Nabi Zakariya adalah tukang kayu. Nabi kita Muhammad Saw bekerja menggembala kambing dan pedagang yang menjual barang dagangan Khadijah yang kelak menjadi istrinya. Setiap jual beli yang maqbul, yang tidak diikuti tipu daya dan khianat akan diterima Allah sebagai ibadah yang berpahala.²⁸

Dikalangan ulama terdapat perbedaan pendapat tentang usaha yang paling baik itu. Kata Al-Mawardi, bahwa mata pencaharian pokok ialah: pertanian, perniagaan, dan perindustrian. Menurut beliau, usaha yang paling baik yang sesuai dengan pendapat Imam Syafi'i adalah perdagangan.²⁹

Hadist ini juga dikuatkan dengan hadist yang diriwayatkan oleh Miqdam bahwa,

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عَيْسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرِ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ
الْمِقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ
خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa telah mengabarkan kepada kami 'Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma'dan dari Al Miqdam radiallahu 'anhu dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidaklah seseorang memakan sesuatu, yang lebih baik baginya, dari pada memakan makanan yang dihasilkan dari tangannya sendiri. Sesungguhnya Nabi Allah Daud, memakan makanan dari hasil tangannya sendiri". (HR. Bukhari).³⁰

²⁸Ibnu Hamzah Al Husain Al Hanafi Ad Damsyiqi, *Asbābul Wurūd; Latar Belakang Historis Timbulnya Hadis-hadis Rasul*, terj. Suwanto Wijaya dan Zafrullah Salim, Jakarta: Kalam Mulia, 1994, Jilid 1, h. 223.

²⁹Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, h. 89.

³⁰Abī 'Abdillāh Muḥammad bin Ismā'īl bin Ibrāhīm al-Bukhārī, *Ṣaḥīḥ Bukhārī*, Mesir: 'ibād ar-Raḥmān, Mesir, 2008, h. 246.

Tentunya makna yang dimaksud oleh hadist itu meliputi semua bentuk pemanfaatan harta benda sebagai hasil kerja seseorang dengan menggunakan tangannya sendiri. Maka yang dikandungnya bukan hanya terbatas pada pemanfaatan harta milik dengan cara memakannya. Rasulullah Saw secara khusus menyebutkan tentang makanan, karena hal itu adalah cara pemanfaatan harta benda yang paling mencolok dari apa yang dilakukan manusia terhadap kekayaannya.

Adapun yang dimaksud dengan kebaikan yang lebih, dalam sabdanya, “lebih baik baginya, dari pada memakan makanan yang dihasilkan dari tangannya sendiri,” meliputi kebaikan di dunia dan di akhirat.

Mengenai kebaikan di dunia, hal itu dapat dirasakan langsung oleh orang yang bekerja, juga oleh orang lain yang berinteraksi dengannya. Di samping itu, dengan bekerja seseorang telah memelihara kehormatannya, dan juga telah memelihara kedudukan sosialnya dihadapan orang lain, sehingga ia tidak dilecehkan. Sedangkan kebaikan di akhirat, hal itu tercermin pada besarnya pahala yang akan diterima oleh orang itu dari Allah. Disamping itu, dengan bekerja ia telah melakukan suatu perbuatan yang mulia, dimana ia telah memenuhi seruan Allah dan Rasul-Nya. Ia mau bekerja dan melakukan usaha selama hidupnya, sehingga ia mendapatkan kemuliaan karena bekerja, sekaligus mendapatkan hasilnya.³¹

Keterangan-keterangan tersebut mengungkapkan kepada kita bahwa usaha-usaha perdagangan bukan saja halal, melainkan juga mulia apabila dilakukan dengan jujur dan benar berdasarkan prinsip-prinsip syari’at Agama.

2) Profesi dalam Bidang Pertanian

Bertani merupakan kegiatan bercocok tanam atau mengolah tanah. Bertani dapat dilakukan di persawahan, ladang dan kebun. Orang yang pekerjaannya bertani disebut petani. Pertanian murni urusan dunia, tetapi bisa mendatangkan pahala jika diniatkan untuk kepentingan akhirat. Allah SWT berfirman dalam Surah Al Fath/48 Ayat 29;

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْؤَهُ فَءَازَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ

³¹Ahmad Umar Hasyim, *Di Bawah Bimbingan Rasulullah*, Terj. Syamsu Marlin dan Ahrlul Tsani, Jakarta: Senayan Abadi, 2004, h. 352.

يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ
مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٦٩﴾

Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan Dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu Lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, Yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah Dia dan tegak Lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.

Kegiatan pertanian merupakan salah satu daripada pekerjaan yang mulia dan amat digalakkan. Kepentingannya tidak dapat dinafikan lagi, dalam hal bertani kita bebas menentukan sendiri kadar dan jumlah sesuai dengan kemampuan yang kita miliki. Karena hal itu tidak dilarang oleh agama. Yang tidak boleh adalah menggunakan hak orang lain tanpa izin, misalnya memanfaatkan lahan orang tanpa ada perjanjian terlebih dahulu.

Az-Zurrâ' adalah bentuk jamak dari *Az-Zari'* yang artinya para peladang, petani, atau penanam tanaman. Bertani merupakan profesi kuno untuk mencari nafkah kehidupan.

Keutamaan bertani salah satunya adalah mendapatkan pahala dari Allah secara langsung bagi orang yang bercocok tanam. Dengan demikian, jelaslah bahwa bertani mempunyai kedudukan yang mulia karena pahalanya akan terus mengalir, meskipun yang melakukannya telah meninggal, karena itu adalah sedekah jariyah darinya.

Kedudukan dan pahala ini akan menjadi milik petani atau pembuka lahan, karena dengan perbuatannya ini, dia telah ikut memakmurkan bumi. Dia tidak hidup hanya untuk dirinya, tetapi juga untuk kemaslahatan masyarakatnya. Dia telah memberikan kemampuan terbaiknya meskipun hasilnya belum diketahui atau tidak sesuai dengan harapannya.

Pertanian adalah kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang dilakukan manusia untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku

industri, atau sumber energi, serta untuk mengelola lingkungan hidupnya.³² Sebagaimana Allah tegaskan dalam surat yāsīn ayat 33-35;

وَعَايَةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ﴿٣٣﴾ وَجَعَلْنَا فِيهَا
جَنَدَتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ﴿٣٤﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ
أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air. Supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur? (QS. Yāsīn/36: 33-35)³³

Bertani adalah profesi yang mulia, karena lebih dekat dengan tawakkal. Ketika seseorang menanam tanaman, maka sesungguhnya dia tidaklah berkuasa atas sebiji benih yang di tanam. Dia juga tidak berkuasa untuk menumbuhkan dan mengembangkan menjadi tanaman, dan tidak berkuasa membungakan dan membuahkan tanaman tersebut. Proses pematangan hasil tanaman semua berada pada kekuasaan Allah. Dari sinilah nampak nilai tawakkal dari seorang yang bercocok tanam.

3) Profesi dalam Bidang Peternakan

Salah satu di antara berbagai macam rahmat dan nikmat Allah yang bertebaran di muka bumi ialah hewan-hewan yang banyak jenisnya. Sebagian dari padanya merupakan binatang yang ditenakkan untuk berbagai macam keperluan.

Allah SWT mengisyaratkan Nabi Musa AS beternak, dan menggembala kambing. Sebagaimana Allah berfirman dalam Surah Thaahaa/20 Ayat 18;

قَالَ هِيَ عَصَايَ أَتَوَكَّؤُاْ عَلَيْهَا وَأَهشُّ بِهَا عَلَىٰ غَنَمِي وَلِيَ فِيهَا مَآرِبُ أُخْرَىٰ ﴿١٨﴾

Berkata Musa: 'Ini adalah tongkatku, aku bertelekan padanya, dan aku pukul (daun) dengannya untuk kambingku, dan bagiku ada lagi keperluan yang lain padanya.

³²Tim Baitul Kilmah, *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur'an...* h. 281.

³³Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama, 2010, h. 438.

Dalam rangka pembangunan ekonomi umat Islam, bidang peternakan sudah tidak diragukan lagi. Pekerjaan ini selain halal juga mulia, karena para Nabi pernah menjadi peternak.

Selain itu, al-Qur'an juga sangat mengapresiasi dalam bidang peternakan. Sebagaimana yang diserukan oleh Allah dalam ayatnya surat An-Nahl ayat 5-8;

خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ تَعَالَى عَمَّا يُشْرِكُونَ ﴿٣﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ نُطْفَةٍ فَإِذَا هُوَ خَصِيمٌ مُبِينٌ ﴿٤﴾ وَالْأَنْعَمَ خَلَقَهَا لَكُمْ فِيهَا دِفْءٌ وَمَنْفَعٌ وَمِنْهَا تَأْكُلُونَ ﴿٥﴾ وَلَكُمْ فِيهَا جَمَالٌ حِينَ تُرِيحُونَ وَحِينَ تَسْرَحُونَ ﴿٦﴾ وَتَحْمِلُ أَثْقَالَكُمْ إِلَىٰ بَلَدٍ لَّمْ تَكُونُوا بَلِغِيهِ إِلَّا بِشِقِّ الْأَنْفُسِ إِنَّ رَبَّكُمْ لَرءُوفٌ رَحِيمٌ ﴿٧﴾ وَالْحَيْلَ وَالْبِغَالَ وَالْحَمِيرَ لِتَرْكَبُوهَا وَزِينَةً وَيَخْلُقُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٨﴾

Dan Dia telah menciptakan binatang ternak untuk kamu; padanya ada (bulu) yang menghangatkan dan berbagai-bagai manfaat, dan sebahagiannya kamu makan. Dan kamu memperoleh pandangan yang indah padanya, ketika kamu membawanya kembali ke kandang dan ketika kamu melepaskannya ke tempat penggembalaan. Dan ia memikul beban-bebanmu ke suatu negeri yang kamu tidak sanggup sampai kepadanya, melainkan dengan kesukaran-kesukaran (yang memayahkan) diri. Sesungguhnya Tuhanmu benar-benar Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Dan (dia telah menciptakan) kuda, bagal dan keledai, agar kamu menungganginya dan (menjadikannya) perhiasan. dan Allah menciptakan apa yang kamu tidak mengetahuinya. (QS. An-Nahl/16: 3-8)

Peternakan berfungsi untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Ternak juga bermanfaat dalam kegiatan keagamaan: misalnya dalam melaksanakan ibadah qurban, dibutuhkan ternak sapi, domba ataupun kambing. Pada zaman dahulu jumlah pemilikan ternak juga merupakan indikasi strata sosial seseorang. Betapa tidak, produk utama ternak (susu, daging, dan telur) merupakan bahan pangan hewani bergizi tinggi yang dibutuhkan manusia. Hewan ternak juga berperan sebagai sumber pendapatan, sebagai tabungan hidup, tenaga kerja pengolah lahan, alat transportasi, penghasil biogas, penghasil pupuk kandang dan sebagai hewan kesayangan Usaha peternakan. Beternak juga merupakan rahasia ekonomi para nabi, mereka bekerja dengan cerdas menggembala kambing karena multiplier effect yang luar biasa. Jadi orang yang memilih usaha peternakan bisa dikatakan sebagai langkah awal untuk mengikuti jejak para nabi sebagaimana yang telah disebutkan.

Peternak merupakan sebutan bagi orang yang pekerjaannya memelihara dan mengembangbiakkan hewan. Diantara beberapa manfaat dan kegunaan dari hewan ternak, antara lain; Sebagai sumber gizi, sebagai alat transportasi, sebagai bahan pakaian dan keperluan rumah tangga, sebagai alat pertahanan dan keamanan, sebagai kepentingan farmasi dan kedokteran, sebagai alat sport (olah raga), sebagai kepentingan hiburan dan rekreasi, dan tidak kalah pentingnya hewan ternak juga sebagai kepentingan ibadah dan amal sosial.

Kulit binatang juga dapat diambil manfaatnya, bahkan kulit bangkai sekalipun. Sebagaimana Imam Syafi'i mengemukakan bahwa segala kulit bangkai, baik yang dimakan dagingnya maupun yang tidak, yang selain dari anjing dan babi suci dengan disamak, suci luarnya dan suci dalamnya. Dan boleh dipakai untuk tempat menyimpan sesuatu yang kering dan yang basah.³⁴

Al-mutawalli menukil dari Ibnu Qaṭṭan: “kulit bangkai sebenarnya suci. Kita disuruh menyimpannya, hanyalah karena ada lender-lendir padanya. Lendir-lendir itu najis, maka disuruh membasuh untuk menghilangkan lender-lendirnya sebagaimana kain dan najasah.” Selain itu, Imam Nawāwī dalam syarah Muslimnya juga mengemukakan “kulit bangkai boleh disamak dengan benda yang dapat membersihkan lendir dan menghilangkannya, seperti daun kertas, kulit buah delima dan lain-lain.”³⁵

Perintah menyamak kulit bangkai adalah sejalan dengan urgensi memelihara kesehatan. Biasanya hewan yang mati karena sakit mengandung bakteri-bakteri penyakit. Bakteri-bakteri itu dapat dihilangkan dengan samak. Dari perkara ini dapat diambil pelajaran bahwa agama menganjurkan untuk mengambil manfaat sesuatu dengan menghilangkan mudaratnya.

Pada zaman sekarang ini, pemanfaatan dari kulit hewan ternak semakin banyak menghasilkan produk-produk unggulan, Diantaranya sebagai bahan pembuatan sandal, sepatu, tas, dompet, dan perabot rumah tangga lainnya. Selain banyak memberikan manfaat dalam bidang produksi kulit binatang ternak juga bernilai jual sangat tinggi.

4) Profesi dalam Bidang Pendidikan

Secara umum, pendidik adalah orang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik. Sementara itu secara khusus, pendidik dalam perspektif pendidik Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan

³⁴ Hamzah Ya'qub, *Integrasi Tauhid dan Teknologi*, Bandung: Alma'arif, 1979, h. 28.

³⁵ Hamzah Ya'qub, *Integrasi Tauhid dan Teknologi...*, h. 28.

seluruh potensinya, baik potensi efektif, kognitif, maupun psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.³⁶

Pendidik atau guru merupakan sebutan bagi pemberi jasa pendidikan, pekerjaan guru adalah mengajari dan mendidik orang lain. Mengenai hal ini, Nabi sangat menganjurkan kepada umatnya untuk belajar dan mengajar. Seperti halnya yang dilakukan Rasulullah kepada para sahabatnya, beliau mengajarkan apa yang belum diketahui dari sahabatnya. Itu menjadi bukti bahwa Rasulullah selain Nabi, beliau juga sebagai mahaguru dan pendidik ulung bagi umat Islam.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa pendidik dalam perspektif pendidik Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya perkembangan jasmani dan rohani peserta didik agar mencapai tingkat kedewasaan sehingga ia mampu menunaikan tugas-tugas kemanusiaannya sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Oleh karena itu, pendidik dalam konteks ini bukan hanya terbatas pada orang yang bertugas di sekolah, tetapi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan anak sejak dalam kandungan hingga dewasa, bahkan sampai meninggal dunia.

Tidak ada larangan untuk mengambil upah dari pekerjaan mengajar sebagai guru, dengan catatan bahwa niatnya tidak luput dari tujuan memperoleh ridha Allah. Karena itu menerima gaji atau honorarium sebagai guru adalah sah dan halal. Yang menjadi persoalan dikalangan *fuqahâ'* boleh tidaknya menerima upah dalam mengajarkan al-Qur'an. Segolongan *fuqahâ'* antara lain kelompok Hadawiyah dan Hanafiyah tidak membenarkannya dengan beralih kepada sejumlah hadist. Namun pada umumnya hadist-hadist yang dijadikan hujjah tersebut derajatnya *dhâ'if* (lemah). Segolongan *ulamâ'* yang tergabung dalam kelompok Maliki dan Syafi'i membenarkan adanya menerima upah dari pekerjaan mengajarkan al-Qur'an.³⁷ Dalam pada itu, menurut pertimbangan akal membenarkan adanya menerima upah lebih sesuai karena apabila para guru tidak digaji secara layak, kemungkinan bidang pendidikan akan terbengkalai karena kurangnya tenaga guru. Mereka memilih profesi lain karena tuntutan kebutuhan hidup, padahal bidang keguruan pun membutuhkan tenaga-tenaga yang professional.

Islam mendorong terselenggaranya pendidikan yang seluas-luasnya. Oleh karena itu, pekerjaan sebagai guru sangatlah banyak diminati oleh kalangan terpelajar, khususnya jurusan keguruan (*tarbiyah*). Peningkatan mutu pendidikan akan meningkatkan produktifitas di masa depan, dan

³⁶ Bukhari Umar, *Hadis Tarbawi (Pendidikan dalam Perspektif Hadis)*, Jakarta: AMZAH, 2012, h. 68.

³⁷ Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islam; Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan yang Haram dalam Syari'at Islam*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992, h. 35.

harus dinilai sebagai suatu investasi sumberdaya manusia. Pendidikan menjadi proses penting dalam regenerasi bangsa untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas demi melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan bangsa di masa yang akan datang.³⁸

Masa depan suatu bangsa sangat tergantung pada mutu sumber daya manusianya dan kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal tersebut dapat kita wujudkan melalui pendidikan dalam keluarga, pendidikan masyarakat maupun pendidikan sekolah. Tanpa adanya pendidikan, maka bangsa tersebut akan tertinggal dari bangsa lain.

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan keprofesionalan bagi guru.³⁹

Tuntutan dasar etika profesi luhur yang Pertama ialah agar profesi itu dijalankan tanpa pamrih. Para profesional wajib membaktikan keahlian mereka semata-mata kepada kepentingan yang mereka layani, tanpa menghitung untung ruginya sendiri. Sebaliknya, dalam semua etika profesi, cacat jiwa pokok dari seorang profesional ialah bahwa ia mengutamakan kepentingannya sendiri. Yang kedua adalah bahwa para pelaksana profesi luhur ini harus memiliki pegangan atau pedoman yang ditaati dan diperlukan oleh para anggota profesi, agar kepercayaan tidak

³⁸ Zaki Fuad Chalil, *Pemerataan Distribusi Kekayaan dalam Ekonomi Islam*, Erlangga, 2009, h. 132.

³⁹ Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa, guru adalah : tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (pasal 39 ayat 1). Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus. Untuk itu, keahlian tersebut mendapat pengakuan formal yang dinyatakan dalam bentuk sertifikasi dan akreditasi. Dengan keahlian tersebut seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya.

disalahgunakan. Selanjutnya hal ini kita kenal sebagai kode etik. Mengingat fungsi dari kode etik itu, maka profesi luhur menuntut seseorang untuk menjalankan tugasnya dalam keadaan apapun tetap menjunjung tinggi tuntutan profesinya.

Kesimpulannya, jabatan guru juga merupakan sebuah profesi. Namun demikian profesi ini tidak sama seperti profesi-profesi pada umumnya. Bahkan boleh dikatakan bahwa profesi guru adalah profesi khusus luhur. Mereka yang memilih profesi ini wajib menyadari bahwa daya dorong dalam bekerja adalah keinginan untuk mengabdikan kepada sesama serta menjalankan dan menjunjung tinggi kode etik yang telah diikrarkannya, bukan semata-mata segi materinya belaka.

5) Profesi Dalam bidang Perindustrian

Perkembangan ekonomi dalam suatu negara sangat mempengaruhi kemajuan negara tersebut. Berbicara tentang pertumbuhan ekonomi, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, salah satunya industri. Industri tidak hanya menjadi indikator pertumbuhan ekonomi, tetapi industri juga menjadi penopang perekonomian negara. Dengan hadirnya industri tentu akan meningkatkan pendapatan negara.

Industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi menjadi barang yang bermutu tinggi dalam penggunaannya. Dengan demikian, industri merupakan bagian dari proses produksi. Bahan-bahan industri diambil secara langsung maupun tidak langsung, kemudian diolah sehingga menghasilkan barang yang bernilai lebih. Kegiatan proses produksi dalam industri ini disebut dengan perindustrian.

Salah satu lapangan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup ialah perindustrian, dan profesi dan keahlian para Nabi dan Rasul Allah dalam perindustrian ternyata tidak menghalangi tugasnya sebagai pembawa risalah kebenaran dari Allah. Bahkan profesi para nabi tersebut menunjukkan adanya dua aspek pembangunan yang berjalan paralel, yaitu pembangunan fisik material dan pembangunan mental spiritual, yang keduanya saling mengisi dan tidak dapat dipisahkan.

Salah satu pembahasan tentang perindustrian di dalam al-Qur'an yaitu mengenai baju yang terbuat dari besi, yaitu dalam Surah Al-Anbiya'/21 Ayat 80, Allah SWT berfirman;

وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُحْصِنَكُمْ مِّنْ بَأْسِكُمْ ۖ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ ﴿٨٠﴾

Dan telah Kami ajarkan kepada Daud membuat baju besi untuk kamu, guna memelihara kamu dalam peperanganmu; Maka hendaklah kamu bersyukur (kepada Allah). (Q.S. al-anbiyaa'/21 : 80)

Allah SWT berfirman dalam Surah Huud/11 Ayat 37;

وَأَصْنَعُ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخَاطِبُنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّعْرِضُونَ ﴿٣٧﴾

Dan buatlah bahtera itu dengan pengawasan dan petunjuk wahyu Kami, dan janganlah kamu bicarakan dengan aku tentang orang-orang yang zalim itu; Sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan.

Dahulu besi digunakan untuk membuat senjata seperti baju perang, pedang, tombak, dan sebagainya.

Besi merupakan unsur logam yang paling melimpah di bumi (sekitar 36%). Faktanya, dari penelitian astronomi modern, telah ditemukan suatu hal yang luar biasa. Bahwa besi yang ada di perut bumi berasal dari bintang-bintang di luar angkasa. Dari sisi kapasitasnya, besi memiliki bentuk (struktur) yang unik. Agar elektron-elektron dan nitron-nitron dapat menyatu dalam unsur besi, maka ia butuh energi yang luar biasa mencapai 4 kali lebih besar dari total energy yang ada di planet matahari kita.⁴⁰

Dapat dikatakan bahwa besi terbentuk dari bintang yang lebih besar dari matahari, sehingga ketika suhunya naik dan meledak, maka pecahannya akan berhamburan ke seluruh alam semesta. Kemudian tertarik oleh gravitasi bumi dan tertanam selama jutaan tahun lamanya di bumi. Jelas bahwa Allah telah menciptakan besi dan kemudian menurunkannya ke bumi untuk dapat diolah serta dimanfaatkan oleh manusia dalam kehidupan.

Besi yang terkandung dalam perut bumi pun sudah sejak lama menjadi material pokok yang digunakan oleh manusia dalam berbagai bidang kehidupan. Seperti pada masa peperangan dulu, besi menjadi bahan baku paling penting dalam membuat peralatan tempur seperti pedang, perisai dan baju besi. Salah satu sumber mineral yang memiliki arti penting dalam sejarah teknologi Islam adalah besi dan baja. Di era kejayaan Islam, perkembangan teknik pengolahan besi dan baja sudah sangat berkembang pesat.⁴¹

Teknik pengolahan besi juga telah diinformasikan oleh Allah dalam al-Qur'an dalam surat Al-Kahfi ayat 96:

ءَاتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ ۖ حَتَّىٰ إِذَا سَاوَىٰ بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ أَنفُخُوا حَتَّىٰ إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ ءَاتُونِي أُفْرِغْ عَلَيْهِ قَطْرًا ﴿٩٦﴾

⁴⁰ Tim Baitul Kilmah..., h. 284.

⁴¹ Tim Baitul Kilmah..., h. 285.

Berilah aku potongan-potongan besi". hingga apabila besi itu telah sama rata dengan kedua (puncak) gunung itu, berkatalah Dzulkarnain: "Tiuplah (api itu)". hingga apabila besi itu sudah menjadi (merah seperti) api, diapun berkata: "Berilah aku tembaga (yang mendidih) agar aku ku tuangkan ke atas besi panas itu. (QS. Al-Kahfi/18: 96)⁴²

Dari ayat diatas, diketahui bahwa Allah telah memberi informasi tentang proses pengolahan besi yang sangat penting melalui kisah Dzulkarnain. Tentu saja hal ini sejalan dengan proses pengolahan besi yang sudah dilakukan oleh manusia dari zaman dahulu hingga zaman sekarang ini. Di mana pengolahan besi saat ini sudah begitu canggih, seperti proses peleburan biji besi, pembakaran, proses tuang, cor, tempa dan lainnya. Kemudian dari besi yang sudah mencair tersebut, maka akan diproses lebih lanjut untuk memurnikan senyawa-senyawa yang ada dalam besi. Kemudian berlanjut kepada proses penggabungan hingga akhirnya menjadi sebuah produk akhir.⁴³

Selain industri besi, Nabi juga berbicara tentang industri pertukangan, sebagaimana firman Allah, Surat Huud ayat 37:

وَأَصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخْطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّعْرِفُونَ ﴿٣٧﴾

Dan buatlah bahtera itu dengan pengawasan dan petunjuk wahyu Kami, dan janganlah kamu bicarakan dengan aku tentang orang-orang yang zalim itu; Sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan

Surah Al Mu'minuun/23 Ayat 27, Allah SWT berfirman;

فَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِ أَنْ اصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا فَإِذَا جَاءَ أَمْرُنَا وَفَارَ التَّنُّورُ فَاسْلُكْ فِيهَا مِنْ كُلِّ زَوْجٍ بَاطِنٍ وَأَهْلَكَ إِلَّا مَنْ سَبَقَ عَلَيْهِ الْقَوْلُ مِنْهُمْ وَلَا تُخْطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّعْرِفُونَ ﴿٢٧﴾

Lalu Kami wahyukan kepadanya: 'Buatlah bahtera di bawah penilikan dan petunjuk Kami, Maka apabila perintah Kami telah datang dan tanur telah memancarkan air, Maka masukkanlah ke dalam bahtera itu sepasang dari tiap-tiap (jenis), dan (juga) keluargamu, kecuali orang yang telah lebih dahulu ditetapkan (akan ditimpa azab) di antara mereka. dan janganlah kamu bicarakan dengan aku tentang orang-orang yang zalim, karena Sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan.

⁴²Yayasan Penyelenggara Penterjemah Alquran..., h. 303.

⁴³Tim Baitul Kilmah..., h. 285.

Selain pertukangan juga terdapat industri tekstil. Tekstil adalah kebutuhan pokok manusia. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, Allah telah melampirkan berbagai fasilitas dan bahan mentah yang dapat diolah menjadi kain dan seterusnya dijahit untuk menjadi pakaian jadi.

Dalam syari'at Islam ditetapkan, bahwa wanita dan laki-laki masing-masing mempunyai aurat yang wajib ditutupi. Hikmahnya adalah mempertahankan status kehormatannya sebagai manusia.

Manusia yang beradab pasti merasa malu apabila terbuka auratnya, kecuali bagi suami dan istrinya. Bagi orang yang bertaqwa rasa malu itu bukan hanya ditujukan kepada sesama manusia, melainkan juga terhadap Allah dan para malaikat-Nya, sehingga menutup aurat itu harus dilakukan sekalipun sunyi dari pandangan manusia.

Kemudian, selain industri pertukangan dan tekstil, Nabi juga menganjurkan kepada seluruh umatnya untuk menekuni berbagai bidang perindustrian diantaranya; industri makanan, minuman dan juga obat-obatan.

Memproduksi sesuatu yang merealisasikan kekuatan dan kemandirian umat serta membebaskan diri dari kebergantungan dinilai sebagai bentuk kewajiban kolektif (*fardu kifâyah*), dan boleh jadi sebagai kewajiban individu (*fardu 'ain*) terhadap kelompok tertentu. Diantara tujuan-tujuan terpenting produksi adalah sebagai berikut:⁴⁴ Merealisasikan keuntungan seoptimal mungkin, Merealisasikan kecukupan individu dan keluarga, Tidak mengandalkan orang lain, Melindungi harta dan mengembangkannya, Mengeksplorasi sumber-sumber ekonomi dan mempersiapkannya untuk dimanfaatkan, Pembebasan dari belenggu *taklid* ekonomi, *Taqarrub* kepada Allah Swt.

Dalam ekonomi konvensional, seseorang diberikan hak untuk memproduksi segala sesuatu yang dapat mengalirkan keuntungan kepadanya, namun seorang produsen muslim harus komitmen dengan kaidah-kaidah untuk mengatur kegiatan ekonominya. Yang dimaksudkan dengan kaidah disini bukan dari sisi halal dan haramnya saja, melainkan lebih luas lagi yakni mencakup akidah, ilmu, dan amal. Pertama; akidah, dengan keyakinan seorang muslim bahwa aktifitasnya dalam bidang perekonomian merupakan bagian dari peranannya dalam kehidupan, yang jika dilaksanakan dengan ikhlas dan cermat akan menjadi ibadah baginya. Kedua; ilmu, seorang muslim wajib mempelajari hukum-hukum syariah yang berkaitan, sehingga dia mengetahui apa yang benar dan yang salah didalamnya, agar muamalahnya benar, usahanya lancer dan hasilnya halal. Tiga; amal, sisi ini merupakan hasil aplikasi terhadap sisi akidah

⁴⁴Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, terj. Asmuni Shalihan Zamakhsyari, Jakarta : Pustaka Al-Kautsar, 2014, h. 49.

dan sisi ilmiah, yang dampaknya nampak dalam kualitas produksi yang dihasilkan oleh seorang muslim.⁴⁵

6) Profesi Buruh

Buruh adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan imbalan berupa pendapatan, baik imbalan tersebut berupa uang atau bentuk lainnya. Dalam Islam buruh sangat diakui keberadaannya. Mereka diberi tempat yang terhormat, diatur pemenuhan hak-haknya dan system pengupahannya.

Islam telah mengatur secara jelas bahwa dalam pelaksanaan kerja yang terjalin antara majikan dan buruh terdapat sejumlah aturan yang mengikat keduanya. Sebagai buruh mereka harus menjalankan kewajibannya yaitu melaksanakan perintah dari majikan mentaati semua peraturan yang telah diberlakukan oleh majikan kepadanya. Demikian pula dengan majikan, mereka harus menjaga hak-hak buruhnya, memperlakukannya dengan baik serta selalu menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan selama berlangsungnya proses kerja. Karena Allah telah menganugerahkan kecenderungan dan kemampuan serta keahlian yang berbeda-beda atas setiap manusia. Heterogenitas kemampuan dan keahlian ini mengharuskan adanya pembagian tugas dan kerja diantara mereka sesuai dengan keahlian dan profesi masing-masing. Hal ini sebagaimana Allah nyatakan dalam firman-Nya QS. Az-Zukhruf ayat 32 yang berbunyi:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az- Zukhruf/43: 32)*⁴⁶

Maksud ayat ini menurut para ahli tafsir adalah bahwa manusia itu sengaja diciptakan oleh Allah dengan kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda satu sama lainnya. Dengan perbedaan kemampuan dan keahlian ini maka manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya yang banyak itu, mereka harus menjalin kerja sama, saling tolong menolong antara sesama. Karena banyaknya kebutuhan hidup manusia

⁴⁵Jaribah bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*, terj. Asmuni Shalihan Zamakhsyari, Jakarta : Pustaka Al-Kautsar, 2014, h. 64.

⁴⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Alquran..., h. 491.

yang tidak mungkin dapat mereka penuhi secara individual, maka mau tidak mau mereka harus bergabung dengan orang lain. Yakni dengan cara saling memperkerjakan, saling kerja sama, dan saling tolong menolong.⁴⁷

Dari penjelasan ayat tersebut, buruh tidak ditempatkan pada posisi subordinatif, melainkan mereka diberi ruang yang nyaman serta dijaga secara baik hak-haknya. Karena bagaimanapun buruh adalah manusia biasa yang menginginkan kehidupan layak serta terhormat baik dalam lingkungan masyarakat maupun dalam lingkungan dimana mereka bekerja. Sebagaimana mestinya bahwa setelah seorang buruh selesai melakukan kerjanya, upah adalah suatu yang wajib untuk segera ditunaikan. Upah seharusnya menjadi sesuatu yang sangat diperhatikan, sebab kesejahteraan buruh dapat ditimbang dari penunaian upahnya.

Perintah untuk menunaikan upah sebelum kering keringatnya sesungguhnya hanyalah sebuah kiasan bagi keharusan bersegera membayarnya setelah diselesaikannya pekerjaan ketika dia meminta, meskipun belum berkeringat atau dia telah berkeringat lalu kering. Dari sini ada pensyariaan tentang akad persewaan (memperkerjakan) bahwa penyegeraan upah adalah sebuah penekanan yang wajib diperhatikan oleh seorang majikan.

Penyegeraan upah tersebut dimaksudkan agar buruh terjaga haknya, sebab dia bekerja dengan tenaga dan sebagai balasannya maka diupahlah dia.

Konsep kesetaraan dan keadilan semestinya mengantarkan majikan dan pekerja kepada tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diharapkan pekerja adalah upah yang memadai dan kesejahteraan, sedangkan tujuan dari majikan adalah berkembangnya usaha. Tujuan kedua belah pihak ini dapat terwujud manakala kedua belah pihak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Islam senantiasa menempatkan buruh dan majikan pada tempat dan kedudukan yang sama, serta tidak ada perbedaan yang signifikan diantara mereka. Hal ini lebih dilatarbelakangi oleh alasan karena menurut Islam semua manusia pada dasarnya adalah pekerja, namun Allah memberikan kemampuan yang berbeda-beda atas mereka, sehingga timbullah perbedaan status.

Nabi Saw juga pernah menggembala kambing milik penduduk Makkah. Dalam konteks tersebut Nabi Saw berperan sebagai seorang buruh, sedangkan penduduk Makkah sebagai majikannya. Dan secara prinsip, Nabi memberikan pengertian tentang sikap tanggungjawab Nabi

⁴⁷ Abuddin Nata, *Kajian Tematik al-Qur'an Tentang Kemasyarakatan*, Bandung: Angkasa, 2008, h. 83.

sebagai seorang buruh di dalam menjaga harta majikannya yaitu berupa kambing yang di gembalanya.

Sampai sini dapat disimpulkan bahwa dalam konteks relasi yang terjalin antara buruh dengan majikan, seorang majikan berhak memberikan suatu beban tanggungjawab kepada buruhnya untuk menjaga hartanya secara baik, begitu juga buruh memiliki hak untuk meminta upahnya setelah tugas dan tanggungjawabnya terselesaikan. Dengan terpenuhinya semua tugas dan wewenang masing-masing (baik buruh dan atau majikan), maka proses ijarah akan berjalan dengan baik serta keduanya bisa saling memberi manfaat, baik yang bersifat lahir maupun batin.

Selanjutnya adalah penerimaan upah kerja, upah kerja merupakan bagian dari hak buruh dalam pekerjaannya, ia menempati urutan terakhir setelah semua kewajibannya sebagai buruh terpenuhi. Oleh karena upah merupakan bagian dari hak buruh, maka sudah semestinya penunaian upah harus diberikan tepat pada waktunya oleh seorang yang bertanggungjawab memberikannya.

Dalam konteks pekerjaan, upah merupakan komponen terpenting yang dapat menunjang kinerja dan semangat buruh dalam bekerja. Sebagaimana tujuan awal bekerja adalah untuk memperoleh upah, maka dalam konteks ini pula buruh bekerja adalah untuk tujuan memperoleh upah. Penunaian upah sangatlah ditunggu-tunggu oleh para buruh yang telah menyelesaikan tugas kerjanya. Dengan demikian, upah harus diberikan dalam batas waktu tertentu. Alangkah lebih baik jika upah ditunaikan setelah buruh menyelesaikan pekerjaannya. Karena yang demikian merupakan anjuran Nabi. Namun berbeda halnya pada sejumlah usaha formal sebagaimana yang sekarang banyak berkembang di masyarakat, maka penunaian upah adalah sistem bulanan. Karena pada umumnya sektor kerja formal bersifat instansi (lembaga) dan terdapat aturan-aturan baku yang mengatur segala bentuk tindakan buruhnya dalam bekerja, termasuk dalam hal penerimaan upah. Adapun pada sektor kerja informal, upah biasanya diberikan dengan sistem mingguan tergantung kesepakatan antara buruh dengan majikan dalam membentuk perjanjian kerja diawal. Sistem pengupahan sektor informal ini lebih didasarkan pada system kekeluargaan, dalam arti bahwa antara buruh dan majikan memiliki hubungan yang erat serta tidak terikat oleh aturan-aturan baku sebagaimana sektor formal, sehingga sistem pengupahan yang digunakan pun cenderung lebih fleksibel dan bersifat kekeluargaan.

Agar hubungan antara atasan dan pekerja terus berjalan dengan baik, maka terdapat hak-hak dan kewajiban pekerja yang harus diperhatikan dan dipenuhi. Diantara kewajiban-kewajiban pekerja adalah: Menegakkan *syi'ar* agama, Menghindari kesombongan,

Memenuhi kebutuhan umat Islam, Perlindungan sosial, Tidak menutup pintu bagi orang yang memerlukan, Mengfokuskan diri untuk bekerja, Berusaha mewujudkan keamanan.

Selain kewajiban-kewajiban pekerja yang perlu diperhatikan, hak-hak pekerja juga harus dipenuhi oleh seorang majikan atau bos. Diantara hak-hak itu antara lain: mewujudkan ketercukupan, mempersiapkan pegawai (memberi arahan), liburan (memberi hari libur atau mengajak berlibur), memberi jaminan sosial, memberi jaminan kesehatan, tidak membebani dengan apa yang tidak bisa ditanggung.

b. Budaya Karier di dalam Al-Qur'an

Sebelum membahas apa arti dari budaya karier, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai arti dari budaya. Ada beberapa pengertian tentang arti budaya, antara lain:

Budaya secara *harfiah* berasal dari bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang. Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Menurut *The American Herriage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seniagama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia.

Setelah membahas apa arti dari “budaya” tersebut, selanjutnya akan membahas tentang apa arti dari Kerja. Kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat seperti contohnya makan atau minum. Adapun arti lain dari kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah. Selain itu pengertian kerja dalam kacamata Islam yaitu kerja pada hakekatnya adalahnya manifestasi amal kebajikan.

Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Amal seseorang akan dinilai berdasar apa yang diniatkannya.

Kerja adalah perintah suci Allah kepada manusia. Meskipun akhirat lebih kekal daripada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi. Sebagaimana firman Allah,

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِآتِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ
 اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (untuk kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. (QS. Al-Qashash/28: 77).

Jadi bila kata “budaya” dan “kerja” digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik. Budaya yang kerja yang baik sangat diperlukan agar menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti nilai-nilai yang dijalaninya dan tidak membawa individu kepada penyimpangan. Jadi itulah perlunya kita memahami budaya kerja yang baik.

Budaya kerja masing-masing individu akan menentukan terbentuknya budaya organisasi dimana dia bekerja. Tentu saja hal ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan. Budaya organisasi yang mengandung nilai-nilai agama karena selalu mendahulukan pembinaan terhadap *akhlakul karimah*, sejak tahap awal perlu dimantapkan sebagai manifestasi utama dari budaya organisasi. Budaya organisasi akan terekspresi dalam seremoni dan ritual yang substansinya adalah substansi agamawi. Maka tahap *confontation of dependency and authority* dapat dilembutkan melalui budaya jujur, sabar, tidak mudah iri dan terpancing untuk melakukan hal-hal yang dimurkai agama.

Para pemimpin yang mewakili budaya organisasi akan menentukan bahwa bila tahap pertama upaya pegawai menyesuaikan diri dengan budaya organisasi menghasilkan sukses, maka pada tahap berikutnya akan tercapai *confontation of intimacy, role differentiation and peer relationship*. Dalam hal ini akan memasuki tahapan kerjasama yang harmonis dalam suatu organisasi.

Dalam agama Islam manusia ditentukan untuk berusaha dengan sebaik-baiknya agar tercapai suatu tujuan yang halal. Pada tahap ini, dengan dukungan budaya organisasi, setiap individu akan mencoba berusaha untuk menghasilkan prestasi terbaiknya, apalagi bila penerimaan hasil dilakukan dengan adil dan objektif. Melakukan pekerjaan dengan ikhlas adalah ajaran utama dalam Islam. Dalam budaya organisasi dapat dibina suasana bekerja dengan ikhlas. Usaha yang diupayakan hanya karena Allah semata. Bekerja dengan dilandasi keikhlasan, dapat mencegah SDM dari stres atau jenis emosi lain yang merugikan.

1) Berusaha dengan Sebaik-Baiknya dengan Tujuan yang Halal

Mencari nafkah yang halal itu wajib bagi setiap muslim, maka setiap muslim hendaknya memperhatikan bidang dan lapangan profesi yang akan

dipilihnya. Kenyataan menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh sekelompok manusia terdapat pula sejumlah pekerjaan yang haram dan tercela yang bertentangan dengan etos kerja Islami, seperti halnya judi, pelacur, bisnis narkoba, jual beli minuman keras dan lain sebagainya.

Dalam hubungan ini, al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber etos kerja Islam telah memberikan batasan-batasan antara yang halal dan yang haram, antara yang terpuji dan tercela. Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah telah melapangkan lahan yang halal itu sedemikian luasnya. Tinggal upaya dan kemauan manusia sendiri menjawab tantangan tersebut.

Agar pekerjaan bernilai ibadah yaitu dengan melakukan hal berikut:

a) Melakukan Pekerjaan yang Baik dan Halal

Dengan melakukan pekerjaan yang halal, uang yang kita dapatkan tentu halal sehingga makanan yang kita makan juga halal. Kita harus berhati-hati karena makanan yang halal apabila didapatkan dengan cara yang tidak halal maka menjadi makanan yang haram. Sama-sama melakukan pekerjaan yang diniatkan untuk menghidupi keluarga, nilai ibadah dan keberkahan tidak akan sama tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan. Sebagai umat Muslim, kita diwajibkan menekuni pekerjaan-pekerjaan yang halal sesuai dengan tuntunan syariat dan menjauhi segala bentuk pekerjaan yang menyuburkan praktik-praktik kemaksiatan, seperti: membuat patung untuk sesembahan/pemujaan, memproduksi atau menjual khamr atau berbagai jenis minuman memabukkan, memfasilitasi perjudian, meminjami uang dengan sistem riba, suap-menyuap, sihir-menyihir, beternak hewan yang haram, mencuri/merampok, menipu, dan lain-lain.

Melakukan Pekerjaan dengan profesional dan penuh tanggung jawab. Pekerjaan yang kita lakukan harus didasari oleh sikap profesional dan penuh tanggung jawab karena pekerjaan itu tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada atasan tetapi juga kepada Allah SWT. Menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan bisa menjadi cara ampuh untuk memantik semangat kita dalam berkarya. Senantiasa melakukan inovasi-inovasi dan memunculkan ide-ide segar akan membuat kita terbebas dari rutinitas pekerjaan yang menjemukan. Rasulullah SAW merupakan suri tauladan terbaik dalam hal profesionalisme dan tanggung jawab. Beliau merupakan sosok yang sangat berdedikasi dalam setiap hal yang dilakukan, baik sebagai individu, suami, ayah, sahabat, maupun sebagai seorang nabi sehingga beliau mendapat gelar *al-Amîn* yang berarti “yang terpercaya”.

Ikhlas dalam Bekerja, dan yang dimaksud dengan ikhlas disini adalah memasrahkan semua yang kita kerjakan semata-mata untuk mendapat ridho Allah. Amal perbuatan kita tergantung dari niat.

Seyogyanya, sebelum bekerja kita memulainya dengan membaca doa “*Bismillahi tawakkaltu ‘alallahi, wala haula wala quwwata illa billah.*”

Bekerja dengan tidak melalaikan kewajiban kepada Allah Swt. karena syarat pahala adalah kita tidak melalaikan kewajiban melaksanakan ibadah kepada Allah saat bekerja. Apapun jenis pekerjaan yang di jalani oleh seseorang, seberapa besar ataupun kecil gaji yang didapat seseorang harus tetap mensyukurinya karena tidak semua orang diberi nikmat pekerjaan. Oleh karena begitu banyaknya kemudahan yang di dapatkan sebagai seorang pekerja hendaknya bersyukur. Yakinlah bahwa niat ibadah akan diganjar nilai ibadah. Niat menolong orang lain maka Allah Swt. pun akan memberikan pertolongan kepada kita. Sesuatu yang dimiliki memang seringkali terasa tidak spesial namun apabila hal yang dimiliki tersebut tidak ada lagi dalam genggamannya maka kita baru merasa kehilangan. Begitu pun dengan pekerjaan kita.

2) Meminta Tolong pada Allah dan Mengakui Keterbatasan Diri

Dalam Islam, umat dituntut untuk minta tolong pada Allah dan mengakui keterbatasan dirinya. Allah lebih mencintai orang-orang yang selalu meminta daripada yang enggan meminta, karena seolah-olah manusia itu berkecukupan. Dan Allah berfirman:

وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ ﴿٦٠﴾

Berdoalah kepadaKu, niscaya akan keperkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang menyombongkan diri dari menyembahKu akan masuk neraka jahanam dalam keadaan hina dina. (QS. Ghafir/40:60).

Apabila manusia rajin bekerja dan berupaya, ia akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, berkemauan keras dan tidak cepat putus asa. Selanjutnya diimbangi dengan terus menerus berdoa dan meminta tolong kepada Allah, agar usahanya membuahkan hasil. Sifat ini akan membawa manusia ke perilaku rendah hati, tidak takabur dan senantiasa menyadari baik kelemahan maupun kekuatannya.

Agama Islam mengajarkan manusia untuk giat dalam bekerja. Namun dalam bekerja, harus sesuai dengan syariat agama dengan mengedepankan kejujuran, kedisiplinan dan keikhlasan. Bekerja adalah ibadah, selama apa yang dikerjakan adalah untuk tujuan yang baik dan benar.

Dalam islam, manusia diperintahkan untuk taat kepada perintah dan larangan *Rabb*-nya. Baik itu dalam keadaan dilihat oleh orang lain maupun dalam keadaan sendiri. Taat disini seluruhnya merupakan konsekuensi

keyakinan seseorang tentang aqidah islam yang harus dilakukan. Ia mengerjakan perintah dan menjauhi larangan bagaimana pun keadaannya.

Boleh jadi seseorang menampilkan hal-hal yang baik saja dari dirinya, akan tetapi menyembunyikan keburukan atau ketergantungan negatif akan sesuatu dari orang lain. Yang mana hal itu bisa menggambarkan jati diri sesungguhnya dari orang tersebut. Keadaan dirinya yang menunjukkan apakah ia sepenuhnya taat pada Allah di setiap waktu dan tempat, atau tidak.

Islam menuntut seseorang menggantungkan diri sepenuhnya kepada Allah yang Maha Kuasa. Ajaran-ajaran di dalam agama islam mengharuskannya bersandar hanya kepada Sang Pemilik Kekuasaan. Dan diataranya adalah menyerahkan segala sesuatu kepada-Nya melalui amalan dan kegiatan yang Allah ridhoi. Permasalahan hidup apapun, dan beban yang ada di dalamnya semua ia hadapi dengan mendekatkan diri nya kepada Allah. Bukan bergantung kepada manusia ataupun benda. Karena segalanya tidak akan bisa bermanfaat apa-apa tanpa campur tangan kuasa-Nya. Firman Allah:

قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ ﴿١﴾ اللَّهُ الصَّمَدُ ﴿٢﴾

Katakanlah (Muhammad) 'Dialah Allah, Yang Maha Esa. Allah tempat meminta segala sesuatu. (QS. Al- Ikhlas/112: 1-2)

Ibnu 'Abbas menafsirkan ayat kedua surah al-Ikhlas seperti yang diriwayatkan dalam Tafsir Ibnu Katsir, bahwasanya Allah-lah tempat bergantung semua makhluk dalam segala keperluan dan masalah mereka.

Beberapa orang menghadapi masalah dalam hidupnya dengan cara yang tidak dibenarkan agama. Dengan bergantung sepenuhnya kepada makhluk atau pun benda. Yang mana seharusnya seorang muslim mengetahui bahwa hanya Allah lah tempat bersandar dan meminta. Seseorang sudah membuktikan aqidah tauhidnya jika ia menggantungkan seluruh permasalahan hidupnya pada Allah.

Ketika menemui masalah dalam hidup, bukan berarti sama sekali tidak boleh meminta tolong dan bantuan kepada manusia. Hanya saja semaksimal mungkin hendaknya seseorang mengurangi ketergantungannya kepada orang lain. Karena manusia sejatinya tidak memiliki apa-apa, Allah lah yang berkuasa atas segala sesuatu.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمْ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ ﴿١٥﴾

Wahai manusia! Kalianlah yang memerlukan Allah; dan Allah Dialah Yang Mahakaya lagi Maha Terpuji. (QS. Fathir/35:15)

Dengan hati yang bergantung pada Dzat yang Maha Kaya, seorang hamba juga hendaknya senantiasa berdoa kepada Allah. Memohon agar

diringankan bebannya, dan dikabulkan keinginannya. Karena doa adalah senjatanya orang-orang beriman. Tentu dibarengi dengan usaha yang dilakukannya dalam mengatasi masalah, dan bukan sepenuhnya menyandarkan penyelesaian kepada orang lain.

Di dalam hadits, Rasulullah berpesan agar yang kita dahulukan dalam mengharap pertolongan adalah dengan meminta kepada Allah, sebagaimana Rasulullah Saw. Bersabda bahwa jika kamu meminta, maka mintalah kepada Allah. Dan jika kamu memohon pertolongan, mohonlah kepada Allah.

Banyak hal yang bisa seseorang lakukan, akan tetapi hasil yang akan didapatkannya semua diserahkan kepada Allah. Yang utama adalah ia bersandar pada-Nya ketika masalah datang, bukan kepada makhluk lainnya. Dan jangan sampai seseorang merasa bisa melakukan banyak hal tanpa bantuan Allah. Manusia tetap butuh kepada bantuan-Nya sekalipun ia ahli dalam bidang tertentu. Sedangkan Allah tidak butuh kepada manusia, sebagaimana firman Allah:

ذَٰلِكَ بِأَنَّهُ كَانَتْ تَأْتِيهِمْ رُسُلُهُم بِالْبَيِّنَاتِ فَقَالُوا أَبْتَلُّوْنَا فَاكْفَرُوا وَتَوَلَّوْا وَأَسْتَعْنَىٰ
 اللَّهُ وَاللَّهُ عَنِّي حَمِيدٌ ﴿٦﴾

Lalu mereka ingkar dan berpaling; dan Allah tidak memerlukan (mereka). Dan Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji. (QS. At Taghabun/64:6)

Adapun dalam kasus menjadikan benda sebagai jalan keluar permasalahan hidup, alasan orang-orang melakukannya adalah untuk melepaskan beban yang dihadapinya. Walaupun yang terlihat biasanya orang itu sangat bahagia, akan tetapi sebenarnya ia menyimpan kesedihan dan penderitaan. Maka untuk meredakannya ia menggantungkannya kepada benda terlarang tersebut.

Padahal dalam islam, Allah mengajarkan banyak hal yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk menghadapi kepahitan hidup. Yang belum adalah kesungguhannya untuk benar-benar berlepas dari segala makhluk dan benda apapun untuk dijadikan tumpuan. Dan kembali kepada Allah seutuhnya dengan memaknai ayat-ayat-Nya, bahwasanya Allah-lah tempat kembalinya segala sesuatu.

3) Integrasi (Perencanaan Karier Sesuai Minat dan Bakat) Perspektif Al-Qur'an

Pilihan pekerjaan disesuaikan dengan potensi dalam diri, karena dalam tiap manusia memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-Isra' ayat 87,

إِلَّا رَحْمَةً مِّن رَّبِّكَ إِنَّ فَضْلَهُ كَانَ عَلَيْكَ كَبِيرًا ﴿٨٧﴾

Kecuali karena rahmat dari Tuhanmu. Sesungguhnya karunia-Nya atasmu adalah besar.

Pilihan karier seyogyanya disesuaikan dengan potensi yang ada supaya individu mendapat kepuasan, ketenangan, dan proses perencanaan karier dapat berjalan dengan baik hingga mencapai puncak kematangan dalam bekerja. Menurut Samsul Munir Amin, tata nilai kerja islami salah satunya adalah bekerja menurut kadar kemampuan dan keahlian pribadi yang optimal.⁴⁸ Hal ini berkaitan dengan pandangan Islam bahwa setiap manusia memiliki potensi dalam diri, sebagaimana firman Allah Swt. dalam Q.S. As-Sajadah /32: 7-9:⁴⁹

الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ ﴿٧﴾ ثُمَّ جَعَلَ نَسْلَهُ مِنْ سُلَالَةٍ
مِنْ مَاءٍ مَّهِينٍ ﴿٨﴾ ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ ۗ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ
قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٩﴾

(Dia) Yang membuat segala sesuatu yang dia ciptakan sebaik-baiknya dan yang memulai penciptaan manusia dari tanah. Kemudian dia menjadikan keturunannya dari saripati air yang hina (sperma). Kemudian dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur. (QS. As-Sajadah/32: 7- 9).

Ayat ini menggambarkan tentang penciptaan manusia mulai dari yang lemah, hingga diberikan Allah ruh atau potensi untuk dapat hidup, serta disempurnakan dengan diberikan kemampuan penglihatan, pendengaran, dan hati agar manusia dapat memanfaatkan nikmat yang Allah berikan dengan sebaik-baiknya.

Sebagaimana Menurut Abdulmalik Abdulkarim Amrullah dalam Tafsir Al-Azhar menjelaskan makna dari QS. As-Sajadah/32 ayat 7-9 adalah manusia berasal dari mani yang lemah (belum berbentuk dan tidak dapat melakukan apapun), kemudian Allah menggabungkan kedua belah mani tersebut (laki-laki dan perempuan) dan menyimpannya dalam rahim dengan perkisaran waktu tertentu hingga terbentuklah daging, tulang, dan anggota tubuh lainnya. Lalu disempurnakan dengan meniupkan ruh kedalamnya. Setelah itu Allah memberikan penglihatan, pendengaran dan hati. Ini

⁴⁸ Samsul Munir Amin, *Bimbingan dan Konseling Islam*, Jakarta: Amzah, 2015, h. 338.

⁴⁹ Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya dengan Transliterasi Arab- Latin*, Jakarta: CV Karya Insan Indonesia, 2007, h. 757.

merupakan potensi yang diberikan Allah untuk dapat berbaur dengan alam sekitar dan diresapi dalam hati.⁵⁰

Pandangan Ahmad Mubarak dalam Erhamwilda, surah As-Sajadah secara jelas mengisyaratkan tentang potensi manusia berupa hubungan jasad dengan bekerjanya fungsi- fungsi nafs.⁵¹

Namun, terkait dalam menentuka pilihan karier, tidak semua potensi itu digunakan untuk sembarang pekerjaan. Pilihan kerja harus disesuaikan dengan potensi yang ada. Mengenai kemampuan dalam melakukan pekerjaan, karena setiap individu bekerja sesuai dengan keadaan dirinya. Hal ini berkenaan dengan sudut pandang Islam yang mengatakan bahwa Allah tidak akan membebani atau membiarkan manusia untuk menghadapi suatu masalah diluar batas kesanggupan manusia itu sendiri. Sebagaimana Firman Allah dalam surat al- Baqarah /2: 286 sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... ﴿٢٨٦﴾

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (QS. al-Baqarah /2: 286).

Dalam tafsir *Fathul Qadir* dijelaskan bahwa maksud dari ayat di atas adalah at-takliif yaitu perintah yang mengandung kesulitan dan beban. Sedangkan al wus'u adalah kekuatan, al wus'u yaitu hal yang mampu dikerjakan manusia serta pekerjaan itu tidak memberatinya.⁵²

Disini dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam diri individu terdapat potensi dan kemampuan. Namun, dalam hal menentukan karier individu harus menyesuaikannya dengan potensi dalam diri. Begitu pula hal nya dalam Islam yang juga memandang bahwa setiap manusia memiliki potensinya masing-masing yang berbeda satu sama lain. Kemudian dalam menentukan pilihan kerja, Allah tidak membebani manusia melainkan sesuai dengan kesanggupan manusia itu sendiri.

Salah satu hadits menyatakan:

أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ^{٥٣}

Kamu lebih mengetahui urusan duniamu.

⁵⁰Abdulmalik Abdulkarim Amrullah, *Tafsir Al-Azhar*, Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, 2003, h. 5600-5603.

⁵¹Erhamwilda, *Konseling Islami*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, h. 9.

⁵²Asy-Syaukani, Al Imam Muhammad bin Ali bin Muhammad, *Fathul Qadir (Al-Jami' baina Ar-Riwayah wa Ad-Dirayah min ilm Al-Tafsir)*, Jakarta: Pustaka Azzam, 2009, h. 232.

⁵³HR. Muslim, no. 2363

Hadits tersebut mempunyai *asbābul wurūd* (sebab yang mendahului terjadinya hadits). Pada suatu saat, Nabi lewat dihadapan para petani yang sedang mengawinkan serbuk (kurma pejantan) ke putik (kurma betina). Nabi berkomentar: “Sekiranya kamu sekalian tidak melakukan hal itu, niscaya kurmamumu akan baik.” Mendengar komentar itu, para petani lalu tidak lagi mengawinkan kurma mereka. Setelah beberapa lama, Nabi lewat kembali ke tempat itu dan menegur para petani: “Mengapa pohon kurmamumu itu?” Para petani lalu melaporkan apa yang telah dialami oleh kurma mereka, yakni banyak yang tidak jadi. Mendengar keterangan mereka itu, Nabi lalu bersabda sebagaimana yang dikutip di atas.⁵⁴

Banyak kalangan yang memahami hadits tersebut secara tekstual. Mereka menyatakan bahwa Nabi tidak mengetahui banyak tentang urusan dunia dan menyerahkan urusan dunia itu kepada para sahabat (umat Islam). Ada pula yang berpendapat bahwa berdasarkan petunjuk hadis itu, maka Islam membagi kegiatan hidup secara dikotomi, yakni kegiatan dunia dan kegiatan agama. Paham yang demikian itu lalu bermuara kepada keharusan sikap hidup yang sekuler.

Dalam sejarah, Nabi telah berkali-kali memimpin peperangan dan menang. Perang yang dilakukan oleh Nabi dan para sahabat beliau itu adalah urusan dan kegiatan dunia. Disamping sebagai kegiatan agama. Sebelum diangkat sebagai rasulullah, beliau pernah sukses dalam melakukan kegiatan dagang (tepatnya pekerjaan dagang). Berdagang adalah salah satu kegiatan dunia, Nabi juga sebagai kepala negara yang berhasil. Kegiatan menjadi kepala negara selain banyak berhubungan dengan urusan dunia, juga banyak berhubungan dengan urusan agama.⁵⁵

Hadis tersebut sesungguhnya tidaklah menyatakan bahwa Nabi sama sekali buta terhadap urusan dunia. Kata dunia yang termuat dalam hadis itu lebih tepat diartikan sebagai profesi atau bidang keahlian. Dengan demikian, maksud hadis itu ialah bahwa Nabi tidak memiliki keahlian sebagai petani; karenanya, para petani lebih mengetahui tentang dunia pertanian dari pada Nabi. Hadis tersebut tidak dikemukakan oleh Nabi kepada para pedagang, para pasukan perang, dan para penggembala kambing. Sebab dalam kegiatan-kegiatan dagang, perang, dan penggembalaan kambing Nabi memiliki keahlian. Dalam sejarah, Nabi memang tidak dikenal sebagai berkeahlian dibidang pertanian.

Dengan demikian, yang harus diterapkan terhadap hadis Nabi diatas adalah pemahaman secara kontekstual. Maksud hadis tersebut adalah penghargaan Nabi terhadap keahlian profesi ataupun bidang keahlian

⁵⁴Syuhudi Ismail, *Hadis Nabi yang Tekstual dan Kontekstual*, Jakarta: Bulan Bintang, 1994, h. 56.

⁵⁵ Syuhudi Ismail, *Hadis Nabi yang Tekstual...* h. 57.

lainnya. Jadi, para petani lebih mengetahui tentang dunia pertanian dari pada mereka yang bukan petani. Para pedagang lebih mengetahui dunia perdagangan dari pada petani. Para kiyai pengasuh pesantren lebih mengetahui dunia pesantren dari pada mereka yang bukan dari pesantren. Petunjuk Nabi tentang penghargaan terhadap keahlian profesi dan bidang keahlian itu bersifat universal.⁵⁶

B. Membangun Tujuan Karier dan Strategi Karier Perspektif Al-Quran (*Goal Setting and Strategi Development*)

Proses manajemen karier tidak berakhir hanya dengan eksplorasi karier dan setelah perencanaan karier tersusun. Proses selanjutnya adalah melaksanakan perencanaan itu dengan *Goal Setting and Strategi Development* atau membangun tujuan dan strategi karier.

Salah satu proses manajemen karier pada pelaksanaan suatu rencana di dalam *goal setting and strategi development* adalah pengorganisasian. Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja.⁵⁷

Istilah pengorganisasian dalam perspektif al-Qur'an disebut *at-Tandziim* yang merupakan wadah tentang fungsi setiap orang, hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. *At-Tandziim* merupakan proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi.

Proses *at-tandziim* pada *goal setting and strategi development* dalam manajemen karier dapat dimaknai sebagai proses untuk bekerja sama dalam cara yang terstruktur guna mencapai tujuan spesifik atau beberapa tujuan.⁵⁸ *At-tandziim* juga dapat dimaknai sebagai kegiatan dasar dari manajemen karier yang dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.⁵⁹

Sebagaimana proses pengorganisasian, *At-tandziim* berfungsi untuk mengelompokkan kegiatan sesuai dengan keperluannya. Guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.⁶⁰

⁵⁶Syuhudi Ismail, *Hadis Nabi yang Tekstual dan Kontekstual*, Jakarta: Bulan Bintang, 1994, h. 57.

⁵⁷Didin Hafidudin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Prkatik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 101.

⁵⁸ Engkoswara dan Komariah, *Administrasi Pendidikan*,... h. 95.

⁵⁹ George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, h. 73.

⁶⁰ Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press, 2002, h. 10.

1. Penetapan Tujuan Karier Perspektif Al-Qur'an

Istilah pengorganisasi di dalam al-Quran dapat didalami melalui istilah *shaffan* “*shaffan*” (barisan). Kata *shaffan* di al-Quran disebut sebanyak 6 kali, yaitu di dalam Surat Al-Kahfi/18: 48, Thaahaa/20: 64, Ash-Shaafaat/37: 1, Ash-Shaff/61: 4, An-Naba'/78: 38 dan Al-Fajr/89: 22.

Firman Allah dalam surat al-Kahfi/18: 48, yaitu:

وَعَرِّضُوا عَلَىٰ رَبِّكَ صَفًّا لَقَدْ جِئْتُمُونَا كَمَا خَلَقْنَاكُمْ أَوَّلَ مَرَّةٍ بَلْ زَعَمْتُمْ أَلَّن نَجْعَلَ لَكُمْ مَوْعِدًا ﴿٤٨﴾

Dan mereka akan dibawa ke hadapan Tuhanmu dengan berbaris. Sesungguhnya kamu datang kepada kami, sebagaimana kami menciptakan kamu pada kali yang pertama; bahkan kamu mengatakan bahwa kami sekali-kali tidak akan menetapkan bagi kamu waktu (memenuhi) perjanjian.

Allah juga berfirman dalam surat Thaahaa/20: 64, yaitu:

فَأَجْمِعُوا كَيْدَكُمْ ثُمَّ آتُوا صَفًّا وَقَدْ أَفْلَحَ الْيَوْمَ مَنِ اسْتَعْلَىٰ ﴿٦٤﴾

Maka himpunkanlah segala daya (sihir) kamu sekalian, Kemudian datanglah dengan berbaris. dan Sesungguhnya beruntunglah oran yang menang pada hari ini.

Allah juga berfirman dalam surat Ash-Shaafaat/37 : 1,

وَالصَّافَّاتِ صَفًّا ﴿١﴾

Demi (rombongan) yang ber shaf-shaf dengan sebenar-benarnya.

Selain itu Allah juga berfirman dalam surat Ash-Shaff/61: 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُوعٌ ﴿٤﴾

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Selain itu juga Allah berfirman dalam surat An-Naba'/78: 38,

يَوْمَ يَقُومُ الرُّوحُ وَالْمَلَائِكَةُ صَفًّا لَا يَتَكَلَّمُونَ إِلَّا مَنْ أُذِنَ لَهُ الرَّحْمَنُ وَقَالَ صَوَابًا ﴿٣٨﴾

Pada hari, ketika ruh dan para malaikat berdiri bershaf- shaf, mereka tidak berkata-kata, kecuali siapa yang Telah diberi izin kepadanya oleh Tuhan yang Maha Pemurah; dan ia mengucapkan kata yang benar.

Selain itu Allah juga berfirman dalam surat Al-Fajr/89: 22,

وَجَاءَ رَبُّكَ وَالْمَلَكُ صَفًّا صَفًّا ﴿١٣﴾

Dan datanglah Tuhanmu; sedang malaikat berbaris-baris.

Berdasarkan enam ayat yang menjelaskan kata صَفًّا “shaffan” di atas, maka ayat yang sesuai dengan kajian dalam penelitian ini tertuang di dalam Surat Ash-Shaff: 4. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Kata *shaffan* (barisan) adalah sekelompok dari sekian banyak anggotanya yang sejenis dan kompak serta berada dalam satu wadah yang kukuh lagi teratur. Sedangkan kata *marshushun* berarti berdempet dan tersusun dengan rapi.⁶¹ Maksud ayat ini adalah tentang pentingnya kekompakan barisan, kedisiplinan yang tinggi, serta kekuatan kerja sama dalam menghadapi berbagai macam rintangan dan tantangan dalam menjalankan suatu.

Al-Qurtubi menjelaskan makna *shaff* di surat Ash-Shaff ayat 4 adalah perintah masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.⁶²

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau *itqan*.

Menurut al-Baghawi maksud dari Ash-Shaff ayat 4 di atas adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak bergoyah dari tempat tersebut.⁶³ Di samping itu, dalam ayat tersebut banyak mufassir yang menerangkan bahwa ayat tersebut adalah barisan dalam perang.⁶⁴ Maka ayat tersebut mengindikasikan adanya tujuan dari barisan perang yaitu berupaya untuk melaksanakan kewajiban yaitu jihad di jalan Allah dan memperoleh kemenangan.

Dari sini dapat dikemukakan bahwa ciri organisasi adalah mempunyai pemimpin dan terjadi *itba'* terhadap kepemimpinan tersebut. Di samping itu, kata *bunyanun marshusun* mengindikasikan bahwa dalam sebuah organisasi hendaknya terdapat pembagian wewenang dan tugas, keterpaduan komando, sebagaimana yang terjadi dalam sebuah bangunan atau rumah, ada yang bertugas menjadi tangga, ada yang bertugas menjadi tiang, serta ada yang bertugas menjadi atap dan sebagainya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan dari Ash-Shaff ayat 4 memiliki makna dalam pengorganisasian harus memperhatikan prinsip kekompakan atau tidak boleh berpecah belah, kerjasama dalam mencapai tujuan, dan pembagian wewenang dan tugas.

⁶¹M. Quraish Shihab, ... h. 196.

⁶²al-Qurtubi, ... h. 5594.

⁶³al-Baghawi, ... h. 108.

⁶⁴al-Thabari, ... h. 357.

Beberapa prinsip pengorganisasian dalam menetapkan tujuan adalah:

a. Prinsip Kekompakan /Kesatuan Komando

Organisasi harus memiliki prinsip kekompakan atau keterpaduan atau kesatuan komando sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang dan perpecahan, sebagaimana diterangkan di dalam ayat di bawah ini:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَأَصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿٤٦﴾

Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar. (Q.S. al-Anfal/8: 46)

Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat perpecahan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan. Dalam tafsirnya al-Maraghi menerangkan pertentangan yang menyebabkan rusaknya koordinasi dan organisasi akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.

Dalam ayat lain QS. Asy-Syura/42: 13 dijelaskan:

﴿شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ ﴿١٣﴾﴾

Dia telah mensyari'atkan bagi kamu tentang agama apa yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa Yaitu: Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik agama yang kamu seru mereka kepadanya. Allah menarik kepada agama itu orang yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali (kepada-Nya).”

Ayat di atas menjelaskan bahwa anggota organisasi dilarang keluar dari organisasi dan dilarang memecah belah organisasi. Perpecahan dalam organisasi berakibat sangat fatal, sebagaimana Qaul Sayyidina Ali bin Abi Thalib:

b. Prinsip Kerjasama

Kerjasama adalah merupakan suatu kegiatan dalam berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama, dalam kerjasama ini biasanya terjadi interaksi antar anggota kelompok dan mempunyai tujuan yang sama untuk dapat dicapai bersama-sama. Allah Swt dalam al-Quran berfirman:

...وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.” (Qs Al-Maidah/5: 2)

Perlu diperhatikan bahwa kerjasama yang dimaksudkan Islam adalah adanya kerja sama dalam pekerjaan-pekerjaan yang baik dan berguna bagi organisasi sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang menyebabkan tersebarnya kerusakan dan kebatilan dan dosa, bukan hanya tidak baik bekerja sama dalam hal itu, namun hal itu juga dilarang. Ayat al-Quran juga melarang bentuk kerja sama dalam berbuat dosa dan permusuhan.

c. Pembagian Wewenang dan Tugas

Organisasi harus memiliki pembagian tugas (*job description*) yang jelas disertai kejelasan struktur organisasi yang akan dibangun, karena berkaitan dengan penentuan orang-orang yang akan diserahi tugas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Pada aspek ini, Allah Swt. sudah memberikan sinyal tentang pentingnya pembagian tugas (pekerjaan) kepada orang-orang yang sesuai dengan keahliannya. Dalam QS.Az-Zukhruf/43: 32 diberikan gambaran berikut:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami Telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami Telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.

Ayat ini menjelaskan tentang peran Allah Swt dalam membagi-bagi sarana penghidupan (pekerjaan, jabatan, dan tanggung jawab) di antara umat manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri-sendiri tanpa ada saling kerja sama. Bahkan di

dalam ayat tersebut Allah Swt telah menjanjikan akan meninggikan derajat sebagian umat manusia atas yang lain (karena ilmu, harta benda, kekuatan, dan lain-lain) beberapa derajat, agar dapat saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena masing-masing orang pasti saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya, termasuk dalam konteks ini mengatur jalannya kehidupan roda suatu organisasi.

Bahkan di dalam ayat tersebut, Allah Swt juga telah menjelaskan akan pentingnya membentuk struktur organisasi, karena dengan potensi dan kualitas yang dimiliki oleh sebagian orang, Allah Swt telah menjanjikan posisi dan jabatan yang layak bagi manusia sesuai dengan kualifikasinya bahwa Allah telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Oleh karena itu, dalam konteks berorganisasi, khususnya dalam struktur organisasi, menjadi atasan dan bawahan merupakan bukti akan janji Allah Swt. terhadap orang-orang yang memiliki potensi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kapasitas dan kredibilitasnya.

Sebab, memberikan wewenang dan tanggung jawab pekerjaan suatu organisasi tidak boleh ditentukan secara asal-asalan, tetapi harus berdasarkan pertimbangan yang matang dengan proses seleksi yang ketat dan analisis yang tajam sesuai dengan job analysis dan job description yang telah ditentukan sebelumnya. Berkali-kali Allah Swt telah mengingatkan akan hal ini kepada kita (umat manusia) bahwa pekerjaan itu harus diberikan kepada seseorang sesuai dengan keahlian masing-masing, agar pekerjaannya bisa maksimal. Berikut penegasan Allah Swt. terkait pembagian tugas (*job description*):

a. Bekerjalah sesuai dengan keahlian

Perintah untuk bekerja sesuai dengan keahlian terdapat pada firman Allah surah Az-Zumar/39 ayat 39,

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىۡ عَلِيْمٌۭٔ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.

Pembagian wewenang dan tugas harus berdasarkan prinsip keahlian (kesesuaian antara pekerjaan dengan kompetensi staf).

b. Menyerahkan Pekerjaan kepada Ahlinya agar pekerjaannya Lebih maksimal.

Allah SWT, menjelaskan dalam Surat An-Nisa'/4: 58, sebagai berikut:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah mewajibkan (kepada kita) untuk berbuat yang optimal dalam segala sesuatu”.

c. Pekerjaan tidak boleh diminta

Pembagian wewenang dan tugas harus dalam organisasi (jabatan) tidak boleh diminta.

d. Pekerjaan harus Dilakukan dengan Amanah dan Tanggung Jawab.

Allah SWT berfirman dalam QS. al-Anfal/8 ayat 27, sebagai berikut:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu Mengetahui (QS. al-Anfal/8 ayat 27).

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi organik dalam manajemen. Pengorganisasian adalah proses pengelompokan kegiatan, menciptakan struktur pekerjaan, pembagian tugas, penetapan sistem kerja dan penetapan sistem koordinasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengorganisasian dalam Al-Quran dijelaskan dengan istilah *شَفًّا* “shaffan” yang dijelaskan sebanyak 6 kali. Salah satu ayat yang dapat dijadikan rujukan dalam memahami pengorganisasian tertuang dalam surat As-Shaff: 4. Adapun kandungan yang dapat dipahami dalam surat Ash-Shaff ayat 4 bahwa pengorganisasian harus memperhatikan prinsip kekompakan atau tidak boleh berpecah belah, kerjasama dalam mencapai tujuan, dan pembagian wewenang dan tugas.

2. Pengembangan Strategi Karier Perspektif Al-Qur’an

Pengembangan strategi karier seharusnya dilakukan setiap manusia, sesuai ajaran Islam yang telah ditentukan batas-batasnya. Oleh karena itu, ajaran Islam yang mendasari cara mengembangkan karier, antara lain:

a. Niat yang baik

Niat yang baik adalah pondasi dari amal perbuatan. Jika niatnya baik usaha amalnya juga baik, sebaiknya jika niatnya rusak, maka amalnya juga rusak, sebagaimana hadits Rasulullah yang menjelaskan sesungguhnya amalan itu tergantung pada niatnya, dan seseorang sesuai dengan apa yang ia niatkan.

Imam Nawawi *rahimahullahu ta'ala* mengatakan, dari Amirul Mukminin, Abu Hafsh 'Umar bin Al-Khattab *radhiyallahu 'anhu*, ia berkata bahwa ia mendengar Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

“*Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya seseorang hanya mendapatkan apa yang dia niatkan. Maka barang siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.*” (HR. Bukhari dan Muslim)

Apa yang disampaikan Rasulullah tersebut bukan hanya untuk urusan ibadah saja, tetapi juga berlaku untuk urusan karier dan pekerjaan seperti kegiatan berwirausaha. Oleh karena itu, dalam mengembangkan karier setiap muslim dituntut agar proses pengembangan karier selalu berorientasi pada mencari ridha Allah semata,⁶⁵ sebagaimana firman Allah dalam surat Al-An'am/06 ayat 162-163 sebagai berikut.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾ لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٦٣﴾

Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. tiada sekutu bagiNya; dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah)”

Semakin berkualitas keikhlasan seseorang muslim dalam menghadirkan niat untuk semua aktivitasnya, maka pertolongan dan bantuan Allah akan semakin mengalir. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bantuan Allah berjalan seiring dengan persiapan niat yang terkandung di dalam hati.

⁶⁵ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syari'ah*, Banjamasin: Antasari Press, 2011, h.17

b. Berinteraksi dengan akhlak

Akhlak menempati posisi puncak dalam rancang bangun peradaban Islam, karena inilah yang menjadi tujuan Islam dan dakwah para nabi, yaitu untuk menyempurnakan akhlak. Beberapa akhlak dasar yang harus dimiliki oleh setiap muslim dalam pengembangan strategi karier perspektif al-Qur'an antara lain:

1) Memiliki Kekuatan (*Al-Qawiy*)

Salah satu strategi pengembangan karier perspektif al-Qur'an yaitu dengan memiliki kriteria akhlak *al-qawiy*, sebagaimana yang terdapat dalam surat al-Qashash/28 ayat 26,

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Di dalam tafsir Kementerian Agama RI dijelaskan bahwa anak perempuan orang tua itu kagum kepada Musa, melihat kekuatan fisiknya dan kewibawaannya ketika mengambil air minum ternak, serta kesantunannya ketika berjalan menuju rumah. Selanjutnya salah seorang dari kedua perempuan yang datang mengundang Musa berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja pada kita antara lain menggembalakan ternak kita, karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya, dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja pada kita untuk pekerjaan apa pun ialah orang yang kuat fisik dan mentalnya dan dapat dipercaya.

Orang tua tersebut tidak mempunyai anak laki-laki dan tidak pula mempunyai pembantu. Oleh sebab itu, yang mengurus semua urusan keluarga itu hanyalah kedua putrinya saja, sampai keduanya terpaksa menggembala kambing mereka, di samping mengurus rumah tangga. Terpikir oleh salah seorang putri itu untuk meminta tolong kepada Musa yang tampaknya amat baik sikap dan budi pekertinya dan kuat tenaganya menjadi pembantu di rumah ini.

Putri itu mengusulkan kepada ayahnya agar mengangkat Musa sebagai pembantu mereka untuk menggembala kambing, mengambil air, dan sebagainya karena dia seorang yang jujur, dapat dipercaya, dan kuat tenaganya. Usul itu berkenan di hati ayahnya, bahkan bukan hanya ingin mengangkatnya sebagai pembantu, malah ia hendak mengawinkan salah satu putrinya dengan Musa.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria akhlak Al-Qawiy yaitu kuat, kuat bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mencapai

tujuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) seseorang terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, seorang pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.⁶⁶ Kuat disini juga bisa diartikan kuasa, yaitu kekuasaan terhadap suatu bidang.

Kriteria akhlak *Al-Qawiy* yaitu kuat mencakup kuat fisik⁶⁷ dan kuat mental (emosional, intelektual, spiritual). Kekuatan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan dan karakteristik lainnya. Sedangkan kekuatan mental yang meliputi kemampuan emosional, intelektual, dan spiritual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, seperti berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

2) Jujur

Dalam mengembangkan karier seorang muslim harus menjunjung tinggi kejujuran, karena kejujuran merupakan akhlak utama yang merupakan sarana yang dapat memperbaiki kariernya, menghapus dosa, dan bahkan dapat mengantarkannya masuk ke dalam surga,⁶⁸ sebagaimana firman Allah dalam surat al-Ahzab/33: 70-71:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اٰتَّقُوا اللّٰهَ وَقُولُوْا قَوْلًا سَدِيْدًا ﴿٧٠﴾ يُصْلِحْ لَكُمْ اَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ
لَكُمْ ذُنُوْبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللّٰهَ وَرَسُوْلَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيْمًا ﴿٧١﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan Katakanlah Perkataan yang benar. niscaya Allah memperbaiki bagimu amalan-amalanmu dan mengampuni bagimu dosa-dosamu. dan Barangsiapa mentaati Allah dan Rasul-Nya, Maka Sesungguhnya ia telah mendapat kemenangan yang besar.

Begitu pentingnya kejujuran ini, khususnya bagi profesi pedagang, sebagaimana Rasulullah SAW bersabda dalam haditsnya bahwa seorang pedagang yang jujur akan bersama para nabi, orang-orang jujur, dan para syuhada.

⁶⁶ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Cet I, Bandung : Pustaka setia, 2010, h. 189.

⁶⁷ Selain keadaan kesehatan dan tingkat kekuatan tubuh, hal yang penting dalam kemampuan fisik adalah baik buruknya fungsi biologis dari beberapa bagian tertentu dari badan, sebagai contoh antara individu yang satu sangat tajam penglihatan dan pendengarannya, sedangkan individu yang lain kurang dalam salah satu dari dua hal ini. A.A. Gondokusumo, *Komunikasi Penugasan*, Cet II, Jakarta : Gunung Agung, 1983, h. 10.

⁶⁸ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha ...*, h. 18.

Bila memiliki akhlak jujur, maka seseorang akan hidup harmonis dengan Allah karena Allah adalah yang maha jujur. Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa'/4: 122:

وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَنُدْخِلُهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا وَعَدَّ اللَّهُ حَقًّا وَمَنْ أَصْدَقُ مِنَ اللَّهِ قِيلًا ﴿١٢٢﴾

Orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan saleh, kelak akan Kami masukkan ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah telah membuat suatu janji yang benar. dan siapakah yang lebih benar perkataannya dari pada Allah.

3) Amanah

Kriteria akhlak *Al-Amīn* yaitu dipercaya. Makna *Al-Amīn* disini merujuk pada integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah. Seorang yang memiliki akhlak *Al-Amīn* berarti seseorang tersebut sanggup menjalani dan tidak menyalahgunakan kepercayaan yang dipegangnya untuk kepentingan dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki akhlak *Al-Amīn* harus dapat menunaikan amanah yang diberikan kepadanya dengan baik. Karakteristik seseorang yang professional harus memiliki sifat amanah, yaitu seseorang yang terpercaya dan bertanggung jawab. Seseorang yang professional adalah seseorang yang bekerja sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya.

Karakter seseorang yang memiliki akhlak *Al-Amīn* bukan hanya sebatas berkata sesuai kebenaran, melainkan juga bertindak sesuai kenyataan. Kesatuan antara ucapan dan tindakan serta bertanggung jawab penuh atas apa yang telah dilakukan. Tanggung jawab dapat berarti mencerminkan kesediaan menanggung semua risiko akibat dari perbuatan. Tanggung jawab merupakan sifat yang amat baik bagi manusia.⁶⁹ Setiap hal yang berkaitan dengan masalah tugas dan tanggung jawab atau hak dan kewajiban prinsip amanahlah yang menjadi nilai dasarnya.⁷⁰ Kepercayaan adalah sebuah hal yang sangat penting dalam suatu hubungan. Jika rusak kepercayaan maka rusaklah suatu hubungan.⁷¹

Menurut Yusuf Qardawi dalam bukunya yang berjudul *Islam Agama Peradaban* mengatakan bahwa :

⁶⁹M. Yatimin Abdullah, *Pengantar Studi Etika*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 219.

⁷⁰M. Dawam Rahardjo, *Ensiklopedi Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*, Cet II, Jakarta Selatan : Paramadina, 2002, h. 204-205.

⁷¹Muammar Nas, *Kedahsyatan Marketing Muhammad*, Bogor: Pustaka Iqro Internasional, 2002, h. 57.

Umat Islam berkewajiban untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan dan pelatihan serta untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas disegala bidang kehidupan. Selanjutnya, menempatkan personal pada *job* yang tepat dan sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga dapat mengembangkan potensi secara optimal.⁷²

Selain itu, juga diharapkan bisa memenuhi sisi-sisi yang sering dilupakan orang dengan mengadakan terobosan-terobosan baru dan evaluasi secara berkala. Sehingga salah satu strategi pengembangan karier melalui interaksi dengan akhlak yaitu dengan meletakkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan keahliannya dan menghindari penyerahan amanah yang bukan pada ahlinya.

Amanat berarti kedudukan atau kewajiban orang yang dipercaya (*al-amin*). Namun, amanat secara umum merupakan menjaga sesuatu, tidak harus harta, yang mesti dijaga dan disampaikan kepada seseorang. Seperti amanat untuk menjaga rahasia perusahaan, amanat dalam pekerjaan tertentu ataupun amanat untuk memberikan informasi kepada pihak tertentu. Dasar hukum menjaga amanat terdapat dalam Al-Qur'an surat al-Anfal/8: 27:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٢٧﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Islam mengajarkan agar seorang muslim selalu menghidupkan mata hati mereka dengan selalu menegakkan sikap amanah. Dan dengan sikap amanah itu pula seseorang dapat menjaga hak-hak Allah dan hak-hak manusia, sehingga tidak lalai dalam melaksanakan kewajibannya. Orang yang amanah tidak menyepelkan atau tidak memperhatikan amanah yang diamanatkan Allah kepadanya, karena ia sadar melanggarnya adalah suatu malapetaka baginya.

Makna amanah dalam berbisnis juga bisa dilihat dari ketika seorang penjual mengatakan dengan terus terang mengenai cacat barang yang dijualnya kepada calon pembelinya. Penjual yang jujur itu tidak khawatir barangnya tidak laku karena cacatnya diketahui oleh calon pembeli. Ia sadar betul dengan apa yang dirasakan dalam hatinya, selayaknya seorang tidak ridha terhadap sesuatu yang menimpa orang lain sebagaimana dia tak akan ridha bila hal itu menimpa dirinya.

Oleh karena itu bagi seorang wirausaha muslim keuntungan satu rupiah yang diberkahi Allah akan menjadi sebab kebahagiaannya di dunia

⁷²Yusuf Qardawi, *Islam Agama Peradaban*, Solo : Era Intermedia, 2004, h. 279-281.

dan akhirat jauh lebih baik dari pada jutaan rupiah yang dicela dan dijauhkan dari berkah yang akan menjadi sebab kehancuran pemiliknya di dunia dan akhirat.

4) Toleran

Sikap toleran akan memudahkan seseorang dalam menjalankan bisnisnya. Ada beberapa manfaat yang didatangkan oleh sikap toleran dalam berbisnis, diantaranya: mempermudah terjadinya transaksi, mempermudah hubungan dengan calon pembeli, dan mempercepat perputaran modal.⁷³ Allah berfirman dalam surat al-Maidah/5: 2:

...وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانَ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

... Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.

5) Menepati Janji

Islam adalah agama yang sangat menganjurkan penganutnya untuk menepati janji dan semua bentuk komitmen yang telah disepakati dalam hubungan muamalah antar manusia.⁷⁴ Allah Berfirman dalam surat al-Baqarah/2: 282:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ... ﴿٢٨٢﴾

Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya... (al-Baqarah/2: 282)

Semua petunjuk yang diberikan Al-Quran dan Rasul dalam hadits itu merupakan sarana yang akan membantu wirausaha muslim untuk merealisasikan janji yang dibuatnya, sehingga akan terhindar dari kategori orang munafik yang dibenci Allah.⁷⁵

6) Percaya pada takdir dan ridha

Seorang wirausaha muslim wajib mengimani/percaya pada takdir, baik atau buruk. Tidak sempurna keimanan seseorang tanpa mengimani takdir Allah. Setelah percaya dengan takdir, maka ia pun harus berdzikir dan bersyukur bila menerima keuntungan dalam hartanya dan tidak akan bergembira secara berlebihan- lebih, sebagaimana diingatkan Allah dalam firmanNya:

⁷³ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha ...*, h. 22

⁷⁴ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha ...*, h. 23

⁷⁵ Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha ...*, h. 24

...فَاذْكُرُواْ آلَاءَ اللّهِ لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ ﴿٦٩﴾

Maka ingatlah nikmat-nikmat Allah supaya kamu mendapat keberuntungan. (al-A'raf/7:69)

Begitu pula jika sebaliknya, maka tetap ridha dan sabar menghadapi dan menjalaninya, karena dalam setiap kejadian pasti ada hikmah yang tersembunyi.

7) Bersyukur

Wirausaha muslim adalah wirausaha yang selalu bersyukur kepada Allah. Bersyukur merupakan konsekuensi logis dari bentuk rasa terimakasih kita atas nikmat-nikmat yang sudah Allah berikan selama ini, hal ini akan selalu diingatnya, karena Allah sudah mengingatkannya dalam Al-Qur'an.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧٤﴾

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih. (QS. Ibrahim/14:7)

Rasa syukur kepada Allah yang dimaksudkan di sini bukan hanya diucapkan saja, tetapi juga harus diiringi dengan perbuatan terutama bagi yang sudah berkecukupan dari hasil usahanya, yaitu dengan berzakat, berinfak, dan bersedekah.

8) Kerja sebagai ibadah

Islam memposisikan bekerja sebagai kewajiban kedua setelah sholat. Oleh karena itu apabila dilakukan dengan ikhlas, maka bekerja bernilai ibadah dan mendapat pahala. Dengan bekerja kita tidak saja menghidupi diri kita sendiri, tetapi juga menghidupi orang-orang yang ada dalam tanggungan kita bahkan bila kita sudah berkecukupan dapat memberikan sebagian dari hasil kita untuk menolong orang lain yang memerlukan.

9) Menjaga aturan *syari'ah*

Islam memberikan keleluasaan kepada kita untuk menjalankan usaha ekonomi, perdagangan atau bisnis apapun sepanjang bisnis (perdagangan) itu tidak termasuk yang diharamkan oleh syariah Islam. Oleh karena itu agar wirausahawan merasa aman dalam menjalankan bisnis (perdagangan) nya, maka ada baiknya kita ajak kembali untuk melihat batasan-batasan syari'ah yang berkenaan dengan praktik bisnis ini.

Selain itu, berdasarkan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani bahwasanya Rasulullah SAW bersabda:

إن هلا عز وجل يجب إذا عمل أحدكم عمال أن يتقنه

Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani)

C. Penilaian Karier Perspektif Al-Qur’an (*Career Appraisal*)

Penilaian karier atau *Career appraisal* merupakan proses di mana seseorang menguasai dan menggunakan umpan balik yang berkaitan dengan pekerjaan untuk menentukan apakah tujuan dan strategi karier itu cocok.

Pada dasarnya, penilaian karier merupakan suatu evaluasi mengenai proses manajemen karier yang sedang berlangsung. Jika pelaksanaan proses manajemen karier sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, maka proses manajemen karier dianggap berhasil. Begitu pula sebaliknya, jika pelaksanaan aktivitas manajemen karier menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan tujuan karier, berarti pelaksanaan proses manajemen karier tersebut dapat membawa terlibat kembali dalam eksplorasi karier, dan proses manajemen karier berlanjut dengan siklus aktivitas yang berbeda.⁷⁶

Di dalam pendekatan inklusif manajemen karier, penilaian karier masuk di dalam kategori proses pengawasan⁷⁷ atau *ar-riqobah* yang merupakan sesuatu yang harus ada dan harus dilaksanakan dalam proses manajemen karier. Penilaian karier ini berfungsi untuk meneliti dan memeriksa apakah pelaksanaan tugas-tugas perencanaan karier betul-betul dikerjakan atau tidak.⁷⁸ Penilaian karier juga digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan, penyalahgunaan dan kekurangan dalam pelaksanaannya. Jika ada, maka perlu untuk direvisi.⁷⁹

⁷⁶Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006, h. 162.

⁷⁷ Pengawasan adalah proses memonitor aktivitas untuk memastikan aktivitas-aktivitas tersebut diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan memperbaiki setiap deviasi yang signifikan. Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: Renika Cipta. 1993, h. 343.

⁷⁸ Menurut Robinson control sebagai proses memonitor aktivitas-aktivitas untuk mengetahui apakah individu-individu dan organisasi itu sendiri memperoleh dan memanfaatkan sumber-sumber secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuannya, dan memberikan koreksi bila tidak tercapai. Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 1988, h. 168.

⁷⁹ Control sebagai fungsi sistem yang melakukan penyesuaian terhadap rencana, mengusahakan agar penyimpangan-penyimpangan hanya dalam batas-batas yang dapat ditoleransi. Disini control diartikan sebagai kendali agar performan petugas dan output sesuai rencana. Sedangkan Henry Fayol mengatakan: “Control consist in verifying whether

Sebagaimana fungsi pengawasan atau pengendalian⁸⁰ adalah sebagai salah satu aktivitas untuk mengadakan perbaikan dalam rangkaian proses manajemen dan bukan merupakan aktifitas untuk mencari kesalahan, maka untuk dapat melaksanakan penialain karier melalui pendekatan inklusif manajemen karier, konsep perencanaan karier harus ada dan jelas, karena tanpa perencanaan sulit diketahui adanya penyimpangan dan tanpa pengetahuan terhadap penyimpangan maka fungsi kontrol akan sangat kabur.

Penilaian karier pada model pendekatan inklusif manajemen karier di dalam al-Qur'an sesuai dengan perintah Allah dalam surat at-Taubah/9: 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Penilaian karier sebagai Controlling atau pengawasan di dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama dengan kata *ar-Riqobah*. Di dalam al-Qur'an, kata ini disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan, terutama pengawasan dari Allah swt. Ayat-ayat tersebut di antaranya adalah surat an-Nisa/4: 1

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا
رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾

Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain dan

everything occur in conformity with the plan adopted, the instruction issued and principles established. It has for object to point out weaknesses and errors in order to rectify then and prevent recurrence." Dalam Sofyan Syafri Harahap, *Akuntansi, Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Fe Universitas Trisakti, 1992, h. 78.

⁸⁰ "Controlling" sering diterjemahkan pula dengan pengendalian, termasuk di dalamnya pengertian rencana-rencana dan norma-norma yang mendasarkan pada maksud dan tujuan manajerial, dimana norma-norma ini dapat berupa kuota, target maupun pedoman pengukuran hasil kerja nyata terhadap yang ditetapkan. Dalam Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta, 1992, h. 131.

(peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.

Ar-riqobah ialah mengetahui kejadian-kejadian yang sebenarnya dengan ketentuan dan ketetapan peraturan, serta menunjuk secara tepat terhadap dasar-dasar yang telah ditetapkan dalam perencanaan semula.⁸¹

Fungsi Pengawasan juga terdapat dalam surat al-Maidah/5: 117:

مَا قُلْتُ لَهُمْ إِلَّا مَا أَمَرْتَنِي بِهِ أَنْ أَعْبُدُوا اللَّهَ رَبِّي وَرَبَّكُمْ وَكُنْتُ عَلَيْهِمْ شَهِيدًا مَّا دُمْتُ فِيهِمْ فَلَمَّا تَوَفَّيْتَنِي كُنْتُ أَنْتَ الرَّقِيبَ عَلَيْهِمْ وَأَنْتَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ ﴿١١٧﴾

Aku tidak pernah mengatakan kepada mereka kecuali apa yang Engkau perintahkan kepadaku (mengatakan)nya yaitu: "Sembahlah Allah, Tuhanku dan Tuhanmu", dan adalah aku menjadi saksi terhadap mereka, selama aku berada di antara mereka. Maka setelah Engkau wafatkan aku, Engkau-lah yang mengawasi mereka. Dan Engkau adalah Maha Menyaksikan atas segala sesuatu."

Terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang pengawasan antara lain dalam surat al-Sajdah/32: 5 berikut:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.

Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adalah pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.⁸²

Secara garis besar, Dessler⁸³ mengemukakan bahwa terdapat dua pendekatan dalam mempertahankan fungsi pengawasan (*maintaining controlling function*), yaitu; sistem pengawasan tradisional (*traditional*

⁸¹ As Sayyid Mahmud Al-Hawary, *Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*. (Cet III, Kairo: 1998, h. 189.

⁸² M. Quraish shihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an)*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h. 120.

⁸³ Gary Dessler, *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*, International Third Edition, Pearson Education, Inc, 1998, h. 201-202.

control system), dan sistem pengawasan yang berdasarkan komitmen (*Commitmen-based control system*).

Penilaian karier melalui pendekatan inklusif manajemen karier dalam al-Qur'an menggunakan dua pendekatan tersebut sekaligus dalam mempertahankan fungsi pengawasan dalam penilaian karier, yaitu :

1. Sistem Pengawasan Tradisional (*traditional control system*)

Sistem pengawasan tradisional adalah upaya atau sistem untuk mempertahankan fungsi pengawasan melalui prosedur dan kegiatan yang melibatkan penentuan standar dan berbagai upaya untuk mencapai standar tersebut. Jika standar tersebut dapat tercapai, maka kinerja tercapai dengan baik. Sebaliknya jika standar tidak tercapai, maka kinerja dianggap tidak tercapai dengan baik. Umumnya pengawasan ini melibatkan kegiatan monitoring yang bersifat eksternal. Kinerja pegawai akan diawasi oleh atasan para pegawai. Kinerja keuangan akan diawasi oleh orang-orang yang ada di luar bagian keuangan yang bertugas melakukan pengawasan bagian keuangan. Terdapat tiga pendekatan dalam sistem pengawasan tradisional, yaitu pengawasan diagnostik (*diagnostic control*), pengawasan berdasarkan batasan-batasan (*boundary control*), dan pengawasan interaktif (*interactive control*).

Pengawasan diagnostik (*diagnostic control*), yaitu pengawasan yang dilakukan oleh seorang pemimpin/manajer dimana setelah standar ditetapkan, pimpinan melakukan pengawasan dan penilaian apakah standar telah dicapai atau belum. Sekiranya belum tercapai, maka manajer kemudian berkewenangan untuk melakukan diagnosa atas faktor-faktor yang menyebabkan standar belum tercapai untuk kemudian mengambil keputusan yang terkait dengan upaya untuk mencapai standar sesuai dengan semestinya.

Pengawasan berdasarkan batasan-batasan (*boundary control*), yaitu pengawasan yang dilakukan melalui penetapan aturan atau prosedur yang dengan aturan dan prosedur tersebut keseluruhan anggota dan pihak yang terkait akan menyesuaikan diri dengan aturan dan prosedur tersebut dalam menjalankan seluruh aktivitas yang terkait manajemen karier.

Pengawasan interaktif (*interactive control*), yaitu pengawasan yang dilakukan oleh manajer yang secara interaktif dan terus-menerus melakukan komunikasi dengan pegawai secara personal mengenai berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan komunikasi personal dan dilakukan secara interaktif ini, manajer dapat mengetahui apakah jalannya organisasi telah mencapai standar yang diinginkan atau belum.

2. Sistem Pengawasan yang Berdasarkan Komitmen (*Commitment-based control system*)

Pendekatan ini lebih menekankan fungsi pengawasan dari sisi internal daripada eksternal. Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi pengawasan ini mendasarkan sistem pengawasan kepada kesadaran dari setiap individu atau pekerja akan apa yang terbaik yang seharusnya ditunjukkan oleh mereka dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Introspeksi diri dalam hal ini lebih dominan dalam menjalankan fungsi pengawasan dari pada pengawasan eksternal. Sekalipun pada praktiknya pendekatan ini cukup sulit untuk dilakukan, akan tetapi introspeksi diri atau pengawasan mandiri oleh setiap individu diyakini akan mampu mempertahankan sistem pengawasan dalam jangka panjang, dikarenakan setiap individu akan terbiasa dengan budaya kerja yang produktif dan independen, sehingga berbagai standar kinerja organisasi akan diupayakan untuk dicapai seseorang bukan karena sebuah keterpaksaan, akan tetapi karena adanya kesadaran bahwa organisasi merupakan milik para pegawai yang harus diperbaiki secara terus-menerus sehingga dapat menjadi yang terbaik.

Pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Pengawasan di dalam ajaran Islam, paling tidak terbagi kepada dua hal, yaitu yang pertama, pengawasan yang berasal dari diri, yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Orang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka orang itu akan bertindak hati-hati. Ketika sendiri, dia yakin Allah yang kedua, dan ketika berdua dia yakin Allah yang ketiga. Allah SWT berfirman dalam surat al-Mujadalah/58: 7:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ
وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ
يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٧﴾

Tidaklah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu..

Pengawasan dalam setiap kegiatan. Dalam melaksanakan *controlling*, seseorang akan mengoreksi diri agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai.⁸⁴ Pengoreksian (*muhâsabah*) dari diri sendiri merupakan hal yang terpenting, karena dapat mengetahui mana yang salah dan mana yang benar dari tindakan yang telah ia perbuat.

Rasulullah Saw. juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah Saw sebagai berikut:

حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوا أعمالكم قبل أن توزن

*Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.*⁸⁵

Tujuan melakukan pengawasan, pengendalian dan koreksi adalah untuk mencegah seseorang jatuh terjerumus kepada sesuatu yang salah. Tujuan lainnya adalah agar kualitas kehidupan terus meningkat. Inilah yang dimaksud dengan *tausiyah*, dan bukan untuk menjatuhkan.⁸⁶

Dari penjelasan di atas maka dapat ditegaskan bahwa pengawasan sebagai upaya pengecekan atas jalannya perencanaan (*planning*) dalam organisasi untuk menghindari kegagalan atau akibat yang lebih buruk. Mengenai faktor ini, al-Qur'an memberikan konsepsi yang tegas agar hal yang bersifat merugikan tidak terjadi. Tekanan al-Qur'an lebih dahulu pada intropeksi, evaluasi diri pribadi sebagai pimpinan apakah sudah sejalan dengan pola dan tingkah berdasarkan *planning* dan program yang telah dirumuskan semula.

Dalam melaksanakan penilaian karier yang efektif maka yang pertamanya dilakukan adalah merumuskan tujuan yang akan dicapai. Jika tujuan ini sudah jelas maka perlu ditetapkan ukuran atau standar yang menjadi patokan ideal dari langkah dalam proses manajemen yang akan dilakukan. Tanpa adanya patokan penyimpangan tidak dapat diukur. Pengukuran standar harus diikuti pengukuran hasil yang dicapai. Adanya patokan dan pengukuran standar sangat perlu untuk mengetahui penyimpangan (*variance*). Kalau angka penyimpangan sudah diketahui maka barulah dapat melakukan tindakan koreksi sebagai bentuk penilaian.

⁸⁴ M Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen...*, h. 12.

⁸⁵ HR. Tirmidzi: 2383.

⁸⁶ M Utsman Najati, *Belajar EQ, Dan SQ Dari Sunah Nabi*, Jakarta: Hikmah, 2006, h. 28.

Adapun secara terperinci beberapa langkah yang dapat diambil dalam proses pengawasan antara lain adalah :

Pertama adalah menetapkan standar dan mengukur performa karier, karena perencanaan merupakan tolak ukur merancang pengawasan, maka langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Akan tetapi karena perencanaan berbeda dalam perincian dan kerumitannya dan seseorang tidak dapat mengawasi segalanya, maka harus ditentukan standar khusus.⁸⁷

Kedua, melakukan pengukuran performa karier. Langkah kedua dalam pengawasan adalah mengukur dan mengevaluasi perkembangan karier terhadap standar yang telah ditentukan, hal ini dimaksudkan agar penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat diketahui lebih dahulu.

Ketiga, menetapkan apakah perkembangan karier sesuai dengan standar. Langkah berikutnya adalah membandingkan hasil pengukuran dengan target atau standar yang telah ditentukan. Bila perkembangan karier sesuai dengan standar, seseorang akan menilai bahwa segala sesuatunya berada dalam kendali.

Menurut Ernie,⁸⁸ secara garis besar ada 3 kemungkinan hasil penilaian antara kinerja dengan standar, yaitu :

- a. Kinerja > standar, dimana dalam kondisi ini organisasi mencapai kinerja yang terbaik karena berada di atas standar.
- b. Kinerja = standar, dimana dalam kondisi ini organisasi mencapai kinerja baik, namun pada tingkat yang paling minimum karena kinerjanya sama dengan standar.
- c. Kinerja < standar, dimana dalam kondisi ini organisasi mencapai kinerja yang buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan karena berada di bawah standar.

Yang perlu diperhatikan di sini adalah bahwa untuk penilaian kinerja pada praktiknya berbeda-beda tergantung dari apa yang akan dinilai.

Keempat, mengambil tindakan korektif. Proses pengawasan tidak lengkap, jika tidak diambil tindakan untuk membetulkan penyimpangan yang terjadi.

⁸⁷ Misalnya standar tentang prestasi kerja. Umumnya standar pelaksanaan pekerjaan bagi suatu aktivitas menyangkut kriteria : ongkos, waktu, kuantitas, dan kualitas. Dengan mengadaptasi karya Koonts dan O.Donnel, Murdick mengemukakan lima ukuran kritis sebagai standar yaitu : 1) fisik, 2) ongkos, 3) program, 4) pendapatan, dan 5) standar yang tak dapat diraba (Intangible), dan standar yang terakhir inilah merupakan standar yang sulit di ukur, biasanya tidak dinyatakan dalam ukuran kuantitas. Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h. 102.

⁸⁸ Tisnawati Sule Ernie, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005, h. 324.

Berdasarkan uraian dari tahapan proses pengawasan pada penilaian karier, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian karier terkait dengan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mengawasi dan memastikan proses perkembangan karier agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Selain itu pula dapat disimpulkan bahwa penilaian karier sebagai fungsi pengawasan juga mencakup kegiatan pengendalian, yaitu ketika seseorang berusaha untuk mengantisipasi berbagai faktor yang mungkin akan menghambat perkembangan kariernya. Sehingga penilaian karier selain berfungsi sebagai controlling dan pengawasan, tetapi juga berfungsi sebagai pengendalian.

Pengawasan yang didefinisikan sebagai proses pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekuen baik yang bersifat materil maupun spirituil. Sejalan dengan definisi tersebut, Ramayulis menyatakan bahwa pengawasan mempunyai karakteristik yang bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya manusia, tetapi juga Allah SWT, menggunakan metode manusiawi yang menjunjung martabat manusia. Dengan karakteristik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksana berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajernya dan Allah SWT sebagai pengawas yang Maha Mengetahui. Di sisi lain pengawasan dalam konsep Islam lebih mengutamakan menggunakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman.⁸⁹

Syarat-syarat atas orang yang melakukan kontrol, yaitu:

Pertama adalah beriman. Seseorang yang melakukan kontrol itu harus seorang yang beriman. Hal ini didasarkan pada firman Allah swt dalam QS. Ali Imran/2 : 28, QS. An Nisa/4 : 144, dan QS. Al Mumtahanah/60 : 13 .

Kedua, berakal sehat, normal atau waras (*Maturity*). Seseorang yang melakukan kontrol itu harus berakal sehat dan tidak terganggu pikirannya oleh sebuah penyakit yang dapat mempengaruhi keputusannya.

Ketiga yaitu berpengetahuan (*Knowledge*). Seorang manajer yang melakukan control itu harus berpengetahuan tentang persoalan manajerial, perihal kontrol dan cara yang benar dalam melaksanakannya. Hal ini dapat disimpulkan dari pemahaman terhadap firman Allah swt. Dalam surat. Az-Zumar/39 :9:

أَمَّنْ هُوَ قَلْبُكَ عِندَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي
الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah:

⁸⁹ Sugeng Kurniawan, *Konsep Manajemen...*, h. 16.

"Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Dalam ayat tersebut, Allah SWT menegaskan bahwa ada perbedaan yang sangat jelas antara orang yang berpengetahuan dengan yang tidak berpengetahuan. Hal ini dapat ditarik pemahaman lebih jauh dalam perihal kegiatan *controlling*, bahwa kebijakan seorang manajer yang berpengetahuan dengan yang tidak berpengetahuan akan sangat berbeda jauh. Oleh karena itu syarat berpengetahuan adalah sebuah keniscayaan.

Keempat adalah kemampuan (*ability*), seorang manajer yang melakukan kontrol itu harus sehat jasmani, tidak sedang sakit dan tidak cacat salah satu anggota badannya yang menyebabkannya tidak dapat melakukan tindakan control secara sempurna. Hal ini disimpulkan dari firman Allah swt. dalam QS. Al-Baqarah/2 ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.

Dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa Allah swt tidak pernah membenani hambanya kecuali selalu dalam batasaan kemampuanhamba tersebut. Berpijak pada kaidah ini, tidak boleh orang yang tidak mampu mengemban amanah *controlling* menjalankan pekerjaan tersebut.

Kelima yaitu kekuasaan (*authority*), seorang manajer yang melakukan kontrol itu harus memiliki kewenangan penuh secara resmi dalam hal pelaksanaan kontrol tersebut. Hal ini dapat disimpulkan dari pemahaman hadits Rosulullah Saw. tentang setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya. Dengan adanya pertanggungjawaban tersebut,

secara otomatis pemimpin tersebut memiliki wewenang untuk melakukan *controlling*, karena hal tersebut merupakan salah satu yang akan dimintai pertanggungjawaban atasnya. Pemahaman yang lebih jauh, orang yang tidak memiliki wewenang untuk melakukan *controlling*, tidak boleh melakukannya.

Keenam yaitu panutan, seorang manajer yang melakukan kontrol itu harus mampu menjadi panutan yang baik bagi anggota yang dikontrolnya. Hal sesuai dengan firman Allah swt. Dalam QS. Al-Baqarah/2 : 44,

﴿أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴿٤٤﴾

Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, Padahal kamu membaca Al kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?

Dalam ayat tersebut, Allah swt. mengecam orang-orang yang hanya menyuruh orang lain untuk melakukan kebaikan, sedangkan dirinya sendiri tidak melakukannya. Kegiatan *Controlling*, jika ditinjau dari aspek tujuannya, sejatinya bagian dari aktifitas menyuruh orang lain untuk melakukan kebaikan (sebagaimana yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan). Oleh karena itu, seorang manajer harus berusaha sekuat tenaga untuk melaksanakan segala sesuatunya dengan baik dan benar.

Ketujuh, memiliki integritas (*integrity*). Seorang manajer yang melakukan kontrol itu harus *amânah*, menjalankan tugasnya dengan sebenar-benarnya dan tidak boleh khianat sekecil apapun. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al Mukminun/23: 8.

﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

Telah diketahui bersama bahwa kegiatan kontrol adalah bagian dari *amânah*, oleh karena harus dilaksanakan dengan sebenar-benarnya dan sebaik-baiknya dan tidak boleh dengan sengaja melakukan tindakan khianat sekecil apapun.

Kedelapan yaitu *Positivity*. Seorang manajer yang melakukan kontrol itu tidak hanya cukup mengetahui kesalahan-kesalahan, tetapi dia harus memberi balasan yang baik bagi yang berprestasi dan memberikan peringatan atau sanksi yang sepadan bagi mereka yang menyimpang. Hal ini sesuai dengan pemahaman terhadap firman Allah swt. dalam QS. Al Maidah/5 : 100.

قُلْ لَا يَسْتَوِي الْحَبِيثُ وَالطَّيِّبُ وَلَوْ أَعْجَبَكَ كَثْرَةُ الْحَبِيثِ فَاتَّقُوا اللَّهَ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٥٢﴾

Katakanlah: "tidak sama yang buruk dengan yang baik, meskipun banyaknya yang buruk itu menarik hatimu, Maka bertakwalah kepada Allah Hai orang-orang berakal, agar kamu mendapat keberuntungan.

Selain itu, seorang manajer yang melakukan kontrol itu harus memutuskan dan menetapkan sikap dan segala sesuatunya secara, netral, objektif dan tanpa ada keberpihakan kepada salah satu pihak yang dikontrolnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. Dalam QS. Al-An'am/6 :152,

وَلَا تَقْرُبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۚ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۖ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ ۗ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ۗ ذَٰلِكُمْ وَصَّوْنَاكُمْ بِهِ ۚ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿١٥٢﴾

Dan janganlah kamu dekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, hingga sampai ia dewasa. dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. dan apabila kamu berkata, Maka hendaklah kamu Berlaku adil, Kendatipun ia adalah kerabat(mu), dan penuhilah janji Allah yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat.

Kesembilan yaitu Moderasi (*Moderation*), seorang manajer yang melakukan kontrol itu jika ditinjau dari fungsinya dapat dikatakan sebagai seorang hakim. Oleh karena itu, jika manajer tersebut dinilai dari sisi kehakimannya, maka dia harus mampu menjadi sangat tegas namun tidak sampai menjadi bengis apalagi aniaya, dan di saat yang sama, dia juga harus mampu menjadi moderat, namun tidak sampai menjadi lemah apalagi dikuasai oleh pihak lain.

Kesepuluh yaitu teliti (*Certainty*), seorang manajer yang melakukan kontrol itu harus teliti, memastikan bahwa semua prosedur dan langkah-langkah kontrolnya telah terlaksa dengan baik, dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan sehingga keputusannya menjadi kokoh. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt. dalam QS. Al Hujurat/49: 6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهْلَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلٰىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾

Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu mk kusibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan (*controlling*) merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud agar tujuan yang ditetapkan tercapai dengan mulus tanpa penyimpangan-penyimpangan yang berarti, dan apabila dalam pelaksanaannya ada penyimpangan atau kekurangan maka diperlukan adanya perencanaan ulang atau revisi.

Pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an merupakan seluruh aktifitas pengembangan karier yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu tujuan karier dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Dalam pendekatan inklusif manajemen karier, seorang manajer harus menguasai seni dalam mengelola kelompok demi mencapai suatu tujuan bersama. Oleh karena itu dalam pendekatan inklusif manajemen karier dibutuhkan sosok leader yang mampu dan royal dalam menjalankan tugasnya sebagai manajer. Leader yang benar dan jujur ialah leader yang setara antara ucapan dan perbuatan (dapat membuktikan apa yang diucapkannya).

Sehingga manajer yang menguasai seni dalam mengelola kelompok demi mencapai sebuah tujuan bersama juga dapat menjadi leader, antara fungsi manajer dan leader dalam pendekatan inklusif manajemen karier bagaikan satu koin yang berbeda gambar, namun dalam satu benda artinya bahwa seorang leader harus mempunyai ilmu manajemen dan sekaligus berperan sebagai manajer terlebih dahulu sehingga dalam melaksanakan tugasnya ia dapat mengetahui resiko yang akan dihadapi.

Konsep manajer sekaligus menjadi leader dalam pendekatan inklusif manajemen karier memiliki dua fungsi pokok, yaitu yang pertama, kepemimpinan bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakat, tetapi juga ia merupakan sebuah ikatan perjanjian yang sakral antara pemimpin dan Allah. Kedua, kepemimpinan menuntut keadilan, karena keadilan adalah merupakan hak bagi semua manusia tanpa memandang dari golongan mana dan atas nama apapun.

Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang leader dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah merupakan sebuah usaha yang mesti dijalankan dalam setiap tindakan sebagai seorang manajer, sehingga organisasi yang dipimpin akan selalu dalam lindungan-Nya dan menjadi organisasi yang *Baldatun Thoyyibatun Wa Robbun Ghofuur*.

Tugas dan tanggung jawab leader sekaligus manajer adalah merupakan perintah, seperti yang telah dilakukan oleh Rasul yang pada hakekatnya

untuk memimpin umat agar dapat keluar dari kegelapan menuju cahaya kehidupan. Oleh karena itu, dengan adanya kepemimpinan seorang leader sekaligus manajer pada suatu umat atau komunitas akan selalu eksis dan berkembang menuju kebaikan dan reformasi.

BAB V

NILAI – NILAI PENDEKATAN INKLUSIF MANAJEMEN KARIER PERSPEKTIF AL-QUR’AN

Al-Qur'an memandang dunia dengan sifat *teosentris*, dimana dalam kehidupan, hubungan moral antara manusia dan Tuhan harus direfleksikan secara utuh, sikap moral inilah yang menjadi dasar sikap manusia terhadap alam dan sikap manusia terhadap sesamanya.¹ Hubungan antara Tuhan dengan makhluk-makhluk yang harmonis membentuk suatu kebajikan *fundamental* yang sangat mendasar, yaitu mengenai keadilan Tuhan itu sendiri. Dari sisi sudut pandang Islam yang tidak memisahkan antara sisi spiritual dengan sisi duniawi menciptakan keluhuran budi, karena Islam bukan hanya sebuah ideologi, tetapi *humanisme transendental*, yang menciptakan masyarakat khusus, yaitu menciptakan perilaku moral yang ideal, legal dan universal, yang mampu melindungi semua elemen ciptaan Tuhan.²

Tugas manusia adalah untuk membangun hubungan dengan manusia lainnya, tetapi tidak boleh mengabaikan tauhid sepenuhnya, dan lebih dari itu, hubungan dengan sesama manusia memberikan kesempatan seseorang untuk mengembangkan kualitas mereka sendiri dengan sebaik-baiknya, karena Islam mendorong setiap individu untuk mengutamakan sisi spiritual dan memanfaatkan hasil dari sesuatu yang telah diusahakannya dengan cara

¹Madjid Fakhri, *Etika Dalam Islam*, terj. Zakiyuddin Baidhawiy, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996, h. 49.

²Marcel A. Boisard, *Humanisme dalam Islam*, terj. M. Rasjidi, Jakarta: Bulan Bintang, 1980, h. 89.

yang baik.³ Islam menetapkan nilai kualitas seorang manusia, dan menetapkan batas-batasnya serta menetapkan tugas-tugas manusia itu sendiri demi keseimbangan manusia dan lingkungannya.⁴ Kajian dalam penelitian ini akan berusaha mengungkapkan sikap moral manusia terhadap apa yang dianggap sebagai nilai-nilai moral yang menjadi dasar tindakan manusia terhadap sesama, khususnya yang menjadi dasar terhadap nilai-nilai pada pendekatan inklusif manajemen karier yang terdapat di dalam al-Qur'an.

A. Isyarat Al-Qur'an tentang Pendekatan Inklusif Manajemen Karier di dalam Surah Al-Ashr ayat 3

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa (1) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian (2) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran (3).”

Surah Al-Ashr⁵ adalah surah *Makiyyah* yang diturunkan setelah surah alam nasyrah. Menurut al-Maraghi kata *Ashr* yang terdapat dalam surah al-Ashr yang artinya bahwa Allah bersumpah dengan segala sesuatu yang Allah ciptakan, dan memiliki kaitan yang sangat erat dengan gerakan perubahan (kerja keras/*hard work*),⁶ dan gerakan perubahan tersebut merupakan komponen yang sangat berpengaruh dalam proses manajemen karier.

Terdapat banyak hikmah yang dapat di ambil dari penafsiran para *mufassir* dalam menjelaskan mengenai surah al-ashr yang berkaitan dengan nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier.

Salah satu diantaranya adalah penafsiran Ibnu Katsir dalam menjelaskan surah al-Ashr yang menyatakan bahwa surah tersebut menjadi sebuah peringatan dari Tuhan kepada manusia supaya tidak mengalami kerugian. Menurut Ibnu Katsir, seseorang harus mengikuti empat cara yang disebutkan dalam surah al-Ashr agar tidak jatuh ke dalam kerugian, yaitu memiliki iman di dalam hati mereka dan kemudian menerapkannya dalam

³ QS. al-Qashash / 28: 77

⁴ Marcel A. Boisard, *Humanisme dalam Islam*,... h. 89.

⁵ Imam Syafi'i menilai surah Al-'Ashr sebagai sebagai salah satu surah yang paling sempurna petunjuknya. Menurut beliau seandainya umat Islam memikirkan kandungan surah Al-'Ashr niscaya (petunjuk-petunjuknya) mencukupi mereka. M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol. XV Cet. IX; Jakarta: Lentera Hati, Mei 2017, h. 495.

⁶ Ahmad Musthafa Al-Maraghy, *Tafsir Al-Maraghy*, Juz XXX, Mesir; Musthafa al-Babal-Halaby, 1390/1970 terj. Bahrun Abu Bakar, Semarang: Toha Putra, 1985, h. 380.

kehidupan sehari-hari dengan amal shalih, serta menyerukan kepada sesama manusia untuk melakukan ketaatan dan menghindari apa yang menjadi larangan Allah, serta sabar dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi padanya.⁷

Dalam kaitannya dengan nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier, penafsiran Ibnu Katsir terhadap surat al-Ashr sangat relevan untuk memberi petunjuk bagi setiap individu dalam proses pengembangan kariernya supaya dapat terhindar dari kerugian.

Adapun al-Baidhawi memaparkan penjelasan mengenai surah al-ashr bahwa seseorang benar-benar dalam keadaan merugi, kecuali mereka yang memiliki keinginan untuk membeli kenikmatan akhirat yang abadi dengan keindahan duniawi, mereka adalah orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shalih, dan orang-orang yang saling menasehati tentang kebenaran tanpa sedikitpun pengingkaran, serta orang-orang yang sabar untuk tidak melakukan perbuatan durhaka dan sabar dalam menghadapi ujian dari Allah.⁸

Penafsiran al-Baidhawi tersebut mengandung sebuah nilai bahwa dalam setiap pilihan mengandung konsekwensi terhadap tujuan, termasuk dalam pilihan dan tujuan dalam manajemen karier.

Sedangkan al-Alusi memaparkan mengenai penafsiran dalam surah al-ashr bahwa arti kerugian di dalam surah al-Ashr sangat luas, yaitu kerugian di akhirat. Sehingga agar terhindar dari kerugian di akhirat, manusia harus beriman dan melakukan perbuatan yang baik dengan amal shalih, karena sesungguhnya manusia sedang melakukan hubungan perdagangan dengan Allah, dimana hubungan tersebut penuh keuntungan dan tidak akan pernah merugi. Bahkan, kerugian di akhirat tidak akan pernah menimpa manusia yang saling menyeru terhadap kebenaran, serta kepada manusia yang saling menguatkan di dalam kesabaran untuk menghindari kemaksiatan dan hidup dalam ketaatan kepada Allah.⁹

Dalam penafsiran tersebut al-Alusi menjelaskan nilai kesuksesan subjektif yang terkandung dalam surat al-Ashr, yaitu menghindari kerugian atau mencapai kesuksesan di akhirat.

Dari penjelasan tentang surah al-Ashr tersebut, tampak jelas masih sedikit di antaranya yang menyebutkan secara eksplisit tentang nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier.

⁷Abul Fida' Ismail bin Umar Ibnu Katsir, *Tafsir al-Qur'an al-Adhim*, Vol. 8, Dar al-Thayyibah, h. 480.

⁸Nasiruddin Abu Said Abdullah al-Baidhawi. (t.t.), *Anwar al-Tanzil wa Asrar al-Ta'wil*, Vol. 5, Mauqi' al-Tafasir, h. 416.

⁹Syihabuddin Mahmud al-Alusi. (t.t.), *Ruh al-Ma'ani fi Tafsir al-Quran al-Adhim*, Vol. 23, Mauqi' al-Tafasir, h. 120 – 122.

Menurut analisis peneliti, nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier yang terdapat dalam surat al-ashr ayat 3 adalah sebagai berikut:

1. Mengenalkan Unsur Ketuhanan pada Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) melalui *Imân* Sebagai Bentuk Perencanaan Karier (*Career Exploration*)

*Self-efficacy*¹⁰ mengacu pada penilaian seseorang terhadap kemampuan mereka sendiri, yaitu seberapa yakin mereka dalam kemampuan dan kompetensi mereka sendiri untuk berhasil melakukan pekerjaan. *Self-efficacy* juga merupakan kepercayaan diri seseorang, yang memotivasi seseorang untuk fokus dan menginspirasi untuk mencapai tujuannya.

Efikasi diri ini, yang berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan karier, mempengaruhi motivasi seseorang, yang kemudian memotivasi orang tersebut untuk berusaha lebih keras. Dalam bidang teori motivasi, motivasi diri merupakan bagian dari motivasi intrinsik, karena seseorang melakukan sesuatu karena dimotivasi oleh dirinya sendiri, dan bukan berasal dari faktor luar yang dapat memotivasinya.¹¹

Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang menentukan apakah orang tersebut menunjukkan perilaku tertentu atau tidak karena efikasi seseorang dipengaruhi oleh tingkat kepercayaannya, sehingga seseorang yang tidak memiliki efikasi diri enggan untuk mencoba sesuatu karena individu tersebut tidak yakin pada kemampuan mereka sendiri.¹² *Self-efficacy* memberikan seseorang keyakinan bahwa ia mampu melakukan sesuatu dengan sukses dalam situasi tertentu.¹³ Keyakinan ini mengacu pada seberapa besar kemungkinan seseorang untuk melakukan suatu tindakan

¹⁰Terminologi *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh seorang tokoh behavioris bernama Albert Bandura pada tahun 1981. Konsep *self-efficacy* merupakan suatu pandangan yang mengarah pada ranah kognitif dan merupakan komponen kunci *self system*. Dalam Kamus Ilmiah Populer, kata efikasi (*efficacy*) diartikan sebagai kemujaraban atau kemanjuran. Maka secara harfiah, efikasi diri (*self-efficacy*) berarti kemujaraban diri. Sedangkan secara konseptual, Bandura menyatakan *Self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial*, Vol. 1, Jakarta: Erlangga, 2004, h. 183.

¹¹ Albert Bandura dan Daniel Cervone, "Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms The Governing Motivational Effects of Goal Systems", *Journal of Personality and Social Psychology*.

¹²Howard S. Friedman dan Miriam W. Schustack, *Kepribadian; Teori Klasik dan Riset Modern*, Jakarta: Erlangga, 2006, h. 283.

¹³Hadi Warsito, "Hubungan antara Self-Efficacy dengan Penyesuaian Akademik dan Prestasi Akademik", *PEDAGOGI*, Universitas Negeri Surabaya, Vol. IX, No. 1, April 2009, h. 32.

dalam situasi tertentu.¹⁴ Oleh karena itu, efikasi diri memiliki pengaruh yang kuat dalam memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Self-efficacy menentukan apakah seorang individu menunjukkan tindakan atau perilaku tertentu, seberapa kuat mereka dalam menghadapi tantangan, dan bagaimana keberhasilan atau kegagalan dalam tugas tertentu mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya.¹⁵ Selain itu, keyakinan memiliki pengaruh penting pada efikasi diri setiap individu. Karena keyakinan ini terkait dengan serangkaian tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai sesuatu, seberapa keras mereka bekerja, seberapa sabar mereka dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, ketahanan mereka dalam menghadapi kesulitan, pemikiran mereka, serta tingkat pencapaiannya.¹⁶ Hal ini karena *self-efficacy* memprediksi serangkaian tujuan dalam diri seseorang serta efektivitas pencapaian tujuan tersebut.¹⁷

Bandura mengatakan bahwa semakin kuat dan positif efikasi diri seseorang, maka seseorang tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapai tujuannya, karena efikasi diri merupakan bentuk efektivitas seseorang dan mempengaruhi tindakan yang akan diambil. *Self-efficacy* merupakan konsep diri seseorang yang membimbing seseorang tersebut agar termotivasi untuk mencapai sesuatu yang diyakininya. Sehingga orang yang yakin pada kemampuannya pasti berusaha dengan penuh semangat.¹⁸

Self-efficacy juga mengacu pada pemahaman seseorang mengenai kemampuannya sendiri-sendiri untuk melakukan tugas-tugas tertentu tanpa membandingkannya dengan kemampuan orang lain. Dengan kata lain, efikasi diri tidak secara langsung berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi pada evaluasi diri terhadap apa yang dilakukan tanpa dikaitkan dengan kemampuan.

Konsep utama teori pengendalian diri adalah masalah keyakinan bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk mengendalikan pikiran, perasaan, dan perilakunya. Oleh karena itu, manajemen diri adalah masalah perspektif subjektif. *Self-efficacy* tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi mengacu pada keyakinan yang dimiliki seseorang.¹⁹ Oleh karena itu, terkadang beberapa individu dengan keterampilan yang

¹⁴Howard S. Friedman dan Miriam W. Schustack, *Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern...* h. 283.

¹⁵ Howard dan Miriam, *Kepribadian: Teori...*, h. 283.

¹⁶ Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise...* h. 3.

¹⁷ Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise...* h. 3.

¹⁸ Bandura dan Daniel Cervone, "*Self-Evaluative and...*" h. 1017-1028.

¹⁹ Farida Hanun, "Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi)", *Jurnal ANALISA*, Vol. 20, No. 01, Juni 2013, h. 103.

sama tetapi tingkat aktivitas yang berbeda menyebabkan perilaku yang berbeda.

Self-efficacy membantu untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Menurut pandangan ini, perbaikan diri dapat membuat seseorang lebih pintar dan lebih terampil. Rasa percaya diri yang ditanamkan pada kemampuan kognitif seseorang memotivasi mereka untuk menggali seluruh kemampuan dan potensinya.²⁰

Self-efficacy merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tujuan seseorang. *Self-efficacy* mempengaruhi keputusan, tingkat kesulitan, dan komitmen untuk mencapai tujuan. *Self-efficacy* mempunyai keterkaitan yang sangat erat dan konsisten dengan pengaruhnya terhadap penetapan tujuan. Peningkatan efikasi diri membuat penetapan tujuan lebih sulit, sedangkan penurunan efikasi diri membuat penetapan tujuan lebih mudah. Oleh karena itu, seseorang menetapkan tujuan yang lebih tinggi untuk dirinya sendiri jika ia memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi di bidang tersebut.²¹ Dengan demikian, semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula penetapan tujuan atau cita-cita yang diinginkan, termasuk penetapan tujuan dalam manajemen karier.

Pemaparan yang dijelaskan oleh Albert Bandura tentang *self-efficacy* tersebut sesuai dengan nilai-nilai yang dijelaskan dalam konsep *imân* yang terdapat di dalam al-Qur'an.²²

Allah berfirman dalam berbagai surah, termasuk dalam surah al-Ashr, bahwa Allah memerintahkan hamba-hamba-Nya untuk selalu yakin, tabah dan tidak lemah dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai tujuan. Dan keyakinan ini dilandasi oleh keimanan seseorang kepada Tuhan dan mengharapkan pertolongan dari Allah.

Adapun mengenai nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier yang terdapat dalam surat al-ashr salah satu diantaranya adalah mengenalkan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* melalui *imân* sebagai bentuk *career exploration*. Sebagaimana konsep *self-efficacy* yang dijelaskan dalam al-Qur'an yang memiliki persamaan terhadap konsep ketuhanan serta konsep manusia sempurna dengan istilah *ahsan al-taqwim*.²³

²⁰Bandura., “*Self-Evaluative and...* h. 1017-1028

²¹Jeanne Ellis Ormrod, *Psikologi Pendidikan: Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*, Vol. 2, Jakarta: Erlangga, 2008, h. 22.

²²Noornajihan, J, “Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat”, *GJAT*, Vol. 4, Issue 2, Fakultas Pengajian Quran dan Sunah, Universiti Sains Islam Malaysia, December 2014, h. 89.

²³Noornajihan, J, “Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat”, *GJAT*, Vol. 4, Issue 2, h. 89.

Penggunaan kosakata “*imân*” di periode Makkah pada tahun 615-619 M digunakan untuk menyebut “aman, dan merasa aman”.²⁴ Makna tersebut sesuai dengan yang terdapat pada surah Al-A’raf.²⁵ Kosa kata “*imân*” juga digunakan untuk menyebut “identitas golongan”, yaitu sebutan bagi orang yang percaya pada nabi dan menjadi pengikut nabi, hal tersebut termaktub dalam surah Qs. An-Najm,²⁶ al-Buruj,²⁷ at-Thin,²⁸ al-Balad,²⁹ al-Jinn,³⁰ Yasin,³¹ al-A’raf.³² Selain itu kosa kata “*imân*” juga digunakan untuk menyebut pengikut nabi saja sebagaimana dalam surah al-A’raf dan Thoha.³³

Secara etimologis, iman berarti *at-tashdiq al-ladzi maahu amn*, yang berarti membenarkan dengan disertai rasa aman. Menurut pendapat At-Thabari, iman merupakan pengakuan keberadaan Tuhan Yang Maha Esa,³⁴ kitab-kitab-Nya, para nabi-Nya, dan menegaskan pengakuan melalui tindakan.³⁵

Hakikat fitrah *imân* yang menyebabkan seseorang yang dilahirkan cenderung pada hal-hal yang positif dan merasa cemas dan takut ketika melakukan hal-hal negatif. Keyakinan kepada Tuhan tersebut telah menjadi bagian yang tidak lepas dari kehidupan manusia sejak masih dalam kandungan ibunya.

Dalam tulisannya, Yusuf al-Qardlawi mengutip pendapat para filosof terkenal yang mengakui keberadaan Tuhan. Descartes berkata bahwa pada dasarnya meskipun dia merasakan kekurangan pada dirinya sendiri, dia merasakan pada saat yang sama keberadaan esensi yang sempurna, dan dia harus tunduk pada keyakinannya bahwa kepercayaan tersebut telah merasuk di dalam dirinya dari Dzat yang sempurna, dan esensi tersebut adalah Tuhan.

Filsuf Prancis Bergson menyatakan bahwa selalu ada dan akan ada kelompok yang kekurangan pengetahuan, budaya, dan filsafat. Namun, tidak ada kelompok yang hidup tanpa agama. Suatu ketika seorang Arab ditanya tentang Allah, dia berkata: "Saksi-Bukti kotoran kering menunjukkan adanya

²⁴Ziyyulhaq & Ahmad Lutfi, *Kitab Muhammad An-Nabi*, Ponorogo:Waskita Jawi Publishing, t.th, h. 126.

²⁵QS. Al-a’raf/7: 97, 98, dan 99

²⁶QS. An-Najm/53 : 27

²⁷QS. Al-Buruj/85 : 8, dan 10 - 11

²⁸QS. Ath-Thin/95 : 6

²⁹QS. Al-Balad/90: 17

³⁰QS. Al-Jin/72: 13

³¹QS. Yasin/36: 25

³²QS. Al-A’raf/7 : 32, 42, 52, 72, 75, 85, 87, 88, dan 96.

³³QS. Al-A’raf/7 : 157 dan 158.Kemudian Qs. Thoha: 112.

³⁴Iman kepada Allah adalah mengucapkan dengan lisan, membenarkan dengan hati dan mengamalkan dengan anggota badan. (H.R. Asy Syairazi dan Aisyah). Muhammad Abduh, *Risalah Tauhid*, terj. Firdaus, Jakarta: Bulan Bintang, 1976, h. 257.

³⁵H.M. Ashaf Shaleh, *Takwa: Makna dan Hikmahnya dalam Al-Qur’an*, Jakarta: Erlangga, 2013, h. 68.

unta betina (untuk buang air besar) dan jejak kaki adalah tanda orang yang telah berjalan.

Dadang Hawari menunjukkan, bahwa salah satu kebutuhan manusia yang paling penting adalah kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan (*a sense of security*).³⁶ Rasa aman dan perlindungan ini meningkat ketika seseorang mendekati kepada Tuhan, yaitu ketika seseorang melakukan apa yang diperintahkan Tuhan dan menjauh dari apa yang di larang oleh Tuhan, orang yang beriman selalu mengingat Tuhan, emosinya tenang dan aman karena dilindungi oleh Tuhan Yang Maha Agung dan Bijaksana. Tidak ada ketakutan di dunia kecuali hanya takut kepada Tuhan, karena Tuhan selalu memberikan hidayah-Nya. Di sisi lain, orang beriman akan merasa khawatir ketika dia tidak melakukan apa yang diperintahkan Tuhan atau melakukan apa yang dilarang-Nya, seorang mukmin merasa malu melakukan perbuatan buruk, bahkan jika tidak ada seorangpun yang melihatnya, karena dia yakin Tuhan selalu melihat dan mengawasinya.

Konsep *imân* tersebut wajib dikembangkan oleh seseorang dalam manajemen kariernya karena kekuatan keyakinan pada Tuhan dalam manajemen karier seseorang dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong keberhasilan karier setiap individu. Visi yang dibuat, perencanaan yang ditetapkan, fokus dan tujuan yang dilaksanakan dan dievaluasi secara serius untuk menghindari penyimpangan, karena dalam manajemen karier, seseorang yang beriman percaya bahwa kesuksesan dalam kariernya adalah karena Tuhan Yang Maha Esa, ketika dalam proses manajemen karier seseorang terdapat dorongan untuk melakukan hal-hal yang buruk, maka seseorang tersebut yakin dan percaya bahwa Allah mampu mengendalikan dan memberi balasan terhadap seluruh perbuatan baik dan buruk.

Kekuatan *imân*³⁷ dapat menghasilkan rasa tenang serta nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, menjadi lebih disiplin, dan mengurangi amarah dan

³⁶ Dadang Hawari, *Al-Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, t.th., h. 431.

³⁷ Ilmu memberi kekuatan yang menerangi jalan kita dan iman menumbuhkan harapan dan dorongan bagi jiwa kita. Ilmu menciptakan alat-alat produksi dan akselerasi, sedang iman menetapkan haluan yang ditunjuk seta memelihara kehendak yang suci. Ilmu adalah revolusi eksternal, sedang iman adalah revolusi internal. Ilmu dan iman keduanya merupakan kekuatan, kekuatan ilmu terpisah sedang kekuatan iman menyatu, keduanya adalah keindahan dan hiasan, ilmu adalah keindahan akal, sedang iman keindahan jiwa. Ilmu hiasan pikiran dan iman hiasan perasaan. Keduanya menghasilkan ketenangan, ketenangan lahir oleh ilmu dan ketenangan batin oleh iman. Ilmu memelihara manusia dari penyakit-penyakit jasmani dan malapetaka duniawi, sedang iman memeliharanya dari penyakit-penyakit ruhani dan kompleks-komplek kejiwaan serta mala petaka ukhrawi. Ilmu menyesuaikan manusia dengan diri dan lingkungannya, sedang iman menyesuaikan dengan

keinginan untuk berkuasa, serta percaya bahwa pekerjaan akan menjadi berkah, karena kekuatan *imân* membuat seseorang menjadi percaya bahwa Tuhan akan memberikan rizki dan kebaikan kepadanya.

Imân bukan hanya sebuah bersitan di dalam hati yang bersifat pasif, juga bukan hanya niat baik yang tidak terwujud dalam tindakan nyata. Inilah keistimewaan Islam yang luar biasa, yang menjadi kekuatan besar yang mengubah kehidupan, iman harus ada pada setiap individu, karena iman adalah pondasi terpenting, dan dengan iman pasti tindakan dan langkahnya akan lebih terarah dan terukur.

Iman mencerminkan hubungan religius antara makhluk dengan Tuhannya. Oleh karena itu, keimanan dapat menjadi energi ketuhanan jika diterapkan pada konsep *self-efficacy* yang merupakan prasyarat untuk sukses dalam konteks manajemen karier, sebagaimana Weitzal Rivai yang juga mengatakan bahwa keberhasilan praktik manajemen yang baik dapat dilihat dari komitmen yang tinggi,³⁸ komitmen yang dimaksud dapat berupa energi keimanan dan keyakinannya kepada Tuhan.

Konsep keyakinan melalui iman yang terdapat pada *self-efficacy* antara lain: kepercayaan kepada Tuhan dan harapan akan rahmat dan pertolongannya, keterlibatan Tuhan dalam urusan manusia, dan kesuksesan yang hanya datang dari Tuhan Yang Maha Esa, faktor – faktor tersebut yang kemudian mempengaruhi kondisi pikiran seseorang untuk membentuk pribadi yang selalu bersyukur dan percaya kepada Tuhan.

Keadaan pikiran dapat menciptakan tindakan positif maupun negatif dalam berbagai bentuk dan kualitas, adapun Quraish Shihab percaya bahwa sisi manusia mencakup nilai-nilai, tekad dan kemampuan yang dapat diterima dan dihayati,³⁹ nilai yang dimiliki seorang individu dapat berupa nilai positif ataupun negatif, nilai ini merangsang gerak langkah dan menciptakan aktivitas tertentu dalam bentuk aktivitas positif atau negatif. Oleh karena itu, nilai-nilai tersebut harus jelas dan kuat agar dapat membimbing dan memotivasi tindakan untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya, sehingga nilai-nilai yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi usahanya, nilai-nilai tersebut juga berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap kompetensinya sendiri (*self efficacy*).

Kegigihan dan kemauan muncul dari nilai-nilai yang dipilih secara cerdas, dan jika disertai dengan keterampilan maka dapat menciptakan tindakan untuk mencapai tujuan, hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Bandura bahwa pengendalian diri atau keyakinan yang terdapat pada

jati dirinya. M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Juz 'Amma, Jakarta: Lentera hati, 2007, h. 506.

³⁸ Veithzal Rivai, *Education Management*, Jakarta: Rajawali PRESS, 2009, h. 60.

³⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an* Vol. 6, Jakarta: Lentera Hati, 2007, h. 570 – 571.

self-efficacy dapat mempengaruhi tindakan setiap individu, keyakinan seseorang tersebut mempengaruhi tindakan yang dia ambil untuk mencapai sesuatu dan seberapa besar usaha yang dia lakukan untuk mencapai tujuan tersebut, selain itu, keimanan seseorang juga dapat mempengaruhi seberapa kuatnya dia dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, atau seberapa tangguh dia dalam menghadapi kesulitan, keyakinan ini juga berkaitan dengan bagaimana cara berpikir seseorang apakah pola pikirnya menghalangi atau justru membantu dirinya sendiri, serta tingkat pencapaian yang akan dicapainya,⁴⁰ hal ini terjadi karena keyakinan pada *self-efficacy* dapat memprediksi serangkaian tujuan individu untuk diri mereka sendiri dan efektivitas mereka dalam mencapai tujuan tersebut.⁴¹

Nilai keimanan pada surah al-Asr adalah keyakinan individu pada Tuhan dalam mencapai tujuan yang diinginkan agar tidak mengalami kerugian, sehingga adanya keyakinan kepada Tuhan melalui iman pada *self-efficacy* kemudian melahirkan sikap terpuji, yaitu berserah diri kepada Tuhan dalam segala pekerjaan, serta tekun dalam menghadapi kesulitan bahkan kegagalan, dan juga tidak lupa untuk mensyukuri setiap keberhasilan yang dicapai.

Penjelasan diatas bertentangan dengan konsep yang ditemukan di Barat, yang tidak mengaitkan konsep iman dengan *self-efficacy*, tidak adanya konsep iman pada *self-efficacy* tersebut berarti tidak mengharapkan rahmat dan pertolongan dari Tuhan, selain itu juga tidak adanya konsep iman pada *self-efficacy* pada konsep yang ada di Barat sehingga menafikkan campur tangan Tuhan dalam setiap usaha dan urusan manusia.

Efikasi diri ilahiah dalam iman tidak hanya berkaitan dengan keyakinan kepada Tuhan dan kemampuan-Nya dalam hal-hal tertentu, tetapi efikasi diri ilahi dalam iman mencakup berbagai bidang.

Unsur ketuhanan dalam *self-efficacy* melalui konsep iman bukan hanya berkaitan dengan keyakinan kepada Tuhan dan kompetensinya pada hal tertentu saja, tetapi sisi ketuhanan pada *self-efficacy* melalui iman melingkupi bermacam-macam segi, hal itu berbeda dengan konsep yang ditemukan di Barat, yang mana konsep tersebut menurut Bandura bersifat spesifik terhadap hal-hal tertentu dan bersifat subjektif.⁴²

Keyakinan yang dimiliki seseorang pada kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan mempengaruhi usahanya, semakin kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, maka semakin dia akan berusaha sekuat tenaga, tetapi juga sebaliknya, semakin rendah efikasi diri seseorang,

⁴⁰ Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: W. H. Freeman and Company, 1997, h. 3.

⁴¹ Albert Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control...*, h. 11.

⁴² Noornajihan, J, "Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat", *GJAT*, Vol. 4, Issue 2..., h. 95.

semakin rendah pula usahanya, hal itu sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa semakin kuat efikasi diri atau keyakinan yang positif, maka seseorang akan semakin termotivasi untuk mencapai tujuannya dan sebaliknya.

Self-efficacy sebagai konsep diri setiap individu membimbing seseorang untuk tetap termotivasi dalam mencapai sesuatu yang dia yakini, sehingga seseorang yang yakin pada kemampuannya berusaha dengan penuh semangat, dan seseorang dengan efikasi diri yang tinggi adalah seseorang yang memiliki keinginan yang kuat dan tidak mudah menyerah untuk mencapai tujuannya.⁴³

Upaya seseorang berdasarkan harapan dan persepsinya terhadap dirinya sendiri bahwa dia dapat melakukan tindakan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuannya atau yang disebut dengan *self-efficacy*,⁴⁴ di dalam konsep tersebut tidak ada hubungan mengenai adanya pengharapan kepada Tuhan, sedangkan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* diekspresikan dengan jelas melalui konsep iman, dimana dalam konsep ketuhanan pada *self-efficacy* terdapat perintah untuk mengharapkan pertolongan Tuhan melalui iman.

Adapun konsep ketuhanan pada *self-efficacy* melalui iman tidak dijelaskan dalam konsep *self-efficacy* yang dikembangkan di Barat, karena di Barat, konsep pencapaian tujuan mengacu pada upaya seseorang dalam menentukan tujuan yang diinginkan, serta menghasilkan pencapaian melalui keyakinan dan kemampuan yang diupayakan oleh dirinya sendiri.

Sedangkan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* melalui iman dengan jelas menyatakan bahwa keberhasilan yang dicapai oleh seseorang seutuhnya diperoleh dari Tuhan, termasuk keberhasilannya dalam mencapai tujuan maupun dalam hal menyelesaikan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

Konsep yang ditawarkan dari nilai pengenalan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* melalui iman dalam pendekatan inklusif manajemen karier adalah partisipasi Tuhan dalam setiap usaha manusia pada proses manajemen karier, dimana seseorang tersebut tidak hanya merasa yakin terhadap kemampuannya sendiri, tetapi juga menyadari bahwa Tuhan terlibat dalam segala sesuatu yang dilakukannya, sehingga dia disebut sebagai orang yang beriman kepada Tuhan yang bersandar pada kemurahan dan pertolongan Tuhan dalam setiap hal, di bidang manajemen karier, pendekatan pada nilai pengenalan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* merupakan salah satu nilai pendekatan inklusif dalam manajemen karier perspektif al-Qur'an.

⁴³Noornajihan, J, "Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat", *GJAT*, Vol. 4, Issue 2..., h. 92.

⁴⁴Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, Malang: UMM Press, 2011, h. 287.

Untuk menetapkan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* melalui iman menjadi nilai pendekatan inklusif manajemen karier maka memerlukan perencanaan yang matang dan terfokus supaya waktu yang tersedia dapat digunakan secara efektif, efisien, dan optimal, sehingga aktivitas seseorang tercermin dalam rencana strategis perencanaan karier, dimana dalam perencanaan karier tersebut didasari oleh keyakinan pada kemampuan diri sendiri serta keimanan kepada Tuhan yang Maha Kuasa.

Shonhaji membagi perencanaan menjadi dua bentuk, yaitu perencanaan strategis dan perencanaan operasional, yang dimaksud perencanaan strategis adalah melakukan dan mengerjakan sesuatu yang benar atau disebut *doing the right things*, adapun yang dimaksud perencanaan operasional adalah melakukan dan mengerjakan sesuatu hal dengan benar atau disebut *doing things right*.⁴⁵

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi keimanan menjadi strategi pertama dan terpenting dalam menetapkan nilai pendekatan inklusif manajemen karier di dalam surat al-ashr, hal tersebut disebabkan karena melalui efikasi diri dan keyakinan bahwa setiap pilihan, keputusan dan tujuan yang muncul dalam perencanaan karier hanya untuk tujuan memenuhi kewajiban kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga visi, misi, serta tujuan manajemen karier tampak jelas mengharapkan rahmat dan pertolongan dari Tuhan, selain itu, motivasi keimanan juga menjadi alat pengendali bagi setiap orang dalam bertindak dan berperilaku dalam menjalani kehidupan.⁴⁶

2. Menekankan Dimensi Ibadah pada Etos Kerja melalui *Amal Sholeh* Sebagai Bentuk *Goal Setting and Strategi Development*.

Etos kerja⁴⁷ berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Secara umum,

⁴⁵Ahmad Sonhadji, *Manusia, Teknologi dan Pendidikan*, Malang: UM PRESS, 2014, h. 189.

⁴⁶ Hal tersebut ditunjukkan dengan sekian banyak ayat al-Qur'an yang menyebutkan perihal iman dengan berbagai bentuk reward bagi siapapun yang menjalankannya. Reward yang diberikan di antaranya adalah (1) Surga dengan segala kenikmatannya dan kekekalannya (QS. Al-Baqarah ayat 25), (2) Limpahan keberkahan (QS. Al-A'raf ayat 96), (3) Perolehan rizki yang berlimpah (QS. Al-Jin ayat 16) bahkan dari arah yang tak diduga dan di luar perhitungan manusia (QS. Al-Talaq ayat 2-3), (4) Optimis dalam kesuksesan (QS. Al-Ra'du ayat 11).

⁴⁷Etos Kerja merupakan Sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Lihat Nyoman Sukardewi, et. all, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura" dalam *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, 2013, PDF, h. 3..

etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Kemudian fungsi etos kerja adalah: Pendorong timbulnya perbuatan, Penggairah dalam aktifitas, Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang meyakinkannya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral).⁴⁸ Hal ini berarti, etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan.⁴⁹

Menurut H. Toto Tasmara, etos adalah sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Dari kata etos, maka lahirlah apa yang disebut dengan “ethic” yaitu pedoman, moral dan perilaku atau dikenal pula dengan istilah etiket yang artinya cara bersopan santun.⁵⁰ Sedangkan secara terminologi kata etos diartikan sebagai suatu aturan umum, cara hidup, tatanan dari perilaku atau sebagai jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku yang berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin.⁵¹

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan social.⁵² “etos” berarti jiwa khas suatu kelompok manusia,⁵³ yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni, etikanya. Sehingga dimana seseorang tinggal sangat mempengaruhi dan membentuk pandangan hidup yang menjadi bekal dalam menjalani kehidupannya.

Secara sederhana, etos dapat didefinisikan sebagai watak dasar dari suatu masyarakat. Perwujudan etos dapat dilihat dari struktur dan norma sosial masyarakat itu.⁵⁴ Sebagai watak dasar dari masyarakat, etos menjadi

⁴⁸Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h. 15.

⁴⁹Sonny Keraf, *Etika Bisnis; Tuntutan dan Relevansinya*, Yogyakarta: Kanisius, 2010, cet. ke XIV, h. 14.

⁵⁰Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1995, Cet II, h. 25.

⁵¹Clifford, “*Kebudayaan dan Agama*”, Yogyakarta: Kanisius, 2000, h. 50.

⁵²Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema insani press, 2020, h. 11.

⁵³John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Gramedia, 1977, s.v. “ethos”.

⁵⁴Ensiklopedia Nasional Indonesia, 1989, h. 219.

landasan perilaku diri sendiri dan lingkungan sekitarnya, yang terpancar dalam kehidupan masyarakat.⁵⁵ Karena etos menjadi landasan bagi kehidupan manusia, maka etos juga berhubungan dengan aspek evaluatif yang bersifat menilai dalam kehidupan masyarakat.

Di sisi lain, Taufik Abdullah mendefinisikan etos kerja dari aspek evaluatif yang bersifat penilaian diri terhadap kerja yang bersumber pada identitas diri yang bersifat sakral – yakni realitas spiritual keagamaan yang diyakininya.⁵⁶ Karena itu, etos tidak dapat dipisahkan dari sistem kebudayaan suatu masyarakat. Sebagai watak dasar suatu masyarakat, etos berakar dalam kebudayaan masyarakat itu sendiri. Kebudayaan, sebagai suatu sistem pengetahuan gagasan yang dimiliki suatu masyarakat dari proses belajar, adalah induk dari etos itu. Maka setiap masyarakat (yang berbeda kebudayaannya), mempunyai etos yang berbeda pula termasuk dalam hubungannya dengan etos kerja.

Weber mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi (*guiding beliefs of a person, group or institution*). Jadi etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.⁵⁷

Dalam mengaitkan makna etos kerja di atas dengan ibadah, maka etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, etos kerja adalah semangat kerja yang mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai- nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.

Masalah etos kerja memang cukup rumit. Nampaknya tidak ada teori tunggal yang dapat menerangkan segala segi gejalanya, juga bagaimana menumbuhkan dari yang lemah ke arah yang lebih kuat atau lebih baik. Kadang- kadang nampak bahwa etos kerja dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, seperti agama, kadang-kadang nampak seperti tidak lebih dari hasil tingkat perkembangan ekonomi tertentu masyarakat saja.

Salah satu teori yang relevan untuk dicermati adalah bahwa etos kerja terkait dengan sistem kepercayaan yang diperoleh karena pengamatan bahwa masyarakat tertentu dengan sistem kepercayaan tertentu memiliki etos kerja

⁵⁵C. Geertz, *The Interpretation of Culture*, New York: Basic Book, 1973, h. 127.

⁵⁶ Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, Jakarta: LP3ES, 1982, h. 3.

⁵⁷Max Weber, *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*, terj. Talcott Parson, New York: Charles Scribner's Son, 1958.

lebih baik atau lebih buruk dari masyarakat lain dengan sistem kepercayaan lain.⁵⁸

Teori yang bertitik tolak dari sudut pandang nilai, atau dalam bahasa agama bertitik tolak dari keimanan atau budaya mereka masing-masing.

Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi.

Membicarakan etos kerja dalam Islam, berarti menggunakan dasar pemikiran bahwa Islam, sebagai suatu sistem keimanan, tentunya mempunyai pandangan tertentu yang positif terhadap masalah etos kerja.⁵⁹ Adanya etos kerja yang kuat memerlukan kesadaran pada orang bersangkutan tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidupnya yang lebih menyeluruh, yang pandangan hidup itu memberinya keinsafan akan makna dan tujuan hidupnya. Dengan kata lain, seseorang agaknya akan sulit melakukan suatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan itu tidak bermakna baginya, dan tidak bersangkutan dengan tujuan hidupnya yang lebih tinggi, langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini,

⁵⁸ Misalnya, yang paling terkenal ialah pengamatan seorang sosiolog, Max Weber, terhadap masyarakat Protestan aliran Calvinisme, yang kemudian dia angkat menjadi dasar apa yang terkenal dengan "Etika Protestan". Tesis Weber ini telah menimbulkan sikap pro dan kontra di kalangan sosiolog. Sebagian sosiolog mengakui kebenaran tesisnya itu, tetapi tidak sedikit yang meragukan, bahkan yang menolaknya. Kurt Samuelson, ahli sejarah ekonomi Swedia adalah salah seorang yang menolak keseluruhan tesis Weber tersebut, dengan mengatakan bahwa tidak pernah dapat ditemukan dukungan tentang kesejajaran antara protestantisme dengan tingkah laku ekonomis. Kurt Samuelson, *Religion and Economic Action: A Critic of Max Webe*, New York: Harper Torchbook, 1964, h. 1-26.

Nurcholish Madjid, *Cendekiawan dan Religiusitas Masyarakat*, Jakarta: Paramadina, 1999, h. 76. Lihat juga, Nurcholish Madjid, *Fatsoen Nurcholish Madjid*, Jakarta: Republika, 2002, h. 24. Menurut hipotesa Weber bahwa ajaran Protestantisme sangat bersesuaian dengan semangat kapitalisme. Weber lebih jauh menjelaskan bahwa penganut Protestan cenderung untuk mengumpulkan kekayaan dan mengejar sukses material sebagai bukti dari anugerah Tuhan pada mereka, dan sekaligus sebagai konfirmasi atas status mereka sebagai orang-orang pilihan Tuhan untuk diselamatkan di dunia dan di akhirat nanti. Sebagai konsekwensi logis dari keyakinan tersebut, maka kaum Protestan di Jerman yang diamati Weber menampilkan etos kerja yang unik, seperti: bekerja keras, bertindak rasional, berdisiplin tinggi, berorientasi pada sukses material, hemat dan bersahaja, tidak mengumbar kesenangan serta menabung dan berinvestasi.

⁵⁹ Ismail al-Faruqi melukiskan Islam sebagai a religion of action dan bukan a religion faith. Oleh karena itu Islam sangat menghargai kerja. Dalam sistem teologi Islam keberhasilan manusia dinilai di akhirat dari hasil amal dan kerja yang dilaksanakannya di dunia. Al-Faruqi, *Al-Tawhid: Its Implication for Thought and Life*, Herndon, Virginia: IIIT, 1995, h. 75-76.

penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (*praxis*).⁶⁰ Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja atau amal saleh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.⁶¹

Dalam Islam, etos kerja (semangat/motivasi kerja) dilandasi oleh semangat beribadah kepada Allah SWT. Jadi kerja tidak sekedar memenuhi kebutuhan duniawi melainkan juga sebagai pengabdian kepada Allah SWT. Sehingga dalam Islam, semangat kerja tidak hanya untuk meraih harta tetapi juga meraih ridha Allah SWT.

Etos Kerja menurut Islam didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian.

Yang membedakan semangat kerja dalam Islam adalah kaitannya dengan nilai serta cara meraih tujuannya. Bagi seorang muslim bekerja merupakan kewajiban yang hakiki dalam rangka menggapai ridha Allah SWT.

Orang yang beruntung di dalam surat al-ashr adalah orang yang bersedia menghabiskan umurnya untuk mengerjakan amal shalih. Sebab, hanya dengan mengerjakan amal shalih manusia mendapatkan ganti dari modalnya yang telah hilang, bahkan jauh lebih besar dari pada yang hilang darinya. Allah Swt. menjanjikan pahala berlipat bagi amal shalih yang dikerjakan manusia. Sehingga nilai pendekatan inklusif manajemen karier yang kedua dalam surat al-ashr adalah menekankan dimensi ibadah pada etos kerja melalui amal sholeh sebagai bentuk *goal setting and strategi development*.

⁶⁰Nurcholis Madjid, *Islam Agama Kemanusiaan...*, h. 216.

⁶¹ QS. Al-Kahf/ 18: 110. Islam, sebagai sistem nilai dan petunjuk, misalnya, secara tegas mendorong umatnya agar memiliki kejujuran (QS. 33: 23-24); mendorong hidup sederhana dan tidak berlebih-lebihan (QS. 7: 13, 17: 29; 25: 67; 55: 7-9); anjuran melakukan kerja sama dan tolong-menolong dalam kebaikan (QS. 5: 2); kerajinan dan bekerja keras (QS. 62: 10); sikap hati-hati dalam mengambil keputusan dan tindakan (QS. 49: 6); jujur dan dapat dipercaya (QS. 4: 58; 2: 283; 23: 8); disiplin (QS. 59: 7); berlomba-lomba dalam kebaikan (QS. 2: 148; 5: 48). Prinsip-prinsip dasar dari rangkaian sistem nilai yang terkandung dalam al-Qur'an tersebut di atas dapat dijadikan menurut penulis, dapat dijadikan tema sentral dalam melihat persoalan etos kerja versi ajaran Islam.

Ibadah dalam bahasa Arab bermakna menyembah/menghambakan diri,⁶² dan ketaatan.⁶³ Menurut Abu al-Husain Ahmad bin Faris bin Zakariya, kata ibadah yang terambil dari akar kata huruf ‘ain, ba, dan dal, memiliki dua makna dasar yang bertolak belakang. Yang pertama bermakna kerendahan dan kelemahan lembut, dan yang kedua bermakna kekuatan dan kekokohan. Untuk makna pertama melahirkan kata hamba,⁶⁴ dan untuk makna kedua digambarkan sebagai anak panah yang lebar dan pendek.⁶⁵

Menurut Abu A’la al-Maududi seperti yang dikutip oleh Yusuf al-Qardhawi bahwa makna awal dari kata ibadah adalah tunduk dan patuh, yakni seorang budak tunduk dan patuh kepada seorang majikan yang menguasainya. Karenanya, seorang budak yang berada pada posisi yang lemah senantiasa melaksanakan perintah majikan sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan demi mendapatkan imbalan seperti kasih sayang dan keselamatan,⁶⁶ selanjutnya kata itu disandarkan kepada Allah yang bermakna menghambakan diri.

Menurut Quraish Shihab bahwa perintah beribadah tidak saja ibadah ritual atau ibadah mahdhah, yakni ibadah yang cara, kadar, dan waktunya ditetapkan oleh Allah atau Rasul, seperti salat, zakat, puasa dan haji, tetapi mencakup segala macam aktivitas, yang hendaknya dilakukan demi karena Allah SWT.⁶⁷ Waktu adalah batasan sesuatu dan hakikat kadar sesuatu, baik terkait dengan waktu atau tidak. Dalam al-Qur’an waktu digunakan sebagai batas akhir kesempatan atau peluang untuk menyelesaikan suatu peristiwa.

Memanfaatkan waktu secara baik merupakan keputusan bagi orang-orang cerdas karena jika manusia dapat memanfaatkan waktu dengan baik, maka sesungguhnya manusia tersebut adalah orang-orang yang dapat bersyukur hidup. oleh karenanya dalam beribadah seseorang harus mempunyai waktu yang efisien dalam beribadah. Ibadah dalam ayat ini merupakan perwujudan dari perintah Allah,

Ibadah yang didefenisikan sebagai “Setiap perbuatan baik yang bermanfaat dan diniatkan semata-mata karena dan untuk Allah, ada yang

⁶²Husain al-Habsyiy, *Kamus al-Kausar: Arab-Indonesia*, Surabaya: Darussaggaf, tt), h. 264. A.W. Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2014, h. 886.

⁶³ Yusuf al-Qardhawi, *al-Ibadat fi al-Islam*, Bairut: Muassasat al-Risalat, 2011, h. 27.

⁶⁴ Abu al-Husain Ahmad bin Faris bin Zakariya, *Mu’jam Maqayis al-lugat*, Bairut: Dar al-Jil, 2011, Jilid IV, h. 205.

⁶⁵M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Amanah*, Jakarta: Pustaka Kartini, 2010, h. 49.

⁶⁶Yusuf al-Qardhawi, ... h. 28.

⁶⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Amanah*... h. 49.

bersifat vertikal dan ada yang bersifat horizontal, atau yang lebih dikenal dengan istilah ibadah mahdhah dan ghairu mahdhah.⁶⁸

Menurut Sayyid Quthb dalam *Tafsir Fiy Zhilal al-Quran*, menulis, ibadah merupakan *al-wadhifah al-ilahiyyah*, tugas yang diembankan Allah kepada manusia. Jadi, manusia yang menjalankan ibadah, maka ia telah memfungsikan hakikat penciptaannya. Sebaliknya, manusia yang melalaikan ibadah, berarti telah mendisfungsikan hakikat penciptaannya. Diibaratkan seperti lampu dibeli untuk tujuan penerangan. Ketika lampu tidak bisa lagi menerangi, berarti telah disfungsi. Itulah analogi bagi manusia yang enggan beribadah. Tetapi, mindset dan motivasi (niat dan tujuan) menjadi unsur penentu dalam ibadah, mindset dan motivasi beramal ibadah setiap orang ternyata tidak pernah sama sehingga berpengaruh terhadap etos kerja setiap orang dalam beramal ibadah.⁶⁹

Ibadah merupakan kewajiban bagi manusia dalam mengarungi kehidupan di dunia, sesuai dengan firman Allah SWT dalam al-Quran bahwa manusia diciptakan oleh Allah hanya untuk menyembah atau beribadah.

Setiap orang memiliki pandangan, sikap, kebiasaan yang berbeda dalam ibadah. Pandangan, sikap, kebiasaan seseorang terhadap kerja inilah yang dinamakan etos kerja.⁷⁰ Terbentuknya etos kerja didorong atau dimotivasi oleh berbagai faktor. Dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tertentu dapat berperan dalam proses terbentuknya etos kerja.⁷¹ Etos kerja yang dimotivasi oleh ajaran agama, lebih khusus yaitu oleh nilai-nilai ajaran Islam disebut sebagai etos kerja Islami. Etos kerja Islami merupakan sebuah spirit yang harus mendarah daging dalam diri pribadi muslim. Allah Swt tidak akan mengubah keadaan seseorang atau suatu kaum apabila ia tidak berusaha mengubahnya sendiri, yaitu dengan bekerja.

Adapun setiap amal saleh harus memiliki dua sisi. Sisi pertama adalah wujud amal, yang biasanya terlihat di alam nyata. Di sini, orang lain dapat memberikan penilaian sesuai dengan kenyataan yang dilihatnya. Penilaian baik diberikan manakala kenyataan yang dilihatnya itu menghasilkan

⁶⁸ Ibadah mahdhah atau ibadah khusus adalah ibadah apa saja yang dilakukan oleh setiap mukallaf (Muslim, baligh, berakal) karena adanya perintah Allah melalui RasulNya, dan telah ditetapkan sesuai dengan syari'at yang mencakup: tingkat, tata cara dan perinciannya, Sedangkan ibadah ghairu mahdhah atau ibadah umum adalah ibadah apa saja yang dilakukan oleh setiap mukallaf (Muslim, baligh, berakal) karena adanya perintah Allah melalui RasulNya, tetapi ketentuan/ aturannya tidak ditetapkan oleh syari'at dan tidak bertentangan dengan syari'at. Lihat Amin Syukur, *Pengantar Studi Islam*, Semarang: CV. Bima Sakti, 2013, h. 80.

⁶⁹ Sayyid Quthb, *Tafsir Fiy Zhilal al-Qur'an*, Surabaya: al-Ikhlash, 2012, Juz XXVII, h. 48.

⁷⁰ Buchori..., h. 6

⁷¹ Asifudin,.. h. 30.

manfaat dan menolak mudharat. Sisi kedua adalah motif pekerjaan itu. Mengenai sisi ini, hanya Allah SWT yang dapat menilainya.⁷²

Dengan demikian, lebih jauh kita dapat berkata bahwa, di sisi Allah, nilai suatu pekerjaan bukan semata-mata dari bentuk lahiriah yang tampak di alam nyata, tetapi yang lebih penting adalah niat pelakunya. Karena itu, dapat dimengerti kenapa kalimat amal shalih banyak sekali digandengkan dengan iman inilah yang menentukan arah dan niat seseorang ketika melakukan suatu amal.

Syarat agar amal kita di terima sebagaimana di ungkapkan Shalih Bin Fauzan⁷³ yaitu Ikhlas karena Allah semata, bebas dari syirik besar dan kecil, serta sesuai dengan tuntunan Rasulullah SAW.

Karena amal saleh merupakan buah alami bagi iman, dan gerakan yang didorong oleh adanya hakikat iman yang mantap di dalam hati. Jadi, iman merupakan hakikat yang aktif dan dinamis karena iman pada hakekatnya adalah membenaran di dalam hati.⁷⁴ Apabila sudah mantap di dalam hati, maka ia akan berusaha merealisasikan diri diluar dalam bentuk amal saleh. Inilah unsur ketuhanan melalui iman yang tidak mungkin berhenti tanpa bergerak, dan tidak mungkin hanya bersembunyi tanpa menampakkan diri dalam bentuk yang hidup di luar diri orang yang beriman. Apabila ia tidak bergerak dengan gerakan yang otomatis ini, maka iman itu palsu atau telah mati. Keadaannya seperti bunga yang tidak dapat menahan bau harumnya. Ia menjadi sumber otomatis. Kalau tidak, berarti ia tidak ada wujudnya. Dari sinilah tampak nilai iman bahwa ia adalah harakah (gerakan), amal, pembangunan, dan pemakmuran yang menuju Allah.

Keimanan tersebut dibuktikan dengan ketaatan kepada semua hukum-hukum Allah, baik dalam perbuatan maupun ucapannya. Ketaatan inilah yang dimaksud dengan amal salih. Sebab, mengerjakan amal salih adalah menunaikan kewajiban, meninggalkan kemaksiatan, dan mengerjakan kebaikan.

Dalam konteks manajemen, rencana yang mapan dan realistis harus diikuti dengan implementasi. Melalui surat al-‘Ashr ayat 2 tersebut Allah SWT menyuruh manusia untuk selalu melakukan perbuatan nyata, bukan sekedar meyakini. Jika iman yang merupakan cerminan adanya komitmen⁷⁵ keberagamaan dari seorang hamba terhadap penciptanya harus dibarengi dengan amal shalih, maka dalam konteks berorganisasi,

⁷² M.Qurais Sihab... h. 500.

⁷³ Shalih bin Fauzan, *Kitab Tauhid*, Jakarta: Darul Haq, 1998, h. 85.

⁷⁴ Shalih bin Fauzan, *Kitab Tauhid*... h. 2.

⁷⁵ Adanya komitmen merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan. Bahkan Veithzal Rivai mengatakan bahwa keberhasilan Good Management Practice dapat diketahui dari terlihatnya komitmen yang tinggi. Veithzal Rivai, *Education Management*, Jakarta: Rajawali PRESS, 2009, h. 60.

komitmen tersebut perlu diwujudkan melalui implementasi/operational planning sebagai bentuk amal shalih.

Beramal shalih dalam bahasa al-Qur'an adalah bekerja dengan baik dan profesional, sedangkan dalam terminologi manajemen, bekerja dengan baik dan profesional dikenal dengan kreatif, inovatif, produktif, efektif dan efisien. Sebagaimana dikatakan Abudin Nata yang dikutip oleh S. Shoimatul Ula bahwa konsep manajemen pendidikan Islam harus mampu melakukan pengelolaan karier yang berorientasi pada tujuan, efektif, efisien, mandiri dan produktif.⁷⁶ Dengan demikian dalam menjalankan organisasi sudah selayaknya mengacu pada prinsip-prinsip tersebut.

Iman merupakan verbalisasi keyakinan, pernyataan (*ikrar*) merupakan argumentasi eksplisitnya dan aplikasi praktis adalah tindakan lahir dari hal yang disebut iman.⁷⁷ Sehingga dapat dipahami bahwa penghayatan yang ideal terhadap agama Islam dalam konteks organisasi adalah bagaimana seseorang mampu menjadikan integrasi dan interkoneksi antara komitmen iman, Islam dan diaplikasikan secara jujur dan profesional dalam berorganisasi sebagai bentuk amal shalih (*ihsan*) dalam kehidupan.⁷⁸ Sebab menjalankan organisasi sebagai ekspresi ibadah, amal shalih (*ihsan*) menuntut adanya motivasi iman dan Islam secara benar dalam diri. Tindakan-tindakan internal-psikologis (iman dan Islam) manusia merupakan tindakan-tindakan sistematis ideal, sehingga manusia dituntut pertanggung-jawaban sebagaimana bertanggung-jawab terhadap tindakan-tindakan eksternal-lahiriah yang terlihat (*amal shalih/ihsan*). Aplikasi praktis dalam membangun etos kerja profesional dari kesadaran internal tergantung pada pada setiap individu, sejauh mana kesadaran manusia terhadap komitmen pertanggungjawaban dan otoritasnya untuk mempresentasikan tujuan dan orientasi visi misi individu dan organisasi yang melahirkan karya nyata bagi kemaslahatan sosial.

Manusia berinteraksi dan hidup dalam komunitas sosial yang membentangkan orientasi-orientasinya dan menghadapinya dengan orientasi-orientasi baru. Oleh karena itu, tindakan dalam membangun etos kerja berorganisasi melalui kesadaran internal merupakan pertemuan orientasi-orientasi dan tujuan-tujuan manusia dengan realitas sosial di mana mereka

⁷⁶ S. Shoimatul Ula, *Manajemen Pendidikan Efektif*, Yogyakarta: Berlian, 2013, h. 182.

⁷⁷ Hassan Hanafi, *Islamologi dari Teologi Statis ke Anarkis*, Yogyakarta: Lkis, 2003, h. 44. Baca juga, Richard c. Martin, dkk, *Defenders of Reason in Islam Mu'tazilism from Medieval School to Modern Symbol*, England: Oxford, 1997, h. 180.

⁷⁸ Iman, Islam dan Ihsan dinyatakan dalam dialog antara Rasulullah SAW dengan malaikat Jibril AS berikut. (Baca Shahih al-Bukhary, juz. I, BAB 34, hadits no. 47. Kandungan hadits yang sama diriwayatkan oleh al-Tirmidzi, lihat Syaikh Muhammad Nashiruddin al-Albani, e-book Shahih Sunan Tirmidzi, Bab. 38, Kitab Iman, No. 4)

hidup. Penghayatan ideal terhadap agama Islam dengan integrasi dan interkoneksi antara iman, Islam selayaknya diaplikasikan secara jujur dan profesional (*amal shalih/ihsan*) dalam kehidupan berorganisasi. Sehingga tindakan-tindakan internal-psikologis (iman dan Islam) diharapkan bisa melahirkan tindakan-tindakan eksternal-lahiriah (*amal shalih/ihsan*) yang dapat dipertanggungjawabkan.

Amal shalih dalam bahasa al-Qur'an merupakan perbuatan baik yang dapat dimaknai secara luas termasuk dalam sebuah organisasi, para pegawai menjalankan kewajibannya dengan baik dan professional, sebagaimana termaktub dalam al-Qur'an berikut: (QS. Al-Nahl/16 ayat 97, QS. Al-Baqarah/2 ayat 148, QS. Al-Baqarah/2 ayat 195, QS. Ali Imran/3 ayat 115, QS. Al-Ahzab/33 ayat 29, QS. Yunus/10 ayat 26, QS. Al-Ra'du/13 ayat 29, QS. Al-Nur/24 ayat 55, QS. Al-Hajj/22 ayat 50, QS. Al-An'am/6 ayat 160, dan QS. Al-Rahman/55 ayat 60).

Amal sholeh merupakan realisasi dari keimanan, setelah didasari rasa iman dalam diri seorang manajer maka wujud konkrit dari iman itu sendiri adalah perbuatan atau tindakan yaitu amal sholeh, dalam melakukan amal sholeh/pekerjaan juga harus mengedepankan niat dikarenakan niat sangat penting. Jadi seorang manajer dalam menjalankan segala aktifitasnya hendaknya diniatkan semata-mata untuk mencari ridho Allah SWT yaitu mengedepankan keikhlasan, karena dengan niat yang tulus murni semata-mata karena mengharap ridho Allah SWT akan membawa hasil yang sempurna, baik di dunia terlebih di akhirat.

Jika seorang manajer menjalankan segala pekerjaan dengan niat ikhlas maka insyaAllah dalam bekerja akan merasa nyaman, aman, senang, dan para bawahanpun akan merasakan demikian.

Beramal shaleh adalah bahasa agamis yang jika menggunakan terminologi manajemen, kata yang bisa mewakili adalah Kreatif, inovatif, produktif, efektif dan efisien. Sehingga nilai pendekatan inkusif manajemen karier melalui amal shaleh jika diterapkan di dalam konsep manajemen karier maka harus mampu melakukan pengelolaan karier yang berorientasi pada tujuan, efektif, efisien, mandiri dan produktif.⁷⁹ Dan prinsip nilai tersebut tidak mengenal jenis kelamin ataupun melekat pada organisasi tertentu.

3. Menunjukkan Kerjasama dalam Mencapai Kesuksesan Karier melalui *Wa Tawâ Shoubi al-Haqqi Wa Tawâ Shoubi ash-Sobri* Sebagai Bentuk *Career Appraisal*.

Kesuksesan karier merupakan sesuatu hal yang ingin dicapai oleh setiap individu, komunitas, dan perusahaan. Namun terdapat banyak faktor

⁷⁹S. Shoimatul Ula, *Manajemen Pendidikan Efektif*, Yogyakarta: Berlian, 2013, h. 182

yang mempengaruhi kesuksesan karier, dan salah satu yang paling terpenting adalah kerjasama. Karena keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target atau visi bergantung pada kemampuan untuk bekerja sama.

Di dalam organisasi dibutuhkan kerjasama yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut,⁸⁰ sehingga dibutuhkan tim dalam kerjasama. Tim tersebut merupakan kelompok yang terdiri dari dua atau lebih orang yang saling berinteraksi⁸¹ dan mempengaruhi orang lain, saling bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, dan menerima dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi.⁸²

Kerjasama dalam tim yang baik mempunyai empat komponen penting. Pertama, setiap tim dibentuk untuk mencapai tujuan yang sama. Kemudian, setiap anggota tim disatukan untuk saling kerja sama dalam mencapai tujuan tersebut. Setiap tim membutuhkan sebuah bentuk komunikasi yang baik supaya anggota tim dapat saling berkoordinasi dan membagi tujuan bersama. Ketiga, anggota tim dapat mempengaruhi orang lain walaupun beberapa anggota tim mungkin lebih dapat mempengaruhi orang lain dibandingkan dirinya mengenai tujuan dan kegiatan dari organisasi tersebut. Terakhir, keberadaan sebuah tim ada ketika setiap anggota tim menerima dirinya sebagai kesatuan dalam tim.⁸³

Kerja sama dalam tim dapat terbentuk melalui kepercayaan dan kekompakkan. Semakin tinggi rasa percaya antar setiap anggota tim maka semakin baik pula kerja sama tim. Kerja sama tim harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja dan hasil kerja dalam suatu organisasi. Kerja sama tim akan menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi dengan baik.⁸⁴ Hal tersebut dapat diartikan bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi.

Saling berinteraksi dan mempengaruhi dapat dilakukan dengan cara saling menasehati, dan menasehati merupakan konsep yang harus ada pada

⁸⁰Lawasi & Triatmanto, "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Universitas Merdeka Malang*, Vol. 5 No. 1, 2017, h. 47-57.

⁸¹Habibie, A., Musriha., & Negoro, B., "Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. GEO Given Sidoarjo". *Jurnal Manajemen Branchmark Universitas Bhayangkara*, Vol. 3 No. 3, 2017, h. 39-50.

⁸²McShane, S., & Von Glinow, M., *Organizational behavior* (5th ed.), New York: McGraw-Hill, 2010.

⁸³McShane, S., & Von Glinow, M., *Organizational behavior* (5th ed.), New York: McGraw-Hill, 2010.

⁸⁴Lawasi & Triatmanto, "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Universitas Merdeka Malang*, Vol. 5 No. 1, 2017, h. 47-57.

diri setiap orang dalam mengelola sebuah karier, khususnya pada setiap individu yang memiliki jiwa kepemimpinan dan ingin meraih kesuksesan kariernya, sebagaimana firman Allah surat Al-ashr ayat 3.

Lafadz tawâshi saling menasihati dengan makna, tabiat, dan hakikatnya, tampaklah potret umat yang kompak dan saling bertanggungjawab. Umat pilihan, umat yang baik, umat yang penuh pengertian, dan umat yang bermutu di muka bumi dengan berpegang pada penegakkan kebenaran, keadilan dan kebaikan⁸⁵. Ini merupakan gambaran paling tinggi dan paling indah bagi umat pilihan. Demikianlah yang dikehendaki Islam terhadap umatnya. Islam⁸⁶ adalah ungkapan lain dari pelaksanaan kewajiban yaitu tunduk dalam bentuk amal jariyah. Islam menghendaki umatnya sebagai umat terbaik, kuat, penuh pengertian, tanggap, *sensitive* terhadap kebenaran dan kebaikan, dan saling menasehati untuk manaati kebenaran dan menetapi kesabaran, semuanya dilakukan dengan penuh kasih sayang, penuh solidaritas, tolong-menolong, dan penuh rasa persaudaraan, yang selalu disiram dengan kata “*tawâshi*” dalam al-Quran.

Mereka juga saling mewasiatkan antar sesama kepada kesabaran, dan menekan diri untuk tidak berbuat maksiat, yang biasanya disenangi oleh manusia yang nalurinya senang terhadap hal-hal seperti ini. Di samping itu,⁸⁷ sabar dalam taat kepada Allah, yang biasanya sangat berat dilaksanakan oleh umat manusia; juga bersabar dalam menghadapi berbagai cobaan Allah untuk menguji hamba-hamba-Nya. Semuanya itu diterima dengan rela hati, lahir dan batin.

Saling berwasiat untuk bersabar ini akan dapat meningkatkan kekuatan. Karena, dapat membangkitkan kesadaran akan kesamaan tujuan, kesatuan arah, dan saling mendukungnya antara yang satu dan yang lain; dan membekali mereka dengan kecintaan, keteguhan, dan kebersambungan.

Al-Haqq adalah hakikat yang mantap dan kokoh, yang ditunjang oleh dalil yang konkrit, atau bukti nyata peraturan yang dibawa oleh Nabi saw. *Al-Shabr* adalah kekuatan jiwa yang membuat manusia mampu menahan kesengsaraan dalam melakukan amal kebajikan. Sehingga dengan kekuatan jiwa ini seseorang akan dengan mudah melewati berbagai rintangan dalam rangka menuju yang mulia.

Selain itu dalam surat al-ashr mengungkapkan tentang kesabaran yang berarti dalam diri setiap individu juga harus ditumbuhkan adanya rasa sabar dalam rangka mencapai kesuksesan kariernya.

⁸⁵ Asy Syanqithi, *Tafsir Adhwa'ul Bayan*, Jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2011, h. 600.

⁸⁶ An-Nawawi, ... h. 63.

⁸⁷ Ibnu Qudamah, *Minhajul Qoshidin*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, h. 344.

Kesabaran seorang manajer sangat penting dikarenakan dia harus menghadapi banyak hal dari menghadapi bawahan yang jelas masing-masing punya karakter yang berbeda, sejumlah pekerjaan dan lain sebagainya.

Sabar merupakan sebuah istilah yang berasal dari bahasa Arab, dan sudah menjadi istilah dalam bahasa Indonesia. Asal katanya adalah "*Shobaro*", yang membentuk *infinitif (masdar)* menjadi "*shabran*". Dari segi bahasa, sabar berarti menahan dan mencegah. Sedangkan dari segi istilahnya, sabar adalah: Menahan diri dari sifat kegundahan dan rasa emosi, kemudian menahan lisan dari keluh kesah serta menahan anggota tubuh dari perbuatan yang tidak terarah.⁸⁸

Sedangkan *ash-shabr*⁸⁹ secara bahasa berarti menahan diri dan mencegah, sedangkan secara istilah adalah menahan diri dalam melakukan sesuatu yang dikehendaki Allah, atau dari melakukan sesuatu yang dilarang Allah. ada tiga macam kesabaran yang harus dimiliki setiap Mukmin: (1) sabar dalam menjalankan ketaatan; (2) sabar dalam menjauhi maksiat; (3) sabar atas takdir Allah yang menyakitkan.

Memahami makna sabar tersebut, maka bagi seorang manajer hendaknya harus bisa mencegah diri dari hal-hal yang kurang baik, tatkala menghadapi permasalahan apapun yang muncul dalam proses manajemen karier yang harus di hadapi dengan penuh kesabaran dan mestinya tidak pasrah begitu saja dalam menghadapi permasalahan yang harus di hadapi, di samping harus bersabar juga mencari solusi terbaik untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, karena semua permasalahan pada hakekatnya ada solusinya.

Ada beberapa faktor yang bisa menguatkan kesabaran seorang manajer sebagaimana yang ditulis Muhammad Shalih Al-Munajjid antara lain:⁹⁰ Mengetahui watak kehidupan dunia, Mengimani bahwa dunia itu semuanya milik Allah SWT, Mengetahui balasan dan pahala bagi kesabaran, Yakin akan adanya jalan keluar, Meminta pertolongan kepada Allah SWT, Iman kepada Qadha dan Qadar.

Keenam faktor tersebut setidaknya bisa menjadi penguat kesabaran seorang manajer. Tatkala seorang manajer dihadapkan dengan suatu masalah seberat apapun yakinlah bahwa semua itu sudah takdir dari Allah SWT, bahwa semua itu ada jalan keluarnya, meminta pertolongan hanya kepada Allah, dan yakinlah bahwa semua itu ada balasannya, lebih-lebih harus yakin bahwa dunia ini semua hanya milik Allah SWT, yang lain kecil dan hanya Allah lah yang Maha Besar.

⁸⁸Shalih Muhammad Al-Munajjid, *Amalan hati*, Jakarta: Maktabah Abiyuu, 2004, h. 150.

⁸⁹ Shalih Muhammad Al-Munajjid, *Amalan hati*,... h. 151.

⁹⁰ Shalih Muhammad Al-Munajjid, *Amalan hati*,... h. 169.

Bagi seorang manajer juga harus yakin bahwa sabar adalah sebab untuk bisa mendapatkan berbagai kebaikan dan menolak berbagai keburukan. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah:

وَأَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ ﴿٥٥﴾

Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'." (QS. Al Baqarah/2 : 45).

Selain itu juga sesuai dengan firman Allah,

أُولَئِكَ يُجْزَوْنَ الْعُرْفَةَ بِمَا صَبَرُوا وَيُلَقَّوْنَ فِيهَا تَحِيَّةً وَسَلَامًا ﴿٧٥﴾

Mereka itulah orang yang dibalasi dengan martabat yang tinggi (dalam syurga) karena kesabaran mereka dan mereka disambut dengan penghormatan dan ucapan selamat di dalamnya (QS. Al Furqan: 75).

Selain itu bagi seorang manajer juga harus yakin bahwa Allah pun menjadikan sabar dan yakin sebagai sebab untuk mencapai kedudukan tertinggi yaitu kepemimpinan dalam hal agama. Dalilnya adalah firman Allah,

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami. (QS. As Sajdah : 24).

Setidaknya ayat-ayat tersebut diatas bisa menjadikan seorang manajer lebih terhibur karena tidak ada satu ayatpun yang salah, yakinlah bahwa semua janji Allah itu *haqq*.

Menurut Ath-Thabari,⁹¹ yang dimaksud dengan *al-haqq* adalah Kitabullah. Secara lebih luas, *al-haqq* bisa diartikan sebagai *Dînul-Islâm*. Sebab, Islam satu-satunya agama yang benar dan wajib diikuti setelah diutusny Rasulullah saw.

Berdasarkan ayat tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam manajemen karier diperlukan kesadaran untuk bisa menerima kritik atau saran dan di sisi lain memberikan nasehat baik secara individu maupun kelompok demi kemajuan kariernya karena dalam pandangan Islam, manajemen karier bukan semata-mata menjadi sebuah system, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Manajemen karier lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja. Tepatnya, manajemen

⁹¹Al-Thabari, *Tafsîr ath-Thabari*, Vol. 12, Beirut: Dar al-Fikr, h. 685.

karier dalam Islam adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, pembagian tugas secara transparan, jelas dan bisa dipertanggungjawabkan.⁹²

Manajemen karier memiliki 4 (empat) fungsi spesifik, yakni merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*) dan mengendalikan (*controlling*).⁹³ Tujuan manajemen karier akan tercapai bila seluruh fungsi manajemen tersebut sudah berjalan sesuai dengan fungsinya masing-masing, termasuk pengawasan (*Controlling*). Pengawasan (*controlling*) adalah segala upaya pengamatan guna mengontrol pelaksanaan seluruh kegiatan operasional yang tercantum dalam rencana kerja makro untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana (*planning*) yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹⁴ Dalam surat Al-‘Ashr pengawasan dilakukan untuk menjaga kestabilan dalam manajemen karier dengan memberikan koreksi atau kritik dan pemikiran yang sifatnya membangun.

Melalui uraian di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen organisasi sesuai al-‘Ashr adalah proses optimalisasi potensi sumber daya yang dimiliki melalui bentuk kerjasama antar individu secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan (*planning*) organisasi, dengan mengutamakan *tawashau bil haq* dan *tawashau bishshabri* sebagai media kontrol, sehingga tercapai kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat.⁹⁵

Tiga role model dalam al-Qur’an dalam menuju sukses berorganisasi, yaitu beriman, berbuat baik secara profesional dan saling mau menerima kritik yang benar dan sabar. Ketiga kajian tersebut merupakan inti pelaksanaan manajemen dalam organisasi. Dengan demikian semua manajer dituntut untuk mampu merespon sumber daya manusia agar memiliki 3 perilaku tersebut. Sebab perilaku tersebut akan mengantarkan kesuksesan dalam menjalankan manajemen karier.

Ringkasnya, pada dasarnya manusia itu dalam keadaan merugi, kecuali orang yang memiliki empat sifat; beriman, beramal shaleh, saling berwasiat

⁹²Sugeng Kurniawan, “Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur’an Dan Al- Hadits (Studi Tentang Perencanaan)”, *Nur El-Islam*, Vol. 2 No. 2 Oktober 2015, h. 13.

⁹³James A.F Stoner R. Edward Freeman, Daniel R Gilbert, *Management Six Edition*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: Prenhallindo, 1996, h. 10.

⁹⁴Bedzo Siswanto, *Manajemen Modern; Konsep dan Aplikasi* Cet. 1, Bandung: PT. Sinar Baru, 2011, h. 23.

⁹⁵Sebagaimana tercantum dalam ayat-ayat al-Qur’an berikut: (QS. Al-Syu’ara (26) ayat 214 – 215, QS. Al-Taubah (9) ayat 71 – 72, QS. Ghafir (40) ayat 18, QS. Al-Dzariyat (51) ayat 50, 51 dan 55, QS. Al-A’raf ayat 181, QS. Al-An’am (6) ayat 69 – 70 “69, QS. Hud (11) ayat 116, QS. Al-Balad (90) ayat 17 – 18, QS. Al-Rum (30) ayat 53, QS. Al-Ghasyiah (88) ayat 21–24, dan QS. Qaaf (50) ayat 45).

kepada kebenaran, dan saling berwasiat kepada kesabaran. Mereka melakukan dan mengajak kebaikan kepada orang lain, tak akan mundur sekalipun berhadapan dengan masyaqaat dan musibah didalam melaksanakan dakwah kebaikan tersebut.

Maka dari uraian tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa Iman, amal sholeh, sabar, saling menasehati bisa di jadikan rambu-rambu dalam sebuah manajemen karier.

Kalau keempat martabat telah tercapai oleh manusia, hasillah tujuannya menuju kesempurnaan hidup.

Pertama yaitu mengetahui kebenaran, kemudian kedua, mengamalkan kebenaran tersebut, ketiga, mengajarkannya kepada orang yang belum pandai memakaikannya, dan keempat, sabar di dalam menyesuaikan diri dengan kebenaran dan mengamalkan serta mengajarkannya. Dan inilah yang bisa di jadikan sebagai konsep manajemen karier sesuai dengan penafsiran Buya Hamka.

Dalam surat al-ashr ini Allah menerangkan martabat yang empat itu.⁹⁶

Dengan didasari keimanan pada masing-masing individu dalam sebuah proses manajemen karier, terlebih bagi seorang manajer, maka bisa di pastikan apa yang menjadi tujuan manajemen karier akan mudah tercapai, tentunya iman tidak sekedar ucapan akan tetapi lebih dari itu sampai kepada sebuah tindakan realita atau amalan karena iman tidak akan sempurna kalau sekedar pengakuan dalam lisan dan dalam hati saja . Satu konsep manajemen karier yaitu Iman sebagai pondasi dasar yang harus di hadirkan dalam diri masing-masing individu yang terlibat dalam proses manajemen karier tersebut bukan hanya bawahan atau atasan saja.

Bagi seorang manajer yang di dasari adanya rasa iman, maka dari iman tersebut dia harus bisa merealisasikan dalam bentuk pekerjaan/amal sholeh, memberikan nasehat terhadap bawahan/*amar ma'ruf nahi munkar* dan juga bisa bersabar dalam situasi dan kondisi apapun.

Memotivasi dalam kebenaran dan kesabaran. Dalam konteks manajemen ayat ini secara redaksi menghendaki adanya kerjasama yang baik (*tim work*) dan melakukan mental pushing. Menurut Azyumardi Azra, dalam tataran perencanaan dan implementasi harus dapat membangun kerjasama, dengan seluruh elemen yang terhubung dalam proses manajemen karier.⁹⁷ Hal ini juga didukung oleh pendapat Sylviana Murni yang mengatakan bahwa konsep manajemen, dalam tataran praktis harus menyentuh pada aspek afektif.⁹⁸ Supaya manajemen karier dapat menampilkan manusia yang

⁹⁶Buya Hamka, *Tafsir Al-Ashr*, Pustaka Panjimas, 1984, h. 134.

⁹⁷S. Shoimatul Ula, *Manajemen Pendidikan Efektif*, h. 183.

⁹⁸Sylviana Murni, *Education Management*,... h. 60.

memiliki kepedulian sosial yang tinggi, kerjasama yang baik, saling bantu dalam menjalankan tugas, saling memotivasi dalam kebaikan.

Sebagai konsekuensi logis dari adanya perencanaan yang baik, pelaksanaan yang tepat, maka manajemen karier, melalui manajemen yang baik berhak mendulang prestasi berupa keberhasilan kerja. Dalam ayat tersebut di atas, secara tersirat mengatakan bahwa mereka yang telah memiliki komitmen, melakukan proses yang baik dan tepat, melakukan kerjasama yang sinergi maka ia tidak akan menjadi orang yang rugi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai pendekatan inklusif manajemen karier yang ketiga dalam surat al-ashr yaitu nilai kerja sama dalam mencapai kesuksesan karier melalui metode saling menasehati dan memotivasi dalam kebenaran dan kesabaran menjadi bentuk dari penilaian karier atau *career appraisal*.

B. Isyarat Al-Qur'an tentang Nilai-Nilai Pendekatan Inklusif Manajemen Karier di dalam Surat Ath-Thalaq ayat 2-3

Ayat yang paling besar dalam hal jalan keluar adalah ayat 2-3 dari surat At-Thalaq.⁹⁹ Sebab turunnya sesuai dengan teks ayat itu sendiri yaitu, anjuran untuk senantiasa bertakwa dan bertawakal kepada Allah Swt dalam menjalani kehidupan.¹⁰⁰

... وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ﴿٢﴾ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ وَإِنَّ اللَّهَ بَلِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٣﴾

...Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan Mengadakan baginya jalan keluar (2) Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan Barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah

⁹⁹Wahbah Zuhaili, *Tafsir Al-Munir, Aqidah, Syari'ah, Manhaj*, Jilid 14, terj. Abdul Hayyie Al- Kattani dkk, Jakarta: Gema Insani, 2016, h. 635-654.

¹⁰⁰ Mayoritas mufassir mengatakan bahwa ayat ini turun berkenaan dengan Auf bin Malik al-Asyja'i yang menghadap Rasulullah Saw dengan kesusahan dan sedih karena anaknya yang bernama Salim sedang ditawan oleh musuh. Kemudian, Rasulullah memerintahkan kepadanya untuk bertakwa kepada Allah dan bersabar, serta menyuruhnya untuk banyak membaca *lahaula wala quwwata illa billah* (tidak ada daya dan kekuatan kecuali dengan izin Allah). Lalu, Auf menceritakan hal tersebut kepada istrinya saat kembali ke rumahnya. Istrinya pun berkata bahwa hal tersebut adalah sebaik-baik yang diperintahkan Rasulullah Saw. Auf dan istrinya pun banyak membaca kalimat itu, sehingga musuhnya lalai akan anak mereka dan akhirnya anaknya dapat melarikan diri, serta menuntun domba-domba mereka, dan membawanya kepada ayahnya. Setelah itu, turunlah ayat ini. Nabi Saw kemudian memberikan domba-domba itu kepadanya. Lihat Syekh Imam Al-Qurtubhi, *Tafsir Al-Qurtubhi*, Jilid 16, terj. Dudi Rosyadi dkk., Jakarta: Pustaka Azam, 2008, h. 654-655.

melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah Mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu (3)

Adapun nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier yang terkandung di dalam surah ath-thalaq ayat 2 dan 3, yaitu:

1. Mempraktekkan Kesalehan pada Komitmen Karier melalui Takwâ Sebagai Bentuk Career Exploration.

Menurut Al-Mas'udi, takwa adalah *imtitsalu awamirillahi 'azza wajalla wajtinabu nawahihi sirran wa 'alaniyyatan*, yang memiliki arti menjalankan perintah Allah SWT dan menjauhi larangan-Nya, baik dalam kondisi sepi/ruang privat maupun ramai/ruang publik. Untuk meraih kesempurnaan takwa, setiap individu harus membersihkan jiwanya dari sifat-sifat tercela (*al-takhally 'an kulli radzilatin*) dan menghiasi jiwanya itu dengan sifat-sifat terpuji (*al-tahally bi kulli fadhilatin*). Hal tersebut merupakan syarat dalam meraih jalan hidup yang tercerahkan (*al-thariqu alladzi man salakahu ihtada*) dan meraih kesuksesan (*man istamsaka biha naja*).

Setiap tujuan dan gerak langkah dalam manajemen karier harus memiliki orientasi dan tujuan. Orientasi dan tujuan tersebut akan menggerakkan semua kekuatan dalam proses manajemen karier ke arah yang telah ditetapkan. Sehingga kemampuan dalam merumuskan tujuan tersebut akan memberikan dampak terhadap berhenti atau tidaknya proses manajemen karier.

Oleh karenanya, perencanaan karier harus dirumuskan dengan jelas. Dalam konteks ini, takwa sebagai tujuan akhir dalam proses perencanaan karier. Dengan memahami definisi takwa, perencanaan karier akan mengarahkan kepada manusia-manusia yang senantiasa memiliki komitmen kesalehan, dengan senantiasa bertanggung jawab menjalankan kewajiban dan norma yang berlaku serta menjauhkan dari larangan dan pandangan negatif. Komitmen kesalehan ini harus mampu diimplementasikan dalam konteks ruang privat (hubungan dengan Tuhan) dan sekaligus dalam ruang publik (hubungan dengan sesama). Artinya, takwa diwujudkan dalam menerapkan kesalehan individual dengan Tuhan dan kesalehan sosial dengan sesama.

Nilai pendekatan inklusif manajemen karier melalui takwa mampu membekali seseorang untuk memiliki komitmen keseimbangan, antara kesalehan individual dan kesalehan sosial secara sinergis. Tidak bisa dilakukan salah satunya saja, sehingga memunculkan individu yang pincang komitmen. Jika kepincangan komitmen terjadi, maka akan berimplikasi pada kegagalan perencanaan karier.

Nilai perencanaan karier melalui takwa tidak hanya mampu melahirkan kesuksesan di dunia dengan saleh individual dengan sesama, tetapi dalam

waktu yang bersamaan juga untuk meraih kesuksesan di akhirat melalui kesalehan dengan Tuhannya.

Proses perencanaan karier menjadi tidak sempurna, jika kesalehan sosialnya tinggi tetapi tidak memiliki kesadaran ketuhanan. Untuk itulah, kedua kesalehan tersebut harus ada dalam perencanaan karier. Tentu saja, untuk mengarahkan ke tujuan ini, proses manajemen karier diselenggarakan seumur hidup (*the long of education*). Sebab, proses untuk menjalankan takwa itu terus lakukan selama hidup. Proses manajemen karier tidak hanya berlangsung pada saat dan usia tertentu, tetapi selama nyawa tetap di kandungan badan, proses manajemen karier tetap dilangsungkan. Dalam melaksanakan manajemen karier seumur hidup ini, setiap individu harus menjauhi sikap yang tidak produktif dan harus membiasakan dengan etika yang baik, sebagaimana dinyatakan oleh Al-Mas'udi di atas. Dalam konteks meraih kesempurnaan takwa, sebagaimana pernyataan Al-Mas'udi, perlu dilakukan pembersihan jiwa dari akhlak tercela dan mengisinya dengan sifat-sifat terpuji, agar hidupnya tercerahkan dan menjadi sukses. Pada bagian ini penting untuk ditekankan bahwa akhlak terpuji (*akhlak karimah*) di samping menjadi bagian penting untuk istiqamah meraih ketakwaan, juga menjadi penentu akan tingkat kesuksesan seseorang.

Kata takwa merupakan bentuk masdar dari *ittaqa-yattaqi* yang berarti menjaga diri dari sesuatu yang membahayakan. Takwa adalah menjadikan diri terpelihara dari sesuatu yang menakutkan, dan ini adalah hakikat makna takwa. Kemudian, rasa takutpun dijadikan sebagai sebuah ketakwaan. Dengan demikian, kata al-taqwa juga berarti takut. Dalam tradisi Islam, al-taqwa berarti memelihara diri dari perbuatan dosa, dengan cara meninggalkan perkara-perkara yang terlarang.¹⁰¹ An-Nashr Abadzy mengatakan, takwa adalah bahwa hamba waspada terhadap segala sesuatu selain Allah Swt, barangsiapa menginginkan takwa yang sempurna hendaknya menghindari setiap dosa.

Para pakar berpendapat bahwa kata ini lebih tepat diterjemahkan dengan berjaga-jaga atau melindungi diri dari sesuatu.¹⁰² Imam Nawawi mendefinisikan takwa dengan mentaati perintah dan larangannya atau dengan kata lain manusia wajib menjaga diri dari kemurkaan dan azab Allah Swt. Hal itu sebagaimana dikatakan oleh Imam Al-Jurjani, bahwa takwa adalah menjaga diri dari pekerjaan yang mengakibatkan siksa, baik dengan melakukan perbuatan atau meninggalkannya.¹⁰³ Sedangkan, menurut istilah

¹⁰¹ Ar-Raghib Al-Asfahani, *Kamus Al-Qur'an*, Jilid 3, terj. Ahmad Zaini Dahlan, Jawa Barat: Pustaka Khazanah Fawa'id, 2017, h. 808.

¹⁰² M. Quraish Shihab, *Ensiklopedia Al-Qur'an*, Jilid 3, Jakarta: Lentera Hati, 2007, h. 988.

¹⁰³ Sa'at Ibnu Jabir, *Rahasia Pembuka Pintu Rezeki*, Jakarta: Maroon Books, 2008, h. 34.

syari'at, takwa berarti menjaga diri dari azab Allah Swt dengan menjahui tindakan maksiat dan melaksanakan tata aturan yang telah digariskan oleh Allah Swt. Dengan kata lain, takwa berarti melaksanakan perintah Allah Swt dan menjahui larangan-Nya.¹⁰⁴

Manusia yang bertakwa adalah manusia yang memiliki kepekaan moral yang tajam untuk mengerjakan atau tidak suatu perbuatan. Ia memiliki mata batin yang dapat membedakan mana yang baik dan buruk. Takwa lebih tepat diartikan sebagai berjaga-jaga atau melindungi diri dari sesuatu. Takwa merupakan buah dari iman yang sesungguhnya. Iman dan takwa merupakan satu kesatuan yang utuh. Seseorang yang benar-benar beriman seharusnya benar-benar bertakwa. Takwa inilah yang membedakan derajat kemuliaan seseorang di hadapan Allah Swt seperti firman Allah dalam surat Al-Hujarat/49: 13.¹⁰⁵

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

“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 taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.”

Orang-orang yang bertakwa mempunyai kekuatan yang mampu menghadapi berbagai macam persoalan hidup, mampu menghadapi saat-saat kritis, dapat mendobrak jalan-jalan buntu yang menghambat, dan bisa melihat sinar-sinar yang menerangi jalan di tengah malam yang gelap gulita. Dengan kata lain, orang yang bertakwa akan dibukakan jalan keluar bagi dirinya dari setiap persoalan dan situasi kritis.¹⁰⁶

Agama Islam membina kehidupan manusia diawali dengan tauhid. Dari tauhid akan tumbuh iman dan akidah yang kemudian membuahakan amal ibadah dan amal shalih. Pada akhirnya, amal perbuatan yang dijiwai

¹⁰⁴M. Ishom El-Saha dan Saiful Hadi, *Sketsa Alquran, Tempat, Tokoh, Dan Istilah Dalam Al- Qur'an*, Jakarta: Lista Fariska Putra, 2005, h. 722.

¹⁰⁵M. Ishom El-Saha dan Saiful Hadi, *Sketsa Al-Qu'ran*, ... h. 722 – 723.

¹⁰⁶Seperti dalam surat At-Talaq/65: 2-4 dan Al-A'raf/7: 201 dilimpahi keberkahan dari langit dan bumi, seperti yang dijelaskan dalam surat Al-A'raf/7: 96, dianugerahi furqan, petunjuk untuk membedakan yang haq dan batil (surat Al-Anfal /8: 29), dan diampuni segala kesalahan serta dihapus segala dosanya (surat Al-Hadid/57: 28).

oleh iman dan dipelihara terus-menerus menciptakan suatu sikap hidup muslim yang bernama takwa.¹⁰⁷

Di samping mematuhi *Dinullah* (agama Allah) yang disampaikan dengan perantara para Rasul, bertakwa juga mematuhi Sunnatullah, aturan Allah yang berlaku dalam alam ini, atau yang biasa disebut dengan hukum alam. Bertakwa kepada Allah Swt merupakan derajat tertinggi bagi kaum muslim dalam kehidupan beragama.¹⁰⁸

Pada umumnya, dalam bentuk ini, kata taqwa digunakan untuk menggambarkan bahwa, suatu pekerjaan yang dilakukan harus didasarkan atas ketakwaan kepada Allah Swt, seperti dalam surat Al-Hajj /22: 37,

لَنْ يَنَالَ اللَّهُ لُحُومَهَا وَلَا دِمَآؤَهَا وَلَكِنَّ يَنَالُهُ التَّقْوَىٰ مِنْكُمْ كَذَلِكَ سَخَّرَهَا لَكُمْ لِشُكْرِكُمْ عَلَىٰ مَا هَدَيْكُمْ ۗ وَبَشِّرِ الْمُحْسِنِينَ ﴿٣٧﴾

Daging-daging unta dan darahnya itu sekali-kali tidak dapat mencapai (keridhaan) Allah, tetapi Ketakwaan dari kamulah yang dapat mencapainya. Demikianlah Allah telah menundukkannya untuk kamu supaya kamu mengagungkan Allah terhadap hidayah-Nya kepada kamu. dan berilah kabar gembira kepada orang-orang yang berbuat baik.

Ayat tersebut juga menggambarkan bahwa takwa merupakan modal utama dan terbaik untuk menuju kehidupan akhirat. Dimana di dalam ayat tersebut, terdapat tiga kalimat yang sangat menarik untuk dicermati: Pertama, barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah akan membukakan jalan keluar baginya. Kedua, barangsiapa bertakwa kepada Allah, niscaya Allah akan memberikan rezeki dari arah-arah yang tidak disangka-sangka. Ketiga, barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan keperluannya.¹⁰⁹

Tiga hal tersebut jika kita miliki, tentulah segala hal dapat kita raih. Kemudahan dalam segala urusan ini sangat penting dalam kehidupan dan setiap urusan yang dimudahkan tentu merupakan sebuah rahmat yang luar biasa dari Allah SWT. Setiap manusia tidak pernah terlepas dari permasalahan hidup. Banyak orang yang kehilangan arah dalam menjalani kehidupan karena mendapatkan banyak urusan yang sulit dipecahkan. Urusan yang rumit, seringkali membuat orang menjadi hilang kendali, karena permasalahan yang membebani, Maka dengan kemudahan setiap urusan, hal itu merupakan sebuah rahmat yang sangat luar biasa.

¹⁰⁷M. Ishom El-Saha dan Saiful Hadi, *Sketsa Alquran*,... h. 724.

¹⁰⁸Fachruddin Hs, *Ensiklopedia Al-Qur'an*, Jilid II, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992, h. 458.

¹⁰⁹ Imam Ghazali, *Rahasia keajaiban Ayat Seribu Dinar*, Mitra Press, 2018, h. 8-9.

Rezeki merupakan persoalan hidup yang sangat penting dan mendasar. Rezeki sangat erat kaitannya dengan kekayaan yaitu berupa harta benda, karena didalam hidup, kita butuh rezeki. Setiap hari mencari nafkah untuk menghidupi diri dan keluarga dan rezeki itu bisa dimanfaatkan untuk apa saja, untuk bersedekah, menafkahi keluarga, membelanjakan sesuatu yang bermanfaat dan lain sebagainya, tidaklah berlebihan jika ada yang menyatakan bahwa hidup memang haruslah kaya.

Kumpulan perintah dan larangan ini dinamakan dengan hukum-hukum *syari'at*. Sanksi pelanggaran terhadap hukum alam akan diperoleh di dunia. Sedangkan, sanksi pelanggaran terhadap hukum syariat akan diperoleh di akhirat. Dengan demikian, ketakwaan memiliki dua sisi, yaitu sisi duniawi dan sisi ukhrawi. Sisi duniawi yakni, memperhatikan dan menyesuaikan diri dengan hukum alam, sedangkan sisi *ukhrawi* yaitu, memperhatikan dan melaksanakan hukum syari'at.

Allah akan menjadikan jalan keluar dari segala kesulitan, urusan, dan masalah bagi siapa pun di antara hamba-hamba-Nya yang bertakwa kepada-Nya. Jadi, siapapun yang menaati Allah, niscaya Dia akan memberinya jalan keluar serta memberinya rezeki dari jalan yang tidak disangka-sangkanya, yakni rezeki yang tidak pernah terlintas dalam benaknya. Menurut Qatadah, jalan keluar yang dimaksud adalah jalan keluar dari ketidakjelasan urusan dunia dan kesusahan di saat kematian. Sedangkan, maksud rezeki yang tiada disangka-sangka adalah rezeki yang tidak pernah ditunggu-tunggu atau diidamkannya.

Maksud dari ayat 2-3 surat At-Talaq menurut Ibnu Asyur adalah barangsiapa bertakwa kepada Allah dalam seluruh perintah-Nya dan menjahui seluruh larangan-Nya, maka Allah akan membuatkan baginya jalan keluar dan memberinya rezeki dari arah yang tidak diduga-duga, yakni dari arah yang tidak pernah terbesit dalam hatinya. Dalam menafsirkan ayat tersebut, Ibnu Katsir mengutip beberapa riwayat, di antaranya dari Ali bin Abi Thalhaf yang mengatakan bahwa maksud dari jalan keluar adalah keselamatan dari setiap kesusahan di dunia dan akhirat, dan maksud dari rezeki yang tida disangka-sangka adalah rezeki yang datang dari arah yang tidak diketahuinya.¹¹⁰

Barangsiapa yang bertakwa kepada Allah dalam melaksanakan berbagai kewajiban. Niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar dari siksaan yakni pahala. Dari arah yang tiada disangka-sangkanya, yakni Allah akan memberikan keberkahan kepadanya pada apa yang Diaberkahkan kepadanya".¹¹¹

¹¹⁰Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Juz 8, terj. M. Abdul Ghoffar dkk, Bogor: Pustaka Imam Asy- Syafi'i, 2003, h. 212-213.

¹¹¹Syekh Imam Al-Qurtubhi, *Tafsir Al-Qurtubhi*, Jilid 18, terj. Dudi Rosyadi dkk Jakarta: Pustaka Azam, 2008, h. 651-652.

Sayyid Qutb menjelaskan bahwa Allah akan mengadakan jalan keluar dari kesempitan dan kesulitan di dunia dan di akhirat dan memberi rezeki dari arah yang tidak pernah dibayangkan dan dinantikan untuk hamba yang bertakwa kepada Allah Swt.¹¹²

Quraish Shihab menegaskan bahwa ayat tersebut tidak mengatakan akan menjadikan kaya raya apabila telah bertakwa kepada Allah Swt. Beliau juga menjelaskan bahwa rezeki tidak selalu berupa materi melainkan juga berupa non materi seperti kepuasan hati.¹¹³

Ibnu Asyur mengutarakan bahwa tidak ada kebaikan di dunia maupun akhirat selain bertakwa kepada Allah Swt. Hal ini menandakan bahwa cukup dengan bertakwa saja maka Allah Swt akan memberi rezeki walaupun tanpa adanya ikhtiar. Karena sesungguhnya bertakwa kepada Allah merupakan sebab terhalanya kesedihan dan pembebasan dari berbagai kesempitan. Juga sebagai catatan bagi orang muslim sekaligus sebuah upaya untuk meyakinkan mereka bahwa Allah akan menangkal segala hal-hal kesetanan yang ada dalam hatinya yang menghalangi takwa dan merealisasikan janji Allah kepadanya yakni memberikannya jalan keluar dan memberinya rezeki yang tak terduga.¹¹⁴

Menurut Ibnu Asyur, tidak ada kebaikan di dunia dan di akhirat selain takwa kepada Allah. Takwa juga bisa membuat terhalanya kesedihan dan terbebas dari berbagai kesempitan. Beliau juga mengungkapkan, yang diperoleh dari takwa adalah al-makhrāj, jalan keluar, solusi dari segala kesulitan, jalan terang dari tempat tertutup. *Al-makhrāj* juga diartikan sebagai kebebasan dari kegentingan hari kiamat atau jalan menuju kenikmatan di akhirat kelak. Selain itu juga diberikan jalan keluar dalam perluasan rezeki. rezeki dalam surat At-Talaq ayat 2-3 menurut Ibnu Asyur lebih berupa materi.

Ibnu Asyur adalah catatan bagi setiap muslim dan sebuah upaya untuk meyakinkan bahwa Allah akan menangkal segala hal yang menghalangi takwa serta merealisasikan janji Allah, yakni janji bagi setiap orang yang bertakwa akan diberikan jalan keluar dan diberikan rezeki yang tidak terduga. Allah mengetahui untuk mencukupi kebutuhan orang yang bertawakkal kepada-Nya. Maka, jangan mengenyampingkan terjadinya hal yang dijanjikan Allah. Karena, ketika Allah berjanji, maka Dia menginginkannya. Apabila Allah menginginkan sesuatu, maka Allah akan memudahkan jalan menuju kepadanya. Takwa adalah hal yang paling baik di dunia maupun di akhirat, sehingga hanya dengan bertakwa saja Allah akan

¹¹²Sayyid Qutb, *Fi Zilalil Quran*, Juz xxvii, Jakarta: Gema Insani, 2000, h. 317.

¹¹³M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol 14, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h. 297.

¹¹⁴Muhammad Al-Tahir Ibnu Asyur, *al-Tahrir wa al-Tanwir*, Jilid 28, Tunis: Dar Sahnun li al-Nasyr wa al-Tawzi, 1997, h. 307-315.

memberikan jalan keluar di antaranya dalam perluasan rezeki dan Allah akan mencukupi segala kebutuhannya walau tanpa ikhtiar atau usaha.

Berbeda dengan Wahbah Zuhaili yang menafsirkan ayat 2-3 secara global. Takwa dalam *tafsir al-Munir* adalah jalan keselamatan dari berbagai kebuntuan, situasi kritis, kesempitan, kesulitan, himpitan, kesusahan, dan kesedihan duniawi dan ukhrawi serta ketika mati. Ketakwaan juga menjadi sebab datangnya rezeki yang baik, halal, luas yang tidak disangka-sangka dan diprediksikan. Yang didapat dari takwa adalah jalan keluar atau pintu penyelamat dari persoalan yang dihadapinya dan diiberikan rezeki dari arah yang tidak pernah terbesit di benaknya, tidak pernah diprediksikan dan tidak pernah disangka-sangka.

Namun, Wahbah Zuhaili juga menjelaskan selain bertakwa dan *bertawakkal*, rezeki juga harus diperoleh dari ikhtiar dan usaha optimal seperti berusaha dan bekerja untuk mencari rezeki.

Rezeki dalam surat At-Thalaq ayat 2-3 menurut Wahbah Zuhaili selain diartikan secara materi, rezeki juga berarti pahala yang baik dan keberkahan pada setiap apa yang didapatkan dari Allah Swt. Hal ini berarti selain berupa materi, Allah juga akan memberi rezeki berupa non materi seperti pahala dan keberkahan bagi hamba yang bertakwa kepada-Nya, tetapi bertakwa saja tidak cukup untuk bisa mendatangkan rezeki, ikhtiar dan usaha maksimal juga diperlukan untuk mendapatkan rezeki.

Takwa berkaitan dengan tanggung jawab sosial yaitu kehidupan yang bermasyarakat sehingga dalam hidup harus saling memperhatikan satu dengan yang lain lebih-lebih terhadap orang yang membutuhkan. Sebagaimana konteks taqwa yang memiliki dua sisi yaitu duniawi dan ukrawi.

Perintah untuk bertaqwa kepada Allah sebagian besar dalam konteks sosial kemanusiaan, padahal takwa memiliki dua sisi yaitu duniawi dan ukrawi. Takwa dalam sisi duniawi yaitu menyesuaikan diri dengan hukum-hukum alam dan taqwa pada sisi ukhrawi adalah memperhatikan dan menjalankan hukum *syari'at*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai pendekatan inklusif manajemen karier yang pertama dalam surat ath-thalaq ayat 2 adalah dengan mempraktekkan kesalahan pada komitmen karier melalui takwa sebagai bentuk *career exploration*.

2. Menekankan Dimensi Akhlak dalam Pengembangan Karier melalui *Tawakkal* Sebagai Bentuk *Goal Setting and Strategi Development*.

Tawakkal merupakan salah satu ibadah hati yang paling utama dan salah satu dari berbagai akhlak iman yang agung. *Tawakkal* bagi seseorang yang meniti jalan kepada Allah SWT merupakan keperluan pokok, terutama dalam masalah rezeki.

Dalam kitab *Mu'jam al-Mufahros li al-Fazh al-Qur'an* menyatakan kalimat 'tawakkal' yang terhitung di dalam al-Qur'an sebanyak 84 kali dalam 22 surat.¹¹⁵ Karena banyaknya pengulangan kalimat 'tawakkal' dalam al-Qur'an dan berada di tempat yang berbeda-beda membuat para *mufassir* berbeda pula dalam mengartikannya, dengan memandang kepada *shighoh* dan *munasabah* ayat tersebut walaupun kalimat tersebut terletak pada ayat yang sama.

Sebagian orang menganggap bahwa *tawakkal* adalah sikap pasrah tanpa melakukan usaha sama sekali dan ada yang lebih parah lagi hanya bergantung kepada takdir Allah SWT semata-mata.

Secara bahasa *tawakkal* diambil dari Bahasa Arab *at-Tawakkul* dari akar kata *wakala* yang berarti lemah.¹¹⁶ Adapun *at-Tawakkul* berarti menyerahkan atau mewakilkan. Contohnya seseorang mewakilkan suatu benda atau urusan kepada orang lain. Artinya, dia menyerahkan suatu perkara atau urusannya dan dia menaruh kepercayaan kepada orang itu mengenai perkara atau urusan tadi.¹¹⁷

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia, *tawakkal* berarti berserah kepada kehendak Allah SWT dengan segenap hati percaya kepada Allah SWT.¹¹⁸

Dalam Kamus *Idris al-Marbawi* menjelaskan kata *tawakkal* dengan berserah kepada Tuhan setelah berikhtiar, percaya dengan sepenuh hati kepada Tuhan sesudah dijalankan *ikhtiar* (jika tidak berjaya) barulah berserah kepada Allah.¹¹⁹

Sedangkan secara istilah *tawakkal* adalah menyerahkan diri kepada Allah SWT setelah berusaha keras dan berikhtiar serta bekerja sesuai dengan kemampuan dan mengikuti sunnah Allah yang Dia tetapkan.¹²⁰

Dalam bahasa agama *tawakkal* adalah mewakilkan Allah secara sungguh-sungguh untuk menangani persoalan yang dihadapi oleh seorang yang bertawakkal. Dalam hal menjadikan Allah sebagai wakil atau bertawakkal kepada-Nya manusia dituntut terlebih dahulu untuk melakukan sesuatu yang berada dalam batas kemampuannya. Karena itu *tawakkal* tidak dilakukan tanpa adanya usaha dari manusia. Memang, dalam usaha itu manusia harus meminta pertolongan Allah Swt.¹²¹

¹¹⁵ Muhammad Fuad Abdul Baqi', *Mu'jam al-Mufahros li al-Fazh al-Qur'an al-Karim*, Kaheraah: Dar al- Hadis, 1945, h. 762-763.

¹¹⁶ Ibnu Manzhur, *Lisan al-Arab*, Jil. 11, Kaherah: Dar al-Hadis, 2003, h. 185.

¹¹⁷ Ibnu Manzhur, *Lisan al-Arab*,... h. 734.

¹¹⁸ Tim Editor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990, h. 908.

¹¹⁹ Muhammad Idris Abdul Rauf al-Marbawi, *Kamus Idris al-Marbawi Arab-Melayu*, Kuala Lumpur: Darul Nu'man, 1998, Cet. III, h. 397.

¹²⁰ Yunahar Ilyas, *Kuliah Akhlaq*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006, Cet. VII, h. 45.

¹²¹ M. Quraish Shihab, *Berbisnis Dengan Allah*, Tangerang: Lentera Hati, 2008, h. 22

Secara terminologis, berbagai definisi *tawakkal* telah dikemukakan oleh ulama. Definisi tersebut antara lain: Imam al-Ghazali telah berkata dalam kitab *Ihya' Ulumuddin*: “Ketika menjelaskan tentang hakikat tauhid yang merupakan dasar dari sifat *tawakkal*: “Ketahuilah bahwasanya *tawakkal* itu adalah bagian dari keimanan, dan seluruh bagian dari keimanan tidak akan terbentuk melainkan dengan ilmu, keadaan, dan perbuatan. Begitupula dengan sikap *tawakkal*, ia terdiri dari suatu ilmu yang merupakan dasar, dan perbuatan yang merupakan buah (hasil), dan keadaan yang merupakan maksud dari *tawakkal*.¹²² *Tawakkal* adalah menyandarkan diri kepada Allah tatkala menghadapi suatu kepentingan, bersandar kepada-Nya dalam kesukaran, teguh hati tatkala ditimpa bencana disertai jiwa dan hati yang tenang.¹²³

Ibnu Qoyyim al-Jauzi mengatakan bahwa *tawakkal* merupakan amalan dan ubudiyah (penghambaan) hati dengan menyandarkan segala sesuatu hanya kepada Allah, tsiqah terhadap-Nya, berlindung hanya kepada-Nya dan ridha atas sesuatu yang menimpa dirinya, berdasarkan keyakinan bahwa Allah akan memberikannya segala ‘kecukupan’ bagi dirinya dengan tetap melaksanakan faktor-faktor yang mengarahkannya pada sesuatu yang dicarinya serta usaha keras untuk dapat memperolehnya.¹²⁴

Tawakkal merupakan separuh dari agama dan separuhnya lagi adalah inabah. Agama itu terdiri dari permohonan pertolongan dan ibadah, tawakkal merupakan permohonan pertolongan sedangkan inabah adalah ibadah”.¹²⁵

Sebagaimana Sholih Al Munajjid dalam bukunya menukil perkataan Ibnu Al Qoyim Rahimahumullah” Tawakkal adalah setengah agama dan setengahnya lagi adalah *inabah*, sebab agama itu adalah memohon pertolongan dan ibadah. Tawakkal adalah meminta pertolongan dan inabah adalah ibadah”.

Yusuf al-Qaradhawi pula menjelaskan bahwa tawakkal adalah bagian dari ibadah hati yang paling afdhal, ia juga merupakan akhlak yang paling agung dari sekian akhlak keimanan lainnya. Tawakkal adalah memohon pertolongan, sedangkan penyerahan diri secara totalitas adalah satu bentuk ibadah.¹²⁶

Hamzah Ya‘qub mengatakan bahwa tawakkal adalah mempercayakan diri kepada Allah dalam melaksanakan suatu rencana, bersandar kepada

¹²²Imam Abu Hamid Muhammad al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin*, Jilid IV, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, t.t. h. 259.

¹²³Imam Abu Hamid Muhammad al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin*.. h. 240.

¹²⁴Ibnu Qayyim al-Jauziyah, *Madarij as-Salikin Baina Manazil Iyyaka Na'budu wa Iyyaka Nasta'in*, juz II, Kairo: Maktabah as-Salafiyah, 1972, h. 126.

¹²⁵Ibnu Qayyim al-Jauzi, *Madarij as-Salikin*, Juz II, Kairo: Dar-Hadis, 2003, h. 95.

¹²⁶Yusuf al-Qaradhawi, *Tawakkal Jalan Menuju Keberhasilan Dan Kebahagiaan Hakiki*, Jakarta: PT Al-Mawardi Prima, 2004, h. 5.

kekuatan-Nya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, berserah diri kepada-Nya pada waktu menghadapi kesukaran.¹²⁷

Dr. Abdullah bin Umar ad-Dumaiji berkata “Tawakkal adalah kondisi hati yang berkembang dari ma’rifahnya kepada Allah, keimanan berkenaan dengan absolutisme Allah dalam penciptaan, pengendalian, pemberian bahaya dan manfaat, memberi dan tidak memberi, dan bahwa apa-apa yang Dia kehendaki pasti terjadi sedangkan apa-apa yang tidak Ia kehendaki maka tidak akan terjadi. Semua ini menjadikannya wajib bersandar kepada-Nya dengan menyerahkan segala urusan kepada-Nya. Ia merasa tenang dengan sikap demikian itu dan sangat tsiqah kepada-Nya. Ia juga yakin dengan kecukupan dari-Nya ketika ia bertawakkal kepada-Nya dalam perkara itu”.¹²⁸

Syeikh Sya’rawi menjelaskan arti tawakkal adalah satu kepercayaan yang diperlukan untuk menunjukkan ketidakupayaannya seorang insan kepada Allah SWT di atas sebab-sebab tertentu. Secara prakteknya tawakkal itu adalah dengan hati dan melaksanakannya dengan amal. Dengan kata lain pula, tawakkal adalah menyerahkan segala urusan disamping keyakinan yang benar kepada yang dapat menguruskan manusia dengan yang benar pula, yaitu Allah Yang Maha Berkuasa.¹²⁹

Buya Hamka pula menjelaskan bahwa tawakkal adalah menyerahkan keputusan segala perkara, ikhtiar dan usaha kepada Tuhan Semesta Alam. Dia Yang Maha Kuat dan Kuasa, manusia lemah tak berdaya. Tawakkal adalah puncak dari iman sepertimana yang ditempuh oleh Rasulullah SAW kelihatanlah tawakkal itu tumbuh dengan sendirinya sejalan dengan ikhtiar.¹³⁰

Tawakkal merupakan manifestasi keyakinan di dalam hati yang memberi motivasi kepada manusia dengan kuat untuk menggantungkan harapan kepada Allah SWT dan menjadi ukuran tingginya iman seseorang kepada Allah SWT. Disamping Islam mendidik ummatnya untuk berusaha, Islam juga mendidik umatnya untuk bergantung dan berharap kepada Allah. Dalam kata lain, mereka menyerahkan iman dan keyakinannya kepada Allah di dalam suatu urusan, maka pada suatu ketika mereka akan merasai keajaiban tawakkal.

Al-Qur’an dengan perintah bertawakkal, bukannya menganjurkan agar seseorang tidak berusaha atau mengabaikan hukum-hukum sebab dan akibat. Al-Qur’an hanya menginginkan agar umatnya hidup dalam realita, realita

¹²⁷M.Ishom Elsaha dan Saiful Hadi, *Sketsa al-Qur’an*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, h. 738.

¹²⁸Abdullah bin Umar ad-Dumaiji, *At-Tawakkul 'Alallah wa 'Alaqaatuhu bil Asbab...* h. 7.

¹²⁹Syeikh Muhammad Mutawalli as-Sya’rawi, *Tafsir as-Sya’rawi*, Jilid 3, Kaherah: Akhbar al-Yawm, 1993, h. 1841-1842.

¹³⁰Hamka, *Tafsir Al-Azhar*, Juz 2, Jakarta: Yayasan Nurul Islam, 1966, h. 38.

yang menunjukkan bahwa tanpa usaha, tak mungkin tercapai harapan, dan tak ada gunanya berlarut dalam kesedihan jika realita tidak dapat di rubah lagi.

Keyakinan utama yang mendasari tawakkal adalah keyakinan sepenuhnya akan kekuasaan dan keagungan Allah SWT. Tawakkal merupakan bukti nyata dari tauhid. Di dalam hati orang yang bertawakkal tertanam iman yang kuat bahwa segala sesuatu terletak ditangan Allah SWT dan berlaku atas ketentuan-Nya. Tidak seorang pun dapat berbuat dan menghasilkan sesuatu tanpa izin dan kehendak Allah SWT, baik berupa hal-hal yang memberikan manfaat atau mudharat yang menggembirakan atau mengecewakan. Sekalipun seluruh makhluk berusaha untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat kepadanya, mereka tidak akan dapat melakukannya kecuali dengan izin Allah SWT.

Seorang yang bertawakkal yakin tidak ada perubahan pada bagian-bagian rezeki yang telah ditentukan Allah, sehingga apa yang telah ditetapkan sebagai rezekinya tidak akan terlepas darinya, dan apa yang tidak ditakdirkan untuknya tidak akan ia peroleh, sehingga hatinya merasa tenang dengan hal tersebut dan yakin dengan janji Tuhannya, lalu mengambil (bagian) langsung dari Allah.¹³¹

Pengertian tawakkal bukan berarti tinggal diam, tanpa kerja dan usaha, bukan menyerahkan semata-mata kepada keadaan dan nasib dengan tegak berpangku tangan duduk memekuk lutut, menanti apa-apa yang akan terjadi. Bukan meruapkan pengertian dari tawakkal yang diajarkan oleh al-Qur'an, melainkan bekerja keras dan berjuang untuk mencapai suatu tujuan. Kemudian baru menyerahkan diri kepada Allah supaya tujuan itu tercapai berkat, rahmat dan dan inayahnya.¹³²

Tawakkal mengandung pengertian bekerja keras serta berjuang untuk mencapai tujuan dan kepentingan, barulah berserah kepada Allah SWT.

Siapun yang bertawakkal kepada-Nya, pasti Dia akan memberinya kecukupan bagi segala keperluannya. Tentu saja kata tawakkal mengandung makna yang luas, makna yang pisitif dan progresif. Dalam konteks inilah perlu meluruskan salah paham sebagian umat terhadap beberapa konsep ajaran Islam, seperti kata sabar, qana'ah, tawakkal.

Jika ada orang yang hanya pasrah dengan taqdir tanpa mau berusaha/tawakkal menuju ke yang lebih baik, maka pada dasarnya ia sendirilah yang menjerumuskan dirinya kedalam kehancuran. Dosa seseorang terhadap yang Maha menciptakan dan yang Maha menganugrahi kenikmatan dan dapat dirasakan olehnya, adalah perbuatan yang paling

¹³¹Syeikh Abdul Qadir Jailani, *Tasawwuf*, terj. Agung Irawan, Jakarta: Zaman, 2012, h. 137.

¹³²Yunahar Ilyas, *Kuliah Akhlaq*, Cet. VII, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2006, h. 45.

berdosa. Kerugian seakan-akan menjadi satu tempat atau wadah, dan manusia berada (diliputi) oleh wadah tersebut. Keterangan tersebut mengandung arti bahwa manusia berada dalam kerugian total, tidak ada satu sisi dari diri dan usahanya yang luput dari kerugian; dan kerugian itu, amat besar lagi beragam.

Bertawakkal tidaklah berarti meninggalkan upaya, bertawakkal mengharuskan seseorang meyakini bahwa Allah yang mewujudkan segala sesuatu, sebagaimana ia harus menjadikan kehendak dan tindakannya sejalan dengan kehendak dan ketentuan Allah SWT. Seorang muslim dituntut untuk berusaha tetapi di saat yang sama ia dituntut pula berserah diri kepada Allah SWT, ia dituntut melaksanakan kewajibannya, kemudian menanti hasilnya sebagaimana kehendak dan ketentuan Allah.¹³³

Seorang muslim berkewajiban menimbang dan memperhitungkan segala segi sebelum dia melangkahkan kaki. Tetapi bila pertimbangannya keliru atau perhitungannya meleset, maka ketika itu akan tampil dihadapannya Allah SWT, Tuhan yang kepada-Nya dia bertawakkal dan berserah diri. Ketika itu yang bersangkutan tidak larut dalam kesedihan dan berputus asa, karena dia yakin bahwa Yang Maha Kuasa telah bertindak dengan sangat bijaksana dan menetapkan untuknya pilihan yang terbaik.¹³⁴

Tawakkal kepada Allah adalah sikap bergantung dan berserah diri kepada kekuasaan Tuhan yang Maha Kuasa dan kekuatan yang Maha Perkasa, yang Maha berkehendak atas apa yang diinginkannya, yang Maha Menyempurnakan atas apa yang dikehendakinya, sehingga apa yang ditakdirkan oleh Allah pasti terjadi dan apa yang dikehendakinya pasti terlaksana.¹³⁵ Dalam menafsirkan surat tersebut, Sayyid Qutb tidak menjelaskan rezeki berupa yang diberikan Allah berupa materi atau non materi dan tidak menyebutkan adanya ikhtiar sebelum bertawakkal.

Dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah setelah upaya maksimal niscaya Dia mencukupi keperluan-keperluannya antara lain ketenangan hidup di dunia dan akhirat. Hal itu berarti selain takwa dan tawakkal juga dibutuhkan ikhtiar atau usaha optimal termasuk dalam mencari rezeki.¹³⁶

Janji Allah untuk memberikan kemenangan bagi orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya dengan keimanan yang mantap yang telah merasuk kedalam jiwanya.

Tawakkal dalam pandangan para sufi di antaranya berarti menyerahkan diri hanya kepada ketentuan Allah. Jika mendapat sesuatu yang baik berterima kasih, jika tidak, bersabar dan berserah diri pada ketentuan-Nya.

¹³³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h. 488.

¹³⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah...* h. 488.

¹³⁵ Sayyid Qutb, *Fi Zilalil Quran*, Juz xxvii, Jakarta: Gema Insani, 2000, h. 317.

¹³⁶ M. Quraish Shihab, *Berbisnis Dengan Allah*, Tangerang: Lentera Hati, 2008, h. 22

Abu Ali Daqaq mengatakan bahwa tawakkal terdiri dari tiga tingkatan, Pertama, yaitu hati merasa tentram dengan apa yang telah dijanjikan Allah. Ini adalah maqam *bidayah* (permulaan). Imam Ghazali memberikan contoh tawakkal ini sebagai tawakkalnya seseorang kepada wakil, karena ia telah menyakini bahwa wakilnya memiliki sifat pengasih dan wakilnya memang dapat membimbing dan mengurus urusannya, yang karena keyakinan itulah yang menyebabkan ia menyerahkan urusannya kepada wakil tersebut.

Kedua, *taslim*, yaitu merasa cukup menyerahkan urusan kepada Allah, karena Allah telah mengetahui tentang keadaan dirinya. Ini adalah maqam *mutawassith* yang menjadi sifat orang *khawas*. Abu Ya'qub Nahjuri berkata: "Tawakkal seperti ini menunjukkan kesempurnaan mental seseorang, seperti yang pernah terjadi pada diri Nabi Ibrahim pada saat beliau diikat dan siap dilemparkan kedalam api yang sudah dinyalakan dihadapannya. Ketika itu datang Jibril dan berkata kepadanya: "Wahai Ibrahim, apa yang kulakukan untukmu?" Ibrahim menjawab: "Kepadamu aku tidak mengharapa apa-apa, namun aku hanya menyerahkan urusanku kepada Tuhanku."

Ketiga, *tafwit* yaitu orang yang telah ridla menerima ketentuan atau takdir Allah. Ini adalah maqam *nihayah* yaitu orang-orang *muwahhidin* dan *khawas* dan *khawas al-khawas*, seperti Nabi Muhammad SAW. Tawakkal seperti ini laksana mayat yang berada di hadapan orang yang memandikannya, ia menyerah bulat tanpa daya dan upaya serta tidak memiliki keinginan apa-apa.¹³⁷

Allah SWT berulang-ulang memerintahkan orang beriman agar bertawakkal kepada Allah seperti terdapat dalam At-Thalaq ayat 3 yaitu barang siapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan keperluan-Nya.

Menurut al-Ghazali seperti dikutip Haidar Putra Daulay mengemukakan gambaran orang bertawakkal itu adalah sebagai berikut:

- a. Berusaha untuk memperoleh sesuatu yang dapat memberikan manfaat kepadanya.
- b. Berusaha memelihara sesuatu yang dimilikinya dari hal-hal yang bermanfaat.
- c. Berusaha menolak dan menghindari dari hal-hal yang menimbulkan mudharat.
- d. Berusaha menghilangkan yang mudharat.¹³⁸

Akhlak bermakna sebuah sifat dan karakter yang dimiliki secara inheren (*malakah*) dalam jiwa manusia. *Malakah* adalah sebuah sifat yang merasuk dan bersemayam pada ruh dan jiwa manusia sehingga pelbagai

¹³⁷Jamil, *Cakrawala Tasawuf*, Cipayung Ciputat: Gaung Persada Press, 2004, h. 52-53

¹³⁸Miswar, *Akhlak Tasawuf*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013, h. 129-130

perbuatan yang dilakukan manusia, efek dan perbuatan tersebut dilakukan secara otomatis dan tanpa harus berpikir sesuai dengan sifat tersebut.

Dalam sebuah pembagian universal, akhlak terbagi menjadi dua “*fadhilat*” (pelbagai keutamaan) dan “*radzilat*” (pelbagai keburukan).

Adapun tawakkal yang merupakan salah satu keutamaan akhlak dan moral bermakna penyandaran seorang hamba kepada Allah Swt dan penyerahan segala urusan kepada-Nya. Tawakkal sejati kepada Tuhan tidak menjadi penghalang berperantara kepada sebab-sebab yang ada. Karena Allah Swt sendiri berfirman untuk berperantara pada sebab-sebab namun dengan tetap bertawakkal kepada-Nya.

Dengan demikian, tawakkal adalah salah satu obyek (*mishdaq*) dan merupakan salah satu keutamaan moral.

Jika tawakal seseorang sempurna maka Akhlaknya juga akan sempurna. Dengan sempurnanya akhlak seseorang akan mampu mengatasi pengaruh lingkungan yang buruk, sebagai contoh Rasulullah adalah orang yang sudah terkenal dengan kejujurannya sehingga mendapat gelar *Al-Amin*, dan akhlaknya juga baik, contoh dari keagungan akhlak ialah memutuskan peletakan hajar aswad yang keputusannya memuaskan seluruh kabilah yang sebelumnya berselisih siapa yang meletakkannya.¹³⁹

Tawakal memiliki kebergantungan secara khusus dengan keumuman perbuatan dan sifat-sifat Allah. Semua sifat Allah dijadikan gantungan tawakal. Maka siapayang lebih banyak makrifatnya tentang Allah, maka tawakalnya juga lebih kuat.¹⁴⁰ Hamka seorang ulama Indonesia menyatakan tawakal, yaitu menyerahkan keputusan segala perkara, ikhtiar, dan usaha kepada Tuhan semesta alam.¹⁴¹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tawakal adalah penyerahan segala perkara, ikhtiar, dan usaha yang dilakukan kepada Allah SWT serta berserah diri sepenuhnya kepada-Nya untuk mendapatkan kemaslahatan atau menolak kemudaratannya.

Menurut ajaran Islam, tawakal itu adalah landasan atau tumpuan terakhir dalam sesuatu usaha atau perjuangan. Baru berserah diri kepada Allah setelah menjalankan ikhtiar.¹⁴² Itulah sebabnya meskipun tawakal diartikan sebagai penyerahan diri dan ikhtiar sepenuhnya kepada Allah SWT, namun tidak berarti orang yang bertawakal harus meninggalkan semua usaha dan ikhtiar. Menurut Amin Syukur, adalah keliru bila orang yang menganggap tawakal dengan memasrahkan segalanya kepada Allah SWT

¹³⁹Mas Udik Abdullah, *Meledakkan IESQ dengan langkah takwa dan tawakal*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2005, h. 185.

¹⁴⁰Ibnu Qoyyim Jauziyah, *Madarijus Salikin, Pendakian menuju Allah : Penjabaran Konkrit : Iyyaka Na'budu wa Iyyaka Nasta'in*. Terj. Kathur Suhardi, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2003, h. 195.

¹⁴¹Hamka, *Tasawuf Modern*, Jakarta: Pustaka Panjimas, 1990, h. 232-233.

¹⁴²M. Yunan Nasution, *Pegangan Hidup I*, Jakarta: Publicita, 1978, h.170.

tanpa diiringi dengan usaha maksimal.¹⁴³ Usaha dan ikhtiar itu harus tatap dilakukan, sedangkan keputusan terakhir diserahkan kepada Allah SWT.

Orang yang bertawakal kepada Allah SWT tidak akan berkeluh kesah dan gelisah. Ia akan selalu berada dalam ketenangan, ketenteraman, dan kegembiraan. Jika ia memperoleh nikmat dan karunia dari Allah SWT, ia akan bersyukur, dan jika tidak atau kemudian misalnya mendapat musibah, ia akan bersabar. Ia menyerahkan semua keputusan, bahkan dirinya sendiri kepada Allah SWT. Penyerahan diri itu dilakukan dengan Keyakinan utama yang mendasari tawakal adalah keyakinan sepenuhnya akan kekuasaan dan kemahabesaran Allah SWT. Karena itulah tawakal merupakan bukti nyata dari tauhid. Di dalam batin seseorang yang bertawakal tertanam iman yang kuat bahwa segala sesuatu terletak ditangan Allah SWT dan berlaku atas ketentuan-Nya. Tidak seorang pun dapat berbuat dan menghasilkan sesuatu tanpa izin dan kehendak Allah SWT, baik berupa hal-hal yang memberikan manfaat atau mudarat dan menggembirakan atau mengecewakan. Sekalipun seluruh makhluk berusaha untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat kepadanya, mereka tidak akan melakukannya kecuali dengan izin Allah SWT. Demikian pula sebaliknya. Sekalipun mereka semua berkumpul untuk memudaratkannya, mereka tidak akan dapat melakukannya kecuali dengan izin Allah SWT. Karena itu, menurut para ulama kalam dan fikih, hikmah dan keutamaan tawakal antara lain membuat seseorang penuh percaya diri, memiliki keberanian dalam menghadapi setiap persoalan, memiliki ketenangan dan ketentraman jiwa, dekat dengan Allah SWT dan menjadi kekasih-Nya, dipelihara, ditolong, dan dilindungi Allah SWT, diberikan rezeki yang cukup, dan selalu berbakti dan taat kepada Allah SWT.¹⁴⁴

Sebagaimana telah dinyatakan sebelumnya bahwa orang yang tawakal akan mampu menerima dengan sabar segala macam cobaan dan musibah, sikap menerima tersebut merupakan akhlak yang baik, karena bagi orang yang tawakal maka ia rela menerima kenyataan pahit, sementara yang menolak dan atau tidak tawakal, ia gelisah dan protes dengan nasibnya yang kurang baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai kedua pendekatan inklusif manajemen karier dalam surat ath-thalaq ayat 3 yaitu dengan menekankan dimensi akhlak dalam pengembangan karier melalui tawakkal sebagai bentuk *goal setting and strategi development*.

¹⁴³ Amin Syukur, *Pengantar Studi Islam*, Semarang: CV Bima Sejati, 2000, h. 173.

¹⁴⁴ Abdul Aziz Dahlan, dkk, *Ensiklopedi Hukum Islam*, jilid 6, Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 1997, h. 1815.

3. Mengembangkan Potensi Ilahiyah pada *Locus of Control* melalui *Qodra* Sebagai Bentuk *Career Appraisal*.

Manusia memiliki perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini meliputi seluruh aspek fisik dan psikologis, salah satunya yakni keyakinan mengenai penyebab terjadinya peristiwa dalam kehidupannya. Dalam bersikap terhadap apa yang terjadi dalam dirinya, manusia akan berorientasi pada dua arah, ada yang meyakini bahwa apa yang terjadi merupakan hasil dari usaha sendiri, sebaliknya meyakini bahwa peristiwa yang terjadi merupakan pengaruh dari luar diri. Keyakinan seperti ini yang disebut *locus of control*.¹⁴⁵

Locus of control adalah keyakinan seseorang untuk mampu mengontrol peristiwa dalam kehidupan.¹⁴⁶ Sedangkan menurut Myers, *locus of control* adalah sejauh mana individu merasakan hasil yang diterima sebagai sesuatu yang dikendalikan secara internal atau kekuatan di luar dirinya.¹⁴⁷ Pendapat lain menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan kontrol perilaku individu atas faktor-faktor dari dalam diri. *Locus of control* terbagi menjadi dua bentuk, yakni internal *locus of control* dan external *locus of control*.¹⁴⁸

Internal locus of control mengacu pada penguatan atau hasil dari perilaku individu tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadinya, sedangkan *external locus of control* mengacu pada penguatan merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan, atau nasib, berada di bawah kendali kekuatan orang lain, atau tidak terduga.¹⁴⁹ Orang-orang, yang memiliki *internal locus of control*, berpikir bahwa mereka memiliki peran besar untuk memengaruhi peristiwa yang terkait dengan kehidupan mereka.¹⁵⁰ Selain itu, mereka menilai diri mereka memiliki kekuatan dan memiliki konsep ego positif. Mereka percaya bahwa mereka dapat mengarahkan hidup mereka sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Pendapat lain mengatakan bahwa individu dengan *internal locus of control* lebih berorientasi pada keberhasilan karena mereka menganggap perilaku

¹⁴⁵ Rotter, J. B. "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement." In *Psychological Monographs: General and Applied*, American Psychological Association, Vol. 80, Issue 1, 1966, h. 1–28.

¹⁴⁶ Kutanis, R. Ö., Mesci, M., & Övdür, Z., "The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization." *Journal of Economic and Social Studies*, Vol. 1 No. 2, 2011, h. 113–136.

¹⁴⁷ D. Myers, *Psikologi Sosial*, Salemba Humanika, 2012.

¹⁴⁸ Raven, B. (n.d.). *Social Psychology*. Wiley And Sons, Inc.

¹⁴⁹ Rotter, J. B., Internal Versus External Control of Reinforcement. *American Psychologist*, Vol. 45 No. 4, 1990, h. 489–493.

¹⁵⁰ Kutanis, R. Ö., Mesci, M., & Övdür, Z., *The Effects of Locus of Control on Learning Performance*, 2011.

dapat menghasilkan efek positif dan mereka juga lebih cenderung tergolong ke dalam *high achiever*.¹⁵¹

Individu dengan *external locus of control* akan menghubungkan peristiwa yang mempengaruhi hidup dengan keberuntungan dan nasib yang berada di luar kendali mereka.¹⁵² Selanjutnya Zimbardo mengemukakan individu dengan *external locus of control* meyakini bahwa perilakunya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan atau keadaan eksternal lainnya.¹⁵³

Locus of control dipengaruhi atas beberapa faktor, di antaranya jenis kelamin, usia, kedudukan dalam jabatan, sosial demografi, status ekonomi, keluarga dan etnis.¹⁵⁴ Selain faktor-faktor tersebut, isu agama dan religiusitas juga menjadi perhatian bagi peneliti-peneliti terdahulu.

Sebagian besar orang percaya, bahwa kesuksesan atau kegagalan hidupnya adalah tergantung atas usahanya sendiri. Sedang sebagian yang lain lebih percaya bahwa apa yang terjadi adalah karena sudah suratan takdirnya. Tipe pertama adalah orang yang yakin bahwa pusat kendali hidupnya adalah dirinya sendiri (*internal locus of control*), adapun tipe kedua adalah orang yang yakin bahwa kendali hidupnya adalah pada faktor eksternal (*external locus of control*).

Skala *locus of control* bersifat kontinum, dalam artian adakalanya seseorang mempunyai kecenderungan *internal locus of control* dan adakalanya kecenderungan *locus of control eksternal*.

Pusat kendali bukan merupakan suatu konsep yang tipologik, melainkan berupa konsep kontinum, yaitu pusat kendali internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain. Oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal. Kedua tipe pusat kendali terdapat pada setiap individu, hanya saja ada kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe pusat kendali tertentu. Disamping itu, pusat kendali tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah. Individu yang berorientasi pusat kendali internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi pusat kendali eksternal. Begitu pula sebaliknya, hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi yang menyertainya, yaitu ditempat mana ia tinggal dan sering melakukan aktivitasnya.¹⁵⁵

¹⁵¹ Friedman, H. S., & Schustack, M. W.. *Kepribadian (teori klasik dan riset modern)* (D. Francisca (ed.)), Erlangga, 2008.

¹⁵² Kutanis, R. Ö., Mesci, M., & Övdür, Z., *The Effects of Locus of Control on Learning Performance*, 2011.

¹⁵³ Sujadi, E., "Perbedaan Locus of Control ditinjau dari Etnis." *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, Vol. 2 No. 2, 2018, h. 128–138.

¹⁵⁴ Angelova, N. Locus of control and its relationship with some social- demographic factors. *Psychological Thought*, Vol. 9, 2016, h. 248–258.

¹⁵⁵ Ghufroon & Risnawita S,... h. 69.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan orientasi *locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Orientasi *Locus of control* internal terdiri dari satu kategori yaitu *internality* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan yang meliputi keberhasilan ataupun kegagalan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukannya secara mandiri. Sikap individu termanifestasi dengan usaha yang aktif untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga individu tersebut cenderung gigih, percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, berprestasi, penuh kekuatan, dan pribadi yang tidak tergantung dan efektif.

Sedangkan orientasi *locus of control* eksternal terdiri dari dua kategori yaitu *powerful others* yakni individu yang meyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa. Kategori Orientasi *locus of control* eksternal yang kedua adalah *Chance* dimana individu meyakini bahwa peristiwa yang dialaminya telah ditentukan oleh nasib, takdir, dan kesuksesan atau kegagalan yang diraih karena faktor kesempatan ataupun keberuntungan. Sikap individu tercermin dengan pasrah terhadap keadaan, tidak berdaya dan tertekan. Sehingga ia cenderung kurang dapat menyesuaikan diri, prestasi lebih rendah, tidak dapat mengontrol emosi, dan kurang percaya diri.

Orientasi *locus of control* tersebut tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah sehingga apabila individu yang berorientasi internal, dapat berubah menjadi individu yang berorientasi eksternal, begitu sebaliknya. Hal ini dikarenakan situasi dan kondisi dalam hidupnya, yaitu ditempat mana ia tinggal dan intensitas dalam beraktivitas.

Locus of control merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi didalam hidupnya yang dipengaruhi oleh faktor dalam dirinya yakni kemampuan, minat dan usahanya atau kah faktor diluar dirinya seperti nasib, keberuntungan, dan pengaruh orang lain yang lebih berkuasa.

Locus of control merupakan salah satu aspek psikologis yang ada pada diri manusia. Setiap individu memiliki perbedaan dalam *locus of control*. Perbedaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah agama.

Dalam Islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa keyakinan seseorang akan selalu merasa dalam keraguan sehingga jiwanya mudah terombang-ambing dan mengikuti arus yang akan membawanya, ia akan lemah dan rapuh dan akhirnya mudah terpengaruh.

Manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap

optimis dan selalu mawas diri sangat dibutuhkan dalam menjalani kehidupan, dengan mawas diri kita akan berusaha mengkoreksi diri.

Allah Swt. telah menjanjikan kepada hamba-Nya bahwa segala usaha yang telah dilakukannya akan menuai hasil yang diharapkan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Untuk itu sifat optimis agar tidak pantang menyerah dalam berusaha harus kita terapkan.

Seseorang yang memiliki orientasi *locus of control* internal terdorong untuk berpikir positif sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa segala permasalahan yang terjadi dalam hidupnya, dalam bentuk cobaan, rintangan dan hambatan yang di hadapinya sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pribadi. Dan mereka tidak menilainya sebagai beban, bahkan mereka meyakini bahwa Allah tidak akan membebani hamba-Nya melebihi kemampuannya.¹⁵⁶

Sebaliknya orang yang memiliki orientasi *locus of control* eksternal cenderung mempunyai sikap pesimis yang membuatnya putus asa dalam menghadapi permasalahan hidup. Ia merasa bimbang saat membuat keputusan pribadi, terkadang kebimbangan itu menjadi sebuah kekhawatiran yang mendalam dan membentuk karakter seseorang menjadi tidak percaya akan kemampuan diri sendiri dan cenderung tidak bertanggung jawab terhadap kegagalan. Sehingga mudah menyalahkan sebab diluar dirinya sebagai sumber dari kegagalannya.

Penting untuk memiliki internal *locus of control*. Internal *locus of control* yang dimaksud yakni meyakini bahwa diri memiliki kapasitas dan kontribusi untuk menentukan kehidupan namun dengan tidak melepaskan kewajiban berketuhanan.

Locus of control merupakan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh individu yang menjadi pusat kendali dari tindakan dan perilaku mereka, segala sesuatu yang ingin dicapainya tergantung dari pusat kontrol yang mereka miliki. Seorang perawat yang memiliki pusat kendali internal akan menghubungkan seluruh kejadian dalam hidupnya dikarenakan kemampuan, minat dan usahanya. Sedangkan seorang perawat yang memiliki pusat kendali eksternal selalu berkeyakinan bahwa hasil dan perilakunya dipengaruhi oleh nasib, keberuntungan, sosial ekonomi, dan pengaruh orang lain.

Sebagaimana Smith menjelaskan bahwa *locus of control* didasarkan kepada apakah seseorang individu mempercayai ada hubungan sebab akibat antara keputusan dengan perilakunya dan hasil potensional dari keputusan dan perilaku.

¹⁵⁶ Al-Baqarah: 286, "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatannya) yang dikerjakannya". "(Depag, RI 2005:50).

Locus of control mengacu pada penyebab kejadian didalam hidup mereka, baik keberhasilan dan kegagalan mereka. Penyebab tersebut didorong secara internal dan eksternal. Demikian, dorongan internal merujuk pada kepuasan kerja, harga diri, dan kualitas hidup sebenarnya. Sebaliknya, dorongan eksternal merujuk pada pekerjaan yang lebih baik, promosi dan upah yang lebih tinggi yang dapat diberikan oleh supervisor, manajer dan organisasi untuk mendorong pekerja meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi mereka.¹⁵⁷

Berdasarkan penelitian Tampubolon bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan tentang apa yang menentukan seseorang puas atau tidak dengan sistem kontraprestasi yang dia terima. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan reaksi yang kompleks terhadap berbagai keadaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah perbedaan *locus of control* yang dimiliki oleh masing-masing individu. Rotter menyetujui bahwa banyak orang memandang dirinya tidak berdaya menghadapi takdir, dikendalikan oleh kekuatan luar yang lebih besar dimana mereka punya sedikit pengaruh jika ada. Orang seperti itu percaya bahwa kedudukan pengendalian adalah urusan eksternal dibanding internal.¹⁵⁸

Rohimah bahwa, setiap individu dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri manusia (faktor internal), yang meliputi motivasi, persepsi, dan emosi. Serta faktor yang berasal dari luar diri manusia (faktor eksternal), yaitu lingkungan kerja, budaya kerja.¹⁵⁹

Menurut al-Zamakhsyari, penggalan ayat “Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi segala sesuatu” menjelaskan kepada kita tentang mengapa kita harus *tawakkal* kepada Allah dan menyerahkan urusan kepada-Nya. Sebab, ketika seseorang tahu bahwa segala sesuatu, termasuk rezeki, tidak akan ada kecuali dengan aturan-Nya pada waktu yang telah ditetapkan-Nya, maka ia tidak punya pilihan selain berserah diri pada segala ketentuan Allah dan bertawakkal kepada-Nya.¹⁶⁰

Menurut wahbah zuhaili Firman Allah *qad ja’ala Allah likulli shai’in qadra* mengisyaratkan bahwa Allah telah menetapkan segala sesuatu untuk waktu dan periodenya, seperti kondisi sulit dan kondisi makmur. Dengan kata lain, segala sesuatu sudah ada waktunya masing-masing. Jadi kesimpulannya makna kata *takdir* adalah ketentuan, peraturan.

¹⁵⁷ Karimi & Alipour... h. 234.

¹⁵⁸ Gibson,... h. 161-162

¹⁵⁹ Rohimah,... h. 1.

¹⁶⁰ Mahmud Al-Zamakhsyari, *Al-Kasysyaf ‘an Haqa’iq Ghawamidh Al-Tanzil Wa ‘Uyun Al-Aqawil Fi Wujuh Al-Ta’wil*, Beirut: Dar Al-Ma’rifah, 2005, h. 1116.

Seseorang haruslah memahami menerima *takdir* melalui konsep manajemen yang membawa ke arah Islam berkemajuan, yaitu kaum muslimin yang mampu meraih masa depan yang berkemajuan itu dengan kerja dan kerja. Konsep inovatif kerja wirausaha.

Untuk menyukseskan menerima *takdir* berdasar manajemen setidaknya ada tiga hal yang diperlukan. Yaitu trilogi kerja, kerja dengan ilmu, bekerja tekun dan bekerja ikhlas. Tiada kemajuan tanpa ilmu. Punya ilmu saja tidak cukup harus ada kerja nyata. Kerja nyata tidak cukup, harus dengan iringan keikhlasan karena Allah. Tiada kemajuan tanpa ilmu, tiada kemajuan tanpa amal, tiada kemajuan tanpa keikhlasan. Akhirnya sebagai *khalifah* di muka bumi diperlukan penerapan menerima *takdir* dengan konsep manajerial trilogi: ilmu, amal dan ikhlas karena Allah.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al-Qur'an adalah sebuah temuan gagasan yang diperoleh dari integrasi antara pemahaman mengenai teori motivasi menurut psikologi sufistik yang berbasis *teosentris* dengan pemahaman mengenai teori motivasi menurut psikologi *humanistik* yang berbasis *humanisme* dalam relevansinya terhadap manajemen karier. Pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an menjadi sebuah gagasan kemanusiaan dalam manajemen karier yang berpedoman pada ajaran-ajaran agama (Tuhan) sebagai hasil dari konsep humanisme teosentris dalam rangka upaya menyatukan nilai-nilai agama dan kemanusiaan.

Disertasi ini juga berhasil memunculkan temuan sebagai berikut:

1. Diskursus tentang manajemen karier menunjukkan adanya hubungan antara perencanaan karier dengan konsep diri dan menunjukkan hubungan antara pengembangan karier dengan etos kerja, serta menemukan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi karier dan penggunaan pendekatan sufistik pada bimbingan dan konseling karier.
2. Analisis kritis pendekatan inklusif dalam manajemen karier yaitu memiliki kesamaan dengan konsep *rahmatan lil 'âlamîn* dalam menghargai keragaman di dalam proses manajemen karier, dimana baik pendekatan inklusif maupun konsep *rahmatan lil 'âlamîn* memiliki

kesamaan pandangan bahwa keragaman itu ada, namun bukan sebagai penghalang atau sebagai alasan untuk melakukan diskriminasi terhadap golongan tertentu, sehingga setiap individu memiliki hak yang sama, termasuk dalam berkariyer, tidak memandang dari ras, suku atau agama seseorang.

3. Model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al-Qur'an terdiri dari tiga langkah yaitu *eksplorasi karier, goal setting and strategi development, dan career appraisal*. Eksplorasi karier dalam pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an terbagi menjadi dua, yaitu eksplorasi karier lingkungan (*environmental career exploration*) dan eksplorasi diri (*self exploration*). Adapun *goal setting and strategi development* dalam pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an yaitu dengan menetapkan tujuan karier yang berdasarkan pada ridlo Allah Swt. Dan mengembangkan strategi karier dengan *akhlakul karimah*. Sedangkan *career appraisal* dalam pendekatan inklusif manajemen karier perspektif al-Qur'an yaitu dengan mengukur kesuksesan secara duniawi saja tetapi juga ukhrowi.
4. Nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier diterapkan melalui isyarat Al-Qur'an tentang nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier di dalam surat al-ashr ayat 3 dan surat ath-thalaq ayat 2-3. Nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier yang terdapat dalam surat al-ashr ayat 3 yaitu yang pertama, mengenalkan unsur ketuhanan pada *self-efficacy* melalui *Imân* sebagai bentuk *career exploration*. Kedua, menekankan dimensi ibadah pada etos kerja melalui *'amal Shâlih* sebagai bentuk *goal setting and strategi development*, ketiga, menunjukkan kerjasama dalam mencapai kesuksesan karier melalui *wa tawâ shoubi al-haqqi wa tawâ shoubi ash-sobri* sebagai bentuk *career appraisal*. Adapun nilai-nilai pendekatan inklusif manajemen karier di dalam surat ath-thalaq ayat 2-3 yaitu yang pertama, mempraktekkan kesalehan pada komitmen karier melalui *takwâ* sebagai bentuk *career exploration*. Kedua, menekankan dimensi akhlak dalam pengembangan karier melalui *tawakkal* sebagai bentuk *goal setting and strategi development*. Ketiga, mengembangkan Potensi *Ilahiyyah* pada *locus of control* melalui *Qodrâ* sebagai bentuk *career appraisal*.

B. Saran

Secara akademis, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tentu tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan, banyak hal yang penulis belum bisa lengkapi dan sempurnakan dan masih banyak kisi-kisi yang bisa dimanfaatkan oleh peneliti selanjutnya. Kekurangan tersebut mencakup beberapa aspek, baik dari segi konsep, metodologi, teori, deskripsi, analisis, langkah-langkah, dan implementasinya.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, di antaranya sebagai berikut:

1. Kajian tentang model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al- Qur'an perlu diteliti dan dikaji lebih dalam lagi dan ditelaah bagaimana makna dan maksud dari pesan moral yang terkandung didalamnya, sehingga pesan moral tersebut bisa menjadi pelajaran bagi kita selaku umat Islam.
2. Paparan yang peneliti peroleh dalam hasil penelitian ini masih banyak sekali kekurangan dan kesalahpahaman dalam memahami ayat-ayat suci, hal ini berangkat dari keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki dan referensi yang sangat terbatas. Maka dari itu, semua sumbangsih, saran dan kritik dari segenap simpatisan sangat penulis harapkan demi kematangan keilmuan dimasa mendatang.
3. Model pendekatan inklusif manajemen karier perspektif Al-Qur'an dalam penelitian ini masih bisa dikatakan jauh dari harapan, terutama menyangkut dengan implementasinya dalam kehidupan masyarakat, yaitu pola penerapannya dalam kehidupan masyarakat modern. Peneliti sadar bahwa tidak ada karya yang paripurna dan bersifat final. Meski demikian, diharapkan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menjadi pijakan akademik dan rujukan primer yang memberikan pemahaman dan pandangan secara komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- al-Najjar, ‘Abd al-Hadi ‘Ali. *Al-Islam wa al-Iqtisad*. Kuwayt: Al-Majlis al-Watani li al-Thaqafah wa al-Funun, 1983.
- al-Nasa’I, ‘Abd al-Rahman Ahmad Ibn Shu’aib Ibn ‘Ali Ibn Sannan bin Dinar. *Sunan al-Nasa’i*. Beirut: Dar Ibn Hazm, 1420 H / 1999 M.
- an-nawawi, Abdurrohman. *Prinsip-Prinsip dan Metode Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Diponegoro, 1989.
- al-Bukhārī, Abī ‘Abdillah Muḥammad bin Ismā’īl bin Ibrāhīm *Ṣaḥīḥ Bukhārī*. Mesir: ‘ibād ar-Raḥmān, Mesir, 2008.
- al-Ḥajjāj, Abī Al-Ḥusain Muslim bin. *Ṣaḥīḥ Muslim*. Beirut: Dār al-Fikr, 2011, jilid 2.
- . *Saḥih Muslim*. Beirut: Dar al-Fikr, 1414 H / 1993 M.
- al-Sajastani, Abi Daud Sulaiman Ibn Ash’ath. *Sunan Abi Daud*. Beirut: Dar al-Fikr, 1421 H / 2001 M.
- ad-Dimasqi, Abu al-Fadl Ja’far. *Al- Isyarah ila mahasi at-Tijarah*. Beirut: Maktabah al-Azhariyyah, 1977.
- as-syatibi, Abu Ishaq. *Al-Muwaffaqat fi Usul al-Ahkam*. Beirut: Dar al-Fikr, 1341 H.

- Ahyari, Agus. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002.
- al-Maraghy, Ahmad Mushthafa. *Tafsir al-Maraghy*. Jilid X, Juz XXVIII, Beirut: Dar al-Fikr, tp. th.
- al-Ghozali, Al Imam Abu Hamid. *Al- Mustasfa Min 'Ilm al –Ushul*. Beirut: Dar al- Maktab al-Alamiyyah, 1964.
- al-Faruqi. *Al-Tawhid: Its Implication for Thought and Life*. Herndon, Virginia: IIIT, 1995.
- al-Ghazali. *Ma'arij al Quds fi Madarij Ma'rifat al Nafs*. edisi Muhamamd Mustafa Abu al A'la, Kairo: Maktabat al Jundi, 1986.
- . *Ringkasan Ihya' Ulumuddin*. Jakarta: Sahara Publisher, 2013.
- al-Ashfahani, Al-Raghib. *Mu'jam Mufradat Alfazh al-Quran*. Beirut: Dar al-Fikr, t. th.
- al-Makhzanji, Al-Sayyid Ahmad. *Al-Zakāh wa Tanmiyat al-Mujtama'*. Makkah al-Mukarramah: Rabitah al-'Alam al-Islami, 1419 H.
- al-Thabari. *Tafsîr ath-Thabari*. Vol. 12, Beirut: Dar al-Fikr.
- Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press, 2011.
- . *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2012.
- an-Nawawi. *Syarah Hadis Ar Ba'in*. Solo: Pustaka Arafah, 2007.
- Angelova, N. Locus of control and its relationship with some social-demographic factors. *Psychological Thought*. Vol. 9, 2016.
- al-Baaz, Anwar. *al-Tafsir al-Tarbawy li al-Qur'an al-Karim*. Jilid I, Mesir: Dar al-Nasyr lil al-Jami'ah, 2007 M.
- Argyle & Beit Hallahmi. *The social psychology of religion*. London: Routledge, 1975.
- al-Asfahani, Ar-Raghib. *al-Mufrodat fi Gharibu Al-Qur'an*. Depok: Pustaka Khazanah Fawaid, 2017.

- . *Kamus Al-Qur'an*. Jilid 3, terj. Ahmad Zaini Dahlan, Jawa Barat: Pustaka Khazanah Fawa'id, 2017.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D., "A New Career Lexicon For The 21st Century" dalam *Academy of Management Executive*. Vol. X No.4 Tahun 1996.
- Agustian, Ary Ginanjar. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi & Spiritual*. Jakarta: PT. Arga Tilantia.
- al-Hawary, As Sayyid Mahmud. *Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah*. Cet III, Kairo: 1998.
- Asy-Syanqithi. *Tafsir Adhwa'ul Bayan*. Jakarta Selatan: Pustaka Azzam, 2011.
- Awan, A., Hussain S. N., "Achieving Job Satisfaction through Spirituality: A Case Study of Muslim Employess", dalam *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, Vol 01, No. 1 Tahun 2015.
- Alfred, B.B. C.C. Snow, and R. E. Miles, "Characteristics of Managerial Career in The 21st Century". *Academy of Management Executive*. Vol. 10, No. 4, 1996.
- Alma, Buchari. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta, 1992.
- Ancok, Djameludin & Fuat Nashori Suroso. *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*. cet. Ketiga, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- . *Membangun Paradigma Psikologi Islam*. Yogyakarta: Sippres, 1994.
- Ash-Shalabi, Dr. Ali Muhammad. *Sirah Nabawiyah (Ulasan Kejadian dan Analisa Peristiwa dalam Perjalanan Hidup Nabi Muhammad SAW)*. Solo: Insan Kamil, 2016.
- Arifianto, F. "Pengaruh Motivasi Diri dan Persepsi mengenai Profesi Akuntan Publik terhadap Minat Menjadi Akuntan Publik pada Mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta". *Jurnal NOMINAL* . Vol. 3 No. 2 Tahun 2014.

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Murdiartha Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- An-Nawāwī. *Syarah Ṣaḥīḥ Muslim*. Jakarta: Darus Sunnah, 2013, jilid 8.
- Aryani, Ine Kusuma. *Pendidikan Kewarganegaraan Berbasis Nilai*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Abduh, Isa‘ dan Isma‘il. *Al-‘Amal fī al-Islām*. Kairo: Dar al-Ma‘arif, tt.
- al-Khalwaty, Ismail bin Haqy. *Ruh al-Bayan*. Vol. V, Beirut: Dar al-Fikr. Tt.
- al-Jauzi, Ibnu Qayyim. *Madarij as-Salikin*. Juz II, Kairo: Dar-Hadis, 2003.
- al-Jauziyah, Ibnu Qayyim. *Madarij as-Salikin Baina Manazil Iyyaka Na’budu wa Iyyaka Nasta’in*. juz II, Kairo: Maktabah as-Salafiyah, 1972.
- . *Madarijus Salikin, Pendakian menuju Allah : Penjabaran Konkrit : Iyyaka Na’budu wa Iyyaka Nasta’in*. Terj. Kathur Suhardi, Jakarta: Pustaka al-Kautsar, 2003.
- Ad Damsyiqi, Ibnu Hamzah Al Husain Al Hanafi. *Asbābul Wurūd; Latar Belakang Historis Timbulnya Hadis-hadis Rasul*. terj. Suwanto Wijaya dan Zafrullah Salim, Jakarta: Kalam Mulia, 1994.
- Avery, Jon and Hasan Askari. *Toward a Spiritual Humanism: A Muslim-Humanist Dialogue*. diterjemahkan oleh Arif Hoetoro, dengan judul Menuju Humanisme Spiritual: Kontribusi Perspektif Muslim – Humanis. Surabaya: Risalah Gusti, 1995.
- Armstrong, Karen. *Twelve Steps to A Compassionate Live*. United States: Alvred A. Knopf, 2010.
- Arif, Khairan Muhammad. *Moderasi Islam, Telaah Komprehensif Pemikiran Wasathiyah Islam*. Jakarta: Ikadi Press, 2020.
- . Islam Rahmatan Lil’alamin dalam perspektif Sosial dan Budaya. *Al-Risalah: Jurnal Studi Dan Pemikiran Islam*. Vol. 12 No. 02, 2001.
- . Pengaruh Maqashid Syariah Terhadap Fiqh Muamalah dan Fatwa dalam Mewujudkan Moderasi Islam. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*. Vol 4 No. 01

- Abdullah, Ma'ruf. *Wirausaha Berbasis Syari'ah*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- al-Zamakhshari, Mahmud. *Al-Kasysyaf 'an Haqa'iq Ghawamidh Al-Tanzil Wa 'Uyun Al-Aqawil Fi Wujuh Al-Ta'wil*. Beirut: Dar Al-Ma'rifah, 2005.
- Abduh, Muhammad. *Risalah Tauhid*. terj. Firdaus, Jakarta: Bulan Bintang, 1976.
- al-Tirmidhi, Muhammad 'Isa. *Sunan al-Tirmidhi*. Beirut: Dar Ibn Hazm, 1422 H / 2002 M.
- al-Razy, Fakhr al-Din. *Tafsir al-Fakhr al-Razy: al-Musytahir bi al-Tafsir al-Kabir wa Mafatih al-Ghaib*. Bagian 32, Bairut: Darl al-Fikr, 1990.
- al-Shabuny, Muhammad Aly. *Shofwat al-Tafasir*. Jilid III, Bairut: Darl al-Fikr, t.t.
- al-Kurdi, Muhammad Amin. *Tanwir al-Qulub; fi Mu'amalah Allam al-Ghuyub*. tt.
- al-Baqi, Muhammad Fu'ad 'Abd. *Al-Mu'jam Al-Mufahras li Alfāz al-Qur'ān al-Karīm*. Beirut: Dar al-Fikr, 1987.
- al-Kharsani, Muhammad Hadi. *Al-'amal fi al-Islam wa Dauruhu fi al-Tanmiyati Al-Iqtishadiyyah*. Beirut: Dar Al-Hadi, t.th.
- al-Marbawi, Muhammad Idris Abdul Rauf. *Kamus Idris al-Marbawi Arab-Melayu*. Kuala Lumpur: Darul Nu'man, 1998, Cet. III.
- Abdullah, M. Amin. *Studi Agama: Normativitas atau Historisitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Arthur, M. B. and D. M. Rousseau. *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press, 1996.
- Asifudin, A. Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Abdullah, Udik. *Meledakkan IESQ dengan langkah takwa dan tawakal*. Jakarta: Zikrul Hakim, 2005.

- al-Baidhawi, Nasiruddin Abu Said Abdullah (t.t.). *Anwar al-Tanzil wa Asrar al-Ta'wil*. Vol. 5, Mauqi' al-Tafasir.
- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. RinekaCipta, 2004.
- Asy'arie, Musa. *Manusia Pembentuk Kebudayaan dalam al-Qur'an*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam, 1992.
- al-Hajjaj, Muslim bin. *Sahih Muslim*. Juz. 2, Beirut: Dar al-Fikr, 1993.
- al-Haritsi, Jaribah bin Ahmad. *Fikih Ekonomi Umar bin Al-Khathab*. terj. Asmuni Shalihan Zamakhsyari, Jakarta : Pustaka Al-Kautsar, 2014.
- Askar, S. *Kamus Arab-Indonesia Al-Azhar*. Jakarta: Senayan Publishing, 2010.
- Abdullah, Taufik Agama. *Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES, 1982.
- Adisusilo, Sutarjo. *Pembelajaran Nilai Karakter*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- al-Qaradhawi, Yusuf, *Tawakkal Jalan Menuju Keberhasilan Dan Kebahagiaan Hakiki*. Jakarta: PT Al-Mawardi Prima, 2004.
- . *Bagaimana Berinteraksi Dengan Al-Qur'an*. Pustaka Al-Kautsar, 2000.
- . *al-Ibadat fi al-Islam*. Bairut: Muassasat al-Risalat, 2011.
- . *Al-Iman wa 'l-Hayat*. Kairo: Maktabah Wahbah, 1973.
- . *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Terj. Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo, dan Aunur Rofiq Shaleh Tamhid, Jakarta: Rabbani Press, Jakarta, 1997.
- Abidin, Zainal. *Filsafat Manusia: Memahami Manusia Melalui Filsafat*. Bandung: Rosda Karya, 2003.
- Arifin, Zainal. *Tafsir Ayat – Ayat Manajemen: Hikmah Idariyah dalam Al-Qur'an*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020.

- , *Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Arifin, Arviyan. *Islamic Banking*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- al-Albani, Syaikh Muhammad Nashiruddin, e-book Shahih Sunan Tirmidzi, Bab. 38, Kitab Iman, No. 4.
- al-Mubaraqfury, Syaikh Syafiyurrahman. *Shahih Sirah Nabawiyah*. Bandung: Darul Aqidah, 2007.
- as-Sya'rawi, Syaikh Muhammad Mutawalli. *Tafsir as-Sya'rawi*. Jilid 3, Kaherah: Akhbar al-Yawm, 1993.
- al-Qurtubhi, Syekh Imam. *Tafsir Al-Qurtubhi*. Jilid 16, terj. Dudi Rosyadi dkk., Jakarta: Pustaka Azam, 2008.
- al-Alusi, Syihabuddin Mahmud (t.t.). *Ruh al-Ma'ani fi Tafsir al-Quran al-'Adhim*. Vol. 23, Mauqi' al-Tafasir.
- Arifin, Syamsul dkk. *Spiritualisasi Islam dan Peradaban Masa Depan*. Yogyakarta: Sippres, 1996.
- al-Munajjid, Shalih Muhammad. *Amalan hati*. Jakarta: Maktabah Abiyyu, 2004.
- Amin, Samsul Munir. *Bimbingan dan Konseling Islam*. Jakarta: Amzah, 2015.
- Atkinson, Rita L. & Richard C Atkison. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga, 1982.
- Asmani, Jamal Mamur. "Rekonstruksi Teologi Radikalisme Di Indonesia, Menuju Islam Rahmatan Lil Alamin," Wahana Akademika: *Jurnal Studi Islam Dan Sosial* 4, no. 1 2017.
- al-Habsyiy, Husain. *Kamus al-Kausar: Arab-Indonesia*, Surabaya: Darussaggaf, tt.
- Amrullah, Abdulmalik Abdulkarim. *Tafsir Al-Azhar*. Singapura: Pustaka Nasional Pte Ltd, 2003.

- an-Nahlawi, Abdurahman. *Ushulut Tarbyah Islamiyah wa Asalibuha*. terj. Prinsip-prinsip dan Metode Pendidikan Islam. Bandung: Diponegoro, 1992.
- Abdullah, Abdurahman Shalih. *Educational Theory: a Qur'anic Look*. terj. Bandung: Diponegoro, 1991.
- Abdul dan Jusuf Mudzakir. *Nuansa – Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Blockham, H.J. *Humanism*. England: Penguin Books Ltd., 1968.
- Bandura, Albert dan Daniel Cervone. “Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms The Governing Motivational Effects of Goal Systems”, *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Bandura, Albert. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company, 1997.
- Barakatu, Abdul Rahman. “Kritik Terhadap Pandangan Sigmund Freud: Agama dan Implikasinya Terhadap Pendidikan”. *Lentera Pendidikan*. Edisi X, No. 2, 2007.
- , “Pandangan Sigmund Freud Terhadap Agama”, *Lentera Akademika*, Edisi IV Tahun 2002.
- Basri, Muhammad. “Kepemimpinan Inklusif dalam Pelaksanaan Pendidikan Inklusi di kota Makassar”. *Disertasi*. Makassar: Universitas Hasanuddin, 2010.
- Baron, R. A. & D. Byrne. *Psikologi Sosial Jilid 1*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- , “An Investigation of the Correlates of Career Motivation,” dalam *Journal of Vocational behavior*. Vol. 37 Tahun 1990.
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne. *Psikologi Sosial*. Vol. 1, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Boisard, Marcel A. *Humanisme dalam Islam*. terj. M. Rasjidi, Jakarta: Bulan Bintang, 1980.
- Bunge, Mario. *Philosophy in Crisis: The Need for Reconstruction*. New York: Prometheus Books, 2000.

- Batubara, Julian. "Perkembangan dan Pemilihan Karier Menurut Ginzberg dan Implikasi Terhadap Bimbingan dan Konseling". *Jurnal Konseling dan Pendidikan*. Vol. 1 No. 1 Februari Tahun 2013.
- Barney, J. "Firm Resources And Sustained Competitive Advantage". *Journal of Management*. Vol. 17.
- Boudreau, J. W. dan Boswell, W.R., "Effects of personality on executive career success in the United States and Europe," dalam *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 58 Tahun 2001.
- Baumeister. *Meanings of life*. New York: Guilford Press, 1991.
- Brown, Duane and Associates. *Career Choice and Development*. 4th Edition, John Wiley & Sons, Inc., 2002.
- Collin, Aufrey. Career, dalam greenhaus & Callanan, (ed), *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publication, Inc, 2006.
- , *Encyclopedia of Career Development*, California: Sage Publication, Inc, 2006.
- Clifford. *Kebudayaan dan Agama*. Yogyakarta: Kanisius, 2000.
- Callanan, Gerard A. Career Strategy, dalam Greenhouse Jeffrey H. & Gerard A. Callanan (ed). *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publications, 2006.
- Career Strategy. dalam Greenhouse Jeffrey H. & Gerard A. Callanan (ed), *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publications, 2006.
- Chaplin, J.P. *Kamus Lengkap Psikologi terjemahan Kartini Kartono*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Crapps, Robert W. *An Introduction to Psychology of Religion*. diterjemahkan oleh A.M. Hardjana, dengan judul *Dialog Psikologi dan Agama*. Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Chalil, Zaki Fuad. *Pemerataan Distribusi Kekayaan dalam Ekonomi Islam*. Erlangga, 2009.
- Cappelli, Peter. *Career jobs are dead*. California: Management Review, 1999.

- Dahlan, Abdul Aziz dkk. *Ensiklopedi Hukum Islam*. jilid 6, Jakarta: PT Ichtiar Baru Van Hoeve, 1997.
- Dahlan, Abdul Choliq. *Bimbingan dan Konseling Islam, Sejarah Konsep dan Pendekatan*. Yogyakarta: Pura Pustaka, 2009.
- Dalle, Abdurrahman Ambo. *al-Qawl al-Shadiq fi Ma'rifat al-Khaliq*. Pare – Pare: Darud Da'wah al-Irsyad, 1955.
- Dariyo, Agoes. *Psikologi Perkembangan Anak Tiga Tahun Pertama (Psikologi Atitama)*. Bandung: Refika Aditama, 2007.
- De Vos, A., K. Dewettinck dan D. Buyens, *Organizational versus Individual Responsibility for Career Management: Complement or Substitutes?*, Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Belgium: Ghent University, 2006.
- Darity, Jr., A. William. (ed). *International of Encyclopedia of The Social Science* (2nd edition). Mac Millan Social Science Library, 2008.
- Duke, K. *Inclusive Management: An Alternative Model of Public Management. A previous version was presented at the 20th Anniversary Structure and Organization of Government Research Committee of the International Political Science Association, Vancouver, Canada: t.p., 2004.*
- Douglas, Hall, T. "Protean Careers of the 21st Century". *Academy of Management Executive*. Vol. 10, No.4, 1996.
- Defillipi, R. J. and M.B. Arthur. "Boundaryless Contexts and Career: A Competency-Based Perspective". dalam *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15.
- Dillard, J. M. *Life Long Career Planning*. Colombus: Ohio, Bell & Howell Company, 1985.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al Qur'an Dan Terjemahannya*. Semarang: CV. Al Waah, 1993.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa edisi keempat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2013.
- . *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2003.

- Depdiknas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Drijarkara. *Percikan Filsafat*. Semarang: Kanisius, 1978.
- Dessler, Gary. *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. International Third Edition, Pearson Education, Inc, 1998.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia An English Indonesia Dictionary*. Jakarta: PT. Gramedia, 2000.
- . *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia, 1977.
- . *Human Resource Management*. Boston: McGraw Hill Irwin, 2013.
- Erhamwilda. *Konseling Islami*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Einsink. *al-Mu'jam al-Mufahras li Alfaz al-Hadith al-Nabawi*. Leiden: Maktabah Brill, 1936.
- Ernie, Tisnawati Sule. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Edwards, Paul (ed.). *The Encyclopedia of Philosophy*. London: Collier Macmillan Publishers, 1972.
- Elsaha, M.Ishom dan Saiful Hadi. *Sketsa al-Qur'an*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- El-Saha, M. Ishom dan Saiful Hadi. *Sketsa Alquran, Tempat, Tokoh, Dan Istilah Dalam Al- Qur'an*. Jakarta: Lista Fariska Putra, 2005.
- El-Qussy, Abdul Aziz. *Pokok-pokok Kesehatan Jiwa/Mental*. Terj. Dr. Zakiah Daradjat, Jakarta: Bulan Bintang, 1974.
- Flew, Antony. *A Dictionary of Philosophy, Second Edition*. New York: St. Martin Press, 1979.
- Faqih, Ainur Rahim. *Bimbingan dan Konseling dalam Islam*. Yogyakarta: UII Pres.

- Fakhri, Madjid. *Etika Dalam Islam*. terj. Zakiyuddin Baidhawiy, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Fauzan, Shalih bin. *Kitab Tauhid*. Jakarta: Darul Haq, 1998.
- Freud, Sigmund. *Sekelumit Sejarah Psikoanalisa*. Ter. K. Bertens, Jakarta: PT. Gramedia, 1983.
- Foley, S. Ngo, H-Y., Loi, R., & Zheng, X, "Gender, gender identification and perceived gender discrimination: An examination of mediating processes in China". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 34 No. 8 Tahun 2015.
- Friedman, Howard S. dan Miriam W. Schustack. *Kepribadian; Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Fachruddin Hs. *Ensiklopedia Al-Qur'an*. Jilid II, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. *Kepribadian (teori klasik dan riset modern)* (D. Francisca (ed.)), Erlangga, 2008.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2001.
- Goble, Frank G. *The Third Force. The Psychology of Abraham Maslow*. New York: Washington Square Press, 1971.
- Gall, T. L., Charbonneau, C., & Florack, P., "The relationship between religious/spiritual factors and perceived growth following a diagnosis of breast cancer", *Psychology & Health*, Vol. 26 No.3 Tahun 2011.
- Greenberg, Pyszczynski, & Solomon. *The Causes And Consequences Of A Need For Self – Esteem: At Error Management Theory*. In R. F. Baumeister (Ed.). *Public self and private self*, New York: Springer – Verlag, 1986.
- Geertz, C. *The Interpretation of Culture*. New York: Basic Book, 1973.
- Gani, Ruslan A. *Bimbingan Karir*. Bandung: Angkasa, 1987.

- Gattiker, U. E. and L. Larwood, “redictors for managers' career mobility, success, and satisfaction, dalam *Journal Human Relations*. Vol. 41 Tahun 1988.
- Gibson, R. L. & M. H. Mitchell. *Introduction to Counseling and Guidance*. 4th Edition, Boston: Allyn and Bacon, 1995.
- Greenhaus, Jeffrey H. Gerard AC & Veronica MG. *Career Management*. Orlando: Harcourt College Publishers, 2003.
- Hardjana, Agus M. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta: Kanisius, 2003.
- Ḥanbal, Aḥmad bin Muḥammad bin. *Al-Musnad*. Qāhirah: Dār al-Ḥadīṣ.
- Hasyim, Ahmad Umar. *Di Bawah Bimbingan Rasulullah*. Terj. Syamsu Marlin dan Ahrul Tsani, Jakarta: Senayan Abadi, 2004.
- Hijazi, Muhammad Mahmud. *Tafsir al-Wadhih*. Jilid III, Bairut: al-Istiqlal, 1968.
- Homer, Pamela M. and Lynn R. Kahle. “A Structural Equation Test of the Value-Attitude- Behavior Hierarchy,” *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 54 No. 4 Tahun 1988.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H., “Career Adaptability With or Without Career Identity: How Career Adaptability Leads to Organizational Success and Individual Career Success?”, dalam *Journal of Career Assessment*. Vol. 26 No. 4 Tahun 2018.
- Harahap, Sofyan Syafri. *Akuntansi, Pengawasan dan Manajemen dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Fe Universitas Trisakti, 1992.
- , *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Horwitz, S. K. & I. B. Horwitz, “The effects of team diversity on team outcomes: A meta-analytic review of team demography”. dalam *Journal of Management*, Vol. 33 No. 6 Tahun 2007.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.

- Hurlock, E. B. *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1980.
- Hoffman, E. *Psychological Testing at Work*. New York: Mc Graw Hill, 2002.
- Hafidudin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Prkatik*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Hunt, B. "Managing equality and cultural diversity in the health workforce", dalam *Journal of Clinical Nursing*. Vol. 16 No. 12 Tahun 2007.
- Hamka, Buya. *Tafsir Al-Ashr*. Pustaka Panjimas, 1984.
- Hall, D. T. and D. E. Chandler, "Psychological Success: When the Career Is a Calling," dalam *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 26 No. 2 Tahun 2005.
- Hawari, Dadang. *Al-Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, t.th.
- Hughes, Everett. "Conceptualizing and evaluating career success," dalam *Journal of Organizational Behavior*. 1958.
- Hanun, Farida. "Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi)". *Jurnal ANALISA*. Vol. 20, No. 01, Juni 2013.
- Hadiarni dan Irman. *Konseling karir*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press, 2009.
- Hadiarni. *Konseling Karier*. Batusangkar: STAIN Batusangkar, 2009.
- Hamka. *Pandangan Hidup Muslim*. Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1992.
- . *Tafsir Al-Azhar*. Juz 2, Jakarta: Yayasan Nurul Islam, 1966.
- . *Tasauf Modern*. Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984.
- Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 1998.
- Hartono. *Bimbingan Karier*. Jakarta: Kencana, 2016.

- Hanafī, Hasan. “Dirasat Islamiyah”, BAB V. *Disertasi*. Diterjemahkan oleh Miftah Faqih, Yogyakarta: LKiS, 2004.
- Hairil, Jemk. *Psikoterapi Islam*. Padang: Universitas Baiturrahmah, 2010.
- Habermas, Jurgen. *The Religion*. trans. Brian McNeil, San Francisco: Ignatius Press, 2006.
- <http://kbbi.web.id/minoritas> (diakses 25 Januari 2022)
- Ibnu Mājjah, Abī ‘Abdillāh Muḥammad bin Yazīd al-Qazwīnī. *Sunan Ibnu Mājjah*. Qāhirah: Dār al-Ḥadīṣ, 2010.
- Ibn Hanbal, Abi ‘Abdillah Ahmad. *Musnad Ahmad Ibn Hanbal*. Riyad: Bait al-Afkar al-Dauliyyah, 1419 H / 1998 M.
- Ibnu Rusn, Abidin. *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka pelajar, 1998.
- Ibnu Katsir, Abul Fida’ Ismail bin Umar. *Tafsir al-Qur’an al-Adhim*. Vol. 8, Dar al-Thayyibah.
- Ibn Khaldun. *Al-Muqaddimah*. Beirut: Al- Muassasah Al Wataniyyah, 1983.
- . *Muqaddimah*. Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1993.
- Ibn Manzur. *Lisan al- ‘Arab*. Juz 12, Beirut: Dar al-Fikr, tt.
- Ibnu Katsir. *Tafsir Ibnu Katsir*. Juz 8, terj. M. Abdul Ghoffar dkk, Bogor: Pustaka Imam Asy- Syafi’i, 2003.
- Ibnu Manzhur. *Lisan al-Arab*. Jil. 11, Kaherah: Dar al-Hadis, 2003.
- Imam Ghazali. *Rahasia keajaiban Ayat Seribu Dinar*. Mitrapress, 2018.
- Ibnu Qudamah. *Minhajul Qoshidin*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Ilyas, H Hamim. *Fikih Akbar: Prinsip-Prinsip Teologis Islam Rahmatan Lil ‘Alamin*. Pustaka Alvabet, 2018.
- Isna, Mansur. *Diskursus Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Global Pustaka Utama, 2001.

- Ichwan, Mohammad Nur. *Tafsir 'Ilmy Memahami Al-Qur'an Melalui Pendekatan Sains Modern*. Yogyakarta: Menara Kudus, 2004.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Ibnu Asyur, Muhammad Al-Tahir. *al-Tahrir wa al-Tanwir*. Jilid 28, Tunis: Dar Sahnun li al-Nasyr wa al-Tawzi, 1997.
- Ibnu Jabir, Sa'at. *Rahasia Pembuka Pintu Rezeki*. Jakarta: Maroon Books, 2008.
- Ismail, Syuhudi. *Hadis Nabi yang Tekstual dan Kontekstual*. Jakarta: Bulan Bintang, 1994.
- . *Hadis Nabi yang Tekstual dan Kontekstual*. Jakarta: Bulan Bintang, 1994.
- Jailani, Syeikh Abdul Qadir. *Tasawwuf*. terj. Aguk Irawan, Jakarta: Zaman, 2012.
- Jacoby, S.M. *Are career jobs headed for Extintion?*. California: Management Review: 1999.
- Jawwad, Muhammad Abdul. *Menjadi Manajer Sukses*, (terj.) oleh Abdul Hayyie al Kattani, dkk, Jakarta: Gema Insani Press, 2004.
- James, A.F Stoner R. Edward Freeman, Daniel R Gilbert. *Management Six Edition*. terj. Alexander Sindoro, Jakarta: Prenhallindo, 1996.
- Jamil. *Cakrawala Tasawuf*. Cipayung Ciputat: Gaung Persada Press, 2004.
- Jabali, Fuad dkk. *Islam Rahmatan lil alamin*. Jakarta: Kementerian Agama: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Direktorat Pendidikan Agama Islam, 2011.
- Jaskolka, G. Beyer, J. M., dan Trice, H. M., "Measuring and predicting managerial success," dalam *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 26 Tahun 1985.
- Kaswardi, EM. *Pendidikan Nilai Memasuki Tahun 2000*. Jakarta: PT Gramedia, 1993.
- Komariah, Engkoswara dan Aan. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.

- Kistyanto, A. "Pengaruh Klik Sosial Dan Koneksi Terhadap Kesuksesan Karir Hirarkhi," dalam *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, Vol. 10 No. 1 Tahun 2008.
- Kumara, A. R. & V. Lutfiyani, Strategi Bimbingan Dan Konseling Komprehensif Dalam Perencanaan Karier Siswa Smp. *G-Couns Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, Vol.1 No. 2, 2017.
- Kaswan. *Career Development (Pengembangan Karier untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan)*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- , *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Koentjoroningrat. *Rintangan- Rintangan Mental dalam Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: LIPI, 1980
- Komnas HAM. *Upaya Negara Menjamin Hak-Hak Kelompok Minoritas di Indonesia*. Jakarta: 2016.
- Kuczowski, S. *Psychology of Religion*. Krakow: WAM, 1993.
- Kutanis, R. Ö., Mesci, M., & Övdür, Z. *The Effects of Locus of Control on Learning Performance*. 2011.
- , "The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of an Academic Organization." *Journal of Economic and Social Studies*. Vol. 1 No. 2, 2011.
- Karim, Adiwarmaz Azwar. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Cet. II, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya dengan Transliterasi Arab- Latin*. Jakarta: CV Karya Insan Indonesia, 2007.
- Kayalar, M. & M. Ozmutaf, The Effect Of Individual Career Planning On Job Satisfaction: A Comparative Study On Academic And Administrative Staff. *The Journal Of Faculty Of Economics And Administrative Sciences*. Vol. 14, No. 1, 2009.
- Kartanegara, Mulyadhi. *MengIslamkan Nalar Sebuah Respon Terhadap Modernitas*. Jakarta: Erlangga, 2007.

- Khodijah, Nyayu. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014.
- Keraf, Sonny. *Etika Bisnis; Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius, 2010, cet. ke XIV.
- Kurniawan, Sugeng. "Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an Dan Al- Hadits (Studi Tentang Perencanaan)". *Nur El-Islam*. Vol. 2 No. 2 Oktober 2015.
- Kartadinata, Sunaryo. *Educating for Character Mendidik untuk Membentuk Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- , *Menguk Tabir Bimbingan dan Konseling sebagai upaya Pedagogis*. Bandung: UPI Press, 2011.
- , *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2015.
- Komalasari, Yeyen. "Peran Orientasi Kesuksesan Karier dalam Memediasi Pengaruh Triple Roles Conflict, Fear of Success, dan Intervensi Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Karier Wanita di Bali". *Disertasi*. Denpasar: Universitas Udayana, 2017.
- langgulong, Hasan. *Asas-asas Pendidikan Islam*. Pustaka Al-Husna, 1988.
- , *Islamologi dari Teologi Statis ke Anarkis*. Yogyakarta: Lkis, 2003
- Luca, John de ed. *Reason and Experience; Dialog in Modern Philosophy*. Sun Francisco: Free man, Cooper & Co., 1972.
- Locke, E. A. "The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core," dalam *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50 Tahun 1990.
- L. Cline & J. L. Kisamore. *Organizational career management: A review and recommendations*, Revise and resubmit received from career Development International, 2008.
- Lawasi & Triatmanto. "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Universitas Merdeka Malang*. Vol. 5 No. 1, 2017.

- , "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Universitas Merdeka Malang*. Vol. 5 No. 1, 2017.
- Lips-Wiersma, M. L., "The influence of "meaning making" on career behavior" dalam *Journal of Management Development*. Vol 21 Tahun 2002.
- Losyk, Bob. *Kendalikan Stres Anda: Cara Mengatasi Stres dan Sukses di Tempat Kerja*. Jakarta: Gramedia, 2007.
- Lunenburg, F. C. "Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations," dalam *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 15 No. 1 Tahun 2011.
- Murphy, K. R. *Psychological Testing: Principles and Application*. New Jersey, USA: Prentice-Hall Inc., 2003.
- Mason, Kelby etc. *The Philosophy of Psychology in Routledge Companion to twentieth Century Philosophy*. London: Routledge, tt.
- Ma'luf, Luis. *Al-Munjid fi al-Lughah wa al-A'lam*. Beirut: Dar al-Mashriq, 1986.
- Musthafa al-Babal-Halaby, 1390/1970 terj. Bahrin Abu Bakar, Semarang: Toha Putra, 1985.
- Malik, M. Lutfi. *Etos Kerja, Pasar, dan Masjid*. Jakarta: LP3S, 2013.
- Maslow, A. *Motivasi dan Kepribadian 1 (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP, 1996.
- Manan, A. *Pendidikan Nilai, Konsep dan Moral*. Malang: IKIP Malang, 1995.
- Mujib, Amrullah, Abdul Malik Abdul Karim. *Tafsir al-Azhar*. Jakarta: Pustaka Panji Mas, 2000.
- Mustaqim, Abdul. *Pergeseran Epistemologi Tafsir*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Mu'in, Abdullah. *Konsepsi Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Surat Al- Ashr*. Pascasarjana IAIN Surakarta, 2015.

- Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers, 1954.
- . *Toward a Psychology of Being*. Second Edition, New York: Van Nostrand Reinhold Company, 1968.
- Mahmud, Al-'Aqqad Abbas. "*Al-Insan fil Qur'an*" dalam *Al-A'mal al-Kamilah*. jilid 7, Beirut: Dar al-Kutub al-Lubuani, 1974.
- Martin, Richard C. dkk. *Defenders of Reason in Islam Mu'tazilism from Medieval School to Modern Symbol*. England: Oxford, 1997.
- Musriha., Habibie, A., & Negoro, B., "Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. GEO Given Sidoarjo". *Jurnal Manajemen Branchmark Universitas Bhayangkara*. Vol. 3 No. 3, 2017.
- Munawwir, A.W. *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*. Surabaya: Pustaka Progressif, 2014.
- Myers, D. *Psikologi Sosial*. Salemba Humanika, 2012.
- Muhammad, Al Imam Muhammad bin Ali bin. *Fathul Qadir (Al-Jami' baina Ar-Riwayah wa Ad-Dirayah min ilm Al-Tafsir)*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2009.
- Marliani, Rosleni. *Psikologi Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Mohammed, S. & L. C. Angell, Surface and deep level diversity in workgroups: Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25 No. 8 Tahun 2004.
- Morris, Wiliam & Norman Hoss (ed.), "The Heritage Illustrated Dictionary of the English Language". dalam *International Edition*. Vol. 02, Boston: Houghton Mifflin Company, 1979.
- Maswan, Nur Faizin. *Kajian Diskriptif Tafsir Ibnu Katsir*. Yogyakarta: Menara Kudus, 2002.
- Madjid, Nurcholish. *Cendekiawan dan Religiusitas Masyarakat*. Jakarta: Paramadina, 1999.
- . *Fatsoen Nurcholish Madjid*. Jakarta: Republika, 2002.

- . *Pintu-Pintu Menuju Tuhan*. Jakarta: Paramadina, 2002.
- Mahmud. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Seta, 2012.
- Majid, A & Andayani, D. *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, 2002.
- Mariono, dkk. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama, 2008.
- Marnis. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: PT. Panca Abdi Nurgama, 2009.
- McShane, S., & Von Glinow, M. *Organizational behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill, 2010.
- Meldona. *Manajemen sumber daya Manusia(perspektif integratif)*. cetakan 1, Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Miswar. *Akhlak Tasawuf*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Manrihu, Mohammad Thayeb. *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karier*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Muhaimin, dkk. *Dimensi – Dimensi Studi Islam*. Surabaya: Karya Abditama, 1994.
- Nasution, M. Yunan. *Pegangan Hidup I*. Jakarta: Publicita, 1978.
- Newstorm, John W dan Keith Davis. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1995.
- Noornajihan, J, “Efikasi Kendiri: Perbandingan antara Islam dan Barat”, *GJAT*, Vol. 4, Issue 2. Fakultas Pengajian Quran dan Sunah Universiti Sains Islam Malaysia, December 2014.
- Noe, Raymond A. *Employee Training and Development*. Boston: McGraw Hill, 2010.
- . *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Boston: McGraw Hill.

- Niam, Zainun Wafiqatun. "Konsep Islam Wasathiyah Sebagai Wujud Islam Rahmatan Lil 'alamin: Peran Nu Dan Muhammadiyah Dalam Mewujudkan Islam Damai Di Indonesia," *Palita: Journal of Social Religion Research* 4. no. 2 Tahun 2019.
- Norris, Pippa dan Ronald Inglehart. *Sacred and Secular: Religion and Politics Worldwide*. New York: Cambridge University Press, 2004.
- Nata, Abuddin. *Kajian Tematik al-Qur'an Tentang Kemasyarakatan*. Bandung: Angkasa, 2008.
- . *Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Kencana, 2016.
- . *Studi Islam Komprehensif*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Nasution, Ahmad Taufik. *Metode Menjernihkan Hati; Melejitkan Kecerdasan Emosi dan Spiritual Melalui Rukun Iman*. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2005.
- Nottingham, Elizabeth K. *Agama dan Masyarakat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994.
- Nasrudin, Endin. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Nabi, G. R. "An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success," dalam *Career Development International*. Vol 4 No 4 Tahun 1999.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Najati, M Utsman. *Belajar EQ, Dan SQ Dari Sunah Nabi*. Jakarta: Hikmah, 2006.
- Nurbakhsy, Javad. *Psychology of Sufisme*. diterjemahkan oleh Arif Rakhmat dengan judul Psikologi Sufi, Yogyakarta: Fajar Pustaka Baru, 1998.
- Osipow, S.H. *Theories Of Carier Development*. Pretice Hall.inc- New Jersey, 1983.
- Ormrod, Jeanne Ellis. *Psikologi Pendidikan: Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Vol. 2, Jakarta: Erlangga, 2008.

- Octarina, A. “Pengaruh Etos Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”. dalam *Jurnal Online Mahasiswa Ekonomi*, 2013.
- Orpen, C. “The effects of performance measurability on the relationship between careerist attitudes and success,” dalam *Journal of Social Psychology*. Vol. 138 No.1 Tahun 1998.
- . The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*. Vol. 1, 1994.
- Partino, H.R. “Kematangan Karier Siswa SMA Jayapura Propinsi Papua”, *Disertasi*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2005.
- Purnamasari, A. Efektivitas Pelatihan Perencanaan Karir Untuk Meningkatkan Kejelasan Arah Pilihan Bidang Minat Karier Pada Mahasiswa Semester Iii Fakultas Psikologi Ahmad Dahlan. *Indonesian Psychological Journal*, Vol. 3 No.1, 2006.
- Pulungan, J. Suyuthi. *Universalisme Islam*. Jakarta: Moyo Segoro Agung, 2002, cet. I.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Purwanto, Ngalim dan Sutaji Djojo Pranoto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya, 1998.
- Partantp, Plus A. M. Dhalan al Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola, 1994.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.

- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Press, 2008.
- Purwadaminta, W.J.S. *Kamus Umum bahasa Indonesia*. Jakarta; Balai Pustaka, 1999.
- Purwanto, Yadi. *Epistemologi Psikologi Islam*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2007.
- Puspitasari, Amaryllia. *Mengukur Konsep Diri Anak*. Jakarta: PT. Gramedia, 2007.
- Qal'ahji, M. Rawwas. *Mabahith fi al-Iqtisad al-Islami*. Beirut: Dar al-Nafa'is, 2000.
- Qutb, Sayyid. *Fi Zilalil Quran*. Juz xxvii, Jakarta: Gema Insani, 2000.
- . *Tafsir Fiy Zhilal al-Qur'an*. Surabaya: al-Ikhlash, 2012, Juz XXVII.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Rivai, Veithzal & Sagala, E. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2009.
- . *Education Management*. Jakarta: Rajawali PRESS, 2009, h. 60.
- . *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Grafindo, 2001.
- Rahmad. *Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis*. Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013.
- Ramayulis dan Mulyadi. *Bimbingan Konseling dan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2016.
- . *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2009.
- . *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2008.
- Raven, B. (n.d.). *Social Psychology*. Wiley And Sons, Inc.
- Rivai, Veithzal, Sagala, Ella J., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Perkasa, edisi ke-2, 2009.

- Robbins, S.P., *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prehallindo, 2002.
- Rosenbaum, J. E., Tournament mobility: career patterns in a corporation. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 24 Tahun 1979.
- Rotter, J. B. "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement." In *Psychological Monographs: General and Applied*, American Psychological Association. Vol. 80, Issue 1, 1966.
- . Internal Versus External Control of Reinforcement. *American Psychologist*, Vol. 45 No. 4, 1990.
- Rasdi, Roziah, M., Maimunah, Ismail, Jegak, Uli, and Sidek, Mohd, Noah, "Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers career success," dalam *Journal of European Industrial*. Vol. 33 No. 3 Tahun 2009.
- Rukin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia, 2019.
- Ruslani. *Masyarakat Kitab dan Dialog antar Agama, Studi atas Pemikiran Muhammad Arkoun*. Yogyakarta: Bentang, 2000.
- Rokeach, Milton. *The Nature of Human Values*. New York: Free Press, 1973.
- Rahman, Jalaluddin. *Konsep Perbuatan Manusia Menurut al- Quran: Suatu Kajian Tafsir Tematik*. Jakarta: Bulan Bintang, 1992.
- . *Teologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003.
- . *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Ryan, J. *Inclusive Leadership*. USA: Jossey – Bass, 2006.
- Rahman, A.A. *Psikologi sosial: Integrasi pengetahuan wahyu dan pengetahuan empiric*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013.
- Roe, A. *The Psychological of Occupations*. Arizona, New York, USA: John Wiley & Sons, 1959.

- Runes, Dagabert D. *Dictionary of Philosophy*. New Jersey: Adams & Co., 1976.
- Rahardjo, Dawam. *Intelektual Intelegensia dan Prilaku Politik Bangsa: Risalah Cendekiawan Muslim*. Bandung: Mizan, 1993.
- Rasjidi, H. M. *Filsafat Agama*. DJakarta: N. V. Pemandangan, 1965.
- Rahman, Fazlur. *Metode dan Alternatif Neo Modernisme Islam*. Terjemahan Taufik Adnan Amal, Bandung: Mizan, 1987.
- Sutisna, Entis. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis*. Bandung: Universitas Indonesia, 2012.
- Suwiknyo, Dwi. *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Saxena, A. "Workforce diversity: A key to improve productivity". dalam *Procedia Economics and Finance*, Vol. 11 No. 14 Tahun 2014.
- Syukur, Amin. *Pengantar Studi Islam*. Semarang: CV. Bima Sejati, 2000.
- . *Sufi Healing; Terapi dengan Metode Tasawuf*. Semarang: Walisongo Press, 2011.
- Sturges, J. D. Guest, N. Conway, & D. K. Mackenzie, A Longitudinal Study of The Relationship Between Career Management And Organizational Commitment Among Graduates In The First Ten Years At Work. *Journal of Organizational Behavior*. vol. 6, 2002.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, edisi ke-1, 2009.
- Sobur, Alex. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: Pustaka Setia, 2003.
- Sonhadji, Ahmad *Manusia. Teknologi dan Pendidikan*. Malang: UM PRESS, 2014.
- Sutanto, M. et.al. "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta dilihat dari sisi Demografis dalam Jurnal FE UKPS Surabaya. tahun 2011.

- Shihab, M. Quraish. *Berbisnis Dengan Allah*. Tangerang: Lentera Hati, 2008.
- . *Ensiklopedia Al-Qur'an*. Jilid 3, Jakarta: Lentera Hati, 2007.
- . *Tafsir al-Amanah*. Jakarta: Pustaka Kartini, 2010.
- . *Tafsir Al-Quran al- Karim: Tafsir Atas Surat-Surat Pendek Berdasarkan Urutan Turunnya Wahyu*. Bandung: Pustaka Hidayah, 1997.
- . *Membumikan Al-Qur'an (Fungsi Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat)*. Bandung: Mizan, 1994.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al- Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol. XV Cet. IX; Jakarta: Lentera Hati, Mei 2017.
- Shihab, M Quraish. *Secercah Cahaya Ilahi: Hidup Bersama Al-Quran*. Mizan Pustaka, 2007.
- Samuelson, Kurt. *Religion and Economic Action: A Critic of Max Webe*. New York: Harper Torchbook, 1964.
- Santrock, John W. *Perkembangan anak*. jilid I edisi kesebelas, Jakarta : PT. Erlangga, 2007.
- Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin ‘Abdurrahman bin Ishaq Alu. *Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsir*. Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilal, 1994.
- Syati, Aisyah Binti. *Manusia dalam perspektif al-Quran*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 1999.
- Sutoyo, Anwar. *Bimbingan dan Konseling Islami: Teori dan Praktik*, Yogyakarta. Pustaka Pelajar, 2013.
- Shinta, Arundati. “Variabel – Variabel Psikososial yang mempengaruhi Pilihan Peran Gender Anak”. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2012.
- S., Covey. *The 8th habit: from effectiveness to greatness*. New York: Free Press, 2005.
- Siswanto, Bedzo. *Manajemen Modern; Konsep dan Aplikasi*. Cet. 1, Bandung: PT. Sinar Baru, 2011.

- Sukardi, Dewa Ketut. *Bimbingan Karier di Sekolah-sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Ke-3, Jakarta: Kencana, 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.
- Santoso, Gempur. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sunaryo, H., “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER”. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*. Vol. 6 Tahun 2017.
- Shaleh, H.M. Ashaf. *Takwa: Makna dan Hikmahnya dalam Al-Qur'an*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Syahrur, Muhammad. *Al-Kitab wa Al-Qur-'an: Qiraah Mu'ashirah*. Damaskus: Al-Ahall li al-Thiba'ah wa al-Nasyar wa al-Tawzi', t. th.
- Sukardewi, Nyoman et. All. “Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura” dalam *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 4, 2013, PDF.
- Syafe'i, Rachmad. *Pengantar Ilmu Tafsir*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sapuri, Rafy. *Psikologi Islam*. Jakarta: Raja Wali press, 2009.
- Sharf, Richard S. *Aplaying Career Developmental Theory to Counseling*. California: Brooks/Cole Publishing Company, 1992.
- Syakurah, Rizma Adlia. “Pengembangan Model Pengenalan Pilihan Karier Mahasiswa Kedokteran”. *Disertasi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2017.
- Seibert, S.E. Kraimer, M.L. dan Crant, J.M., “What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success,” dalam *Personnel Psychology*. No. 54 Tahun 2001.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.

- Samsurrahman. *Pengantar Ilmu Tafsir*. Jakarta: Amzah, 2014.
- Santana, Septiawan. *Menulis Ilmiah: Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007.
- Shertzer & Stone. *Fundamentals of Counseling*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1980.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R., "Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study," dalam *Journal of Organizational Behavior*. Vol 37 No.1 Tahun 2015.
- Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, Cetakan ke-1, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1997.
- Sims, A.C.P., Psyche-Spirit As Well As Mind. *British Journal of Psychiatry*. Vol. 165 Tahun 1994.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Slameto. *Belajar dan Faktor – Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Remaja PT. Rineka Cipta, 2010.
- Soekanto, Soerjono. *Kamus Sosiologi*. Jakarta: C.V rajawali, 1983.
- Siagian, Sondang P. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Haji Masagung, 1987.
- Subandi, "Psikologi Islami dan sufisme", dalam Fuad Nashori (ed.), *Membangun Paradigma Psikologi Islami*. Yogyakarta: Siperss, 1996.
- Suyoto, Tobroni dan Muhammad Nur hakim. *Misi Islam Rahmatan li al-'alamin*. dalam A. Faridi (ed.), *Islam Kajian Interdisipliner*, Malang: UMM Press, 1992.
- Safaria, Triantoro. *Spiritual Intellegence*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Saefullah, U. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Siswanto, Wahyudi. *Membentuk Kecerdasan Spiritual Anak*. Jakarta: Amzah, 2010.

- Shihab, Umar. *Kontekstualitas Al-Qur'an*. Jakarta: Penamadani, 2005.
- Santhut, Thabib Ahmad. *Menumbuhkan Sikap Sosial, Moral, Spiritual Anak dalam Keluarga Muslim*. Yogyakarta: Mitra Pustaka, 1998.
- Syamsudduha. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Grha Guru, 2004.
- Sujadi, E. "Perbedaan Locus of Control ditinjau dari Etnis." *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*. Vol. 2 No. 2, 2018.
- Suryabrata, Sumardi. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Rajawali, 1983.
- Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Tebba, Sudirman. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema insani press, 2020.
- Tillich, P. *Theology of Culture* (R. Kimball, Ed.) New York: Oxford University Press, 1983.
- Tim Baitul Kilmah. *Ensiklopedia Pengetahuan Al-Qur'an dan Hadits* Jakarta: Kamil Pustaka, 2013, Jilid 7.
- Tim Editor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa, 1995, Cet II.
- . *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani, 2004.
- T. A. Judge, Cable, D. M., Boudreau, J. W., dan Bretz, R. D., "An empirical investigation of the predictors of executive career success." Dalam *Personnel Psychology*. No. 4 Tahun 1995.
- Thalhas, TH and Hasan Basri. *Spektrum Saintifika Al-Quran*. Jakarta: Bale Kerja Tafsir Al-Qur'an, 2001.
- Tarumingkeng, Rudy C. Pengantar dalam J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010.
- Terry, George R. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

- Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir Ayat – Ayat Ekonomi: Sebuah Eksplorasi Melalui Kata – Kata Kunci dalam al-Qur’an*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Renika Cipta, 1993.
- Teall, Edward N. & Lewis Mulford Adams (eds.). *Webster’s World University Dictionary*. Washington: Publishers Company, Inc., 1965.
- Tanthowi, Jawahir. *Unsur – Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur’an*. Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1983.
- Thoha, M. Chabib. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Umar, Bukhari. *Hadis Tarbawi (Pendidikan dalam Perspektif Hadis)*. Jakarta: AMZAH, 2012.
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. *Guidelines for Inclusion: ensuring Access to Education for All*. France: UNESCO, 2005.
- Ula, S. Shoimatul. *Manajemen Pendidikan Efektif*. Yogyakarta: Berlian, 2013.
- . *Manajemen Pendidikan Efektif*. Yogyakarta: Berlian, 2013.
- Warsito, Hadi. “Hubungan antara Self-Efficacy dengan Penyesuaian Akademik dan Prestasi Akademik”. *PEDAGOGI*. Universitas Negeri Surabaya. Vol. IX, No. 1, April 2009.
- Wahid, A. *SQ Nabi Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullah di Masa Kini*. Yogyakarta: Ircisod, 2006.

- Watts, A.G. et, al, *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy, and Practice*. London: Routledge.
- Wahyuni, Esa Nur. *Motivasi Dalam Pembelajaran*. Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Werner, J.M. & Randy L. DeSimone. *Human Resource Development*. USA: Thomson, 2006.
- Wijaya, H. D. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1-7 Tahun 2015.
- Wignyosoebroto, Soetandiyo. *Hukum, Paradigma, Metode dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta: Elsam, 2002.
- Waterman, A. S., “Finding Someone to be: Studies on the role of intrinsic motivation in identity formation”. dalam *Jurnal Identity*. Vol. 4 Tahun 2004.
- Wheeler, E., Ampadu, L., & Wangari, E., “Lifespan development revisited: Spirituality throughout the life cycle”. dalam *Journal of Adult Development*. Vol. 9 No.1 Tahun 2002.
- Wrzesniewski, Rozin, McCauley & Schwartz, “Jobs, Carrer, and Calling: Pepople’s relations to their work”. *Journal of Research in Personality*.
- Winkel, WS & M.M Sri Hastuti. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Media Abdi, 2006.
- W.S. Winkel, *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 1997.
- Wright, P.M. G.C. McMahan, & A. McWilliams, “Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-based Perspective. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 5.
- Wardiah, Nurilda. “Karier Tanpa Batas dan Karier Protean: Paradigma Karier Baru” dalam *Jurnal UTILITAS*. Vol. 12 No.1 tahun 2003.
- Weber, Max. *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. terj. Talcott Parson, New York: Charles Scribner’s Son, 1958.

- . *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. terj. Talcott Parson, New York: Charles Scribner's Son, 1958.
- Wiersma, M.L. "The Influence of Spiritual "Meaning-Making" on Career Behaviour," dalam *Journal of Management Development*. Vol. 21 No.7 tahun 2002.
- Ya'qub, Hamzah. *Etos Kerja Islam; Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan yang Haram dalam Syari'at Islam*. Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 1992.
- . *Integrasi Tauhid dan Teknologi*. Bandung: Alma'arif, 1979.
- Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Departemen Agama, 2010.
- Yunahar dan Ilyas. *Kuliah Akhlaq*. Yogyakarta: Lembaga Pengkajian dan Pengalaman Islam, 2007.
- . *Kuliah Akhlaq*. Cet. VII, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2006.
- . *Kuliah Akhlaq*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006, Cet. VII.
- Yusuf, Syamsu. *Bimbingan dan Konseling Perkembangan: Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Zen, M. "Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Dalam Perencanaan Arah Karir," dalam *Disertasi*. 2012.
- Zakariya, Abu al-Husain Ahmad bin Faris bin. *Mu'jam Maqayis al-lugat*. Bairut: Dar al-Jil, 2011, Jilid IV.
- Zikic, Jelena. Career Exploration. dalam Greenhouse Jeffrey H. & Gerard A (ed). Callanan. *Encyclopedia of Career Development*. California: Sage Publications, 2006 .
- Zohar, Danah dan Ian Marshall, SQ. *Memfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Holistik Memaknai Kehidupan*. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2001.
- Ziyyulhaq & Ahmad Lutfi. *Kitab Muhammad An-Nabi*. Ponorogo: Waskita Jawi Publishing, t.th.

- Zubaedi. *Pendidikan Berbasis Masyarakat, Upaya Menawarkan Solusi Terhadap Berbagai Problem Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Zuhaili, Wahbah. *Tafsir Al-Munir, Aqidah, Syari'ah, Manhaj*. Jilid 14, terj. Abdul Hayyie Al- Kattani dkk, Jakarta: Gema Insani, 2016.
- Zuhdi, Muhammad Harfin. "Visi Islam Rahmatan Lil 'alamin: Dialektika Islam Dan Peradaban," Dalam *Akademika*. Lampung: STAIN Jurai Siwo Metro 16, no. 2, 2011.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ina Rotul Ain
Tempat, tanggal lahir : Batang, 18 Mei 1989
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Pon. Pes.Nashrul Huda, Sidomulyo Sangubanyu
Bawang Batang Jawa Tengah
No. HP : 085226773828
Email : inarotulain89@gmail.com

Riwayat Pendidikan:

1. SD Tirtomulyo 1 Plantungan Kendal Tahun 1994 – 2000
2. Mts Darul Amanah Sukorejo Kendal Tahun 2000 – 2003
3. MA Darul Amanah Sukorejo Kendal Tahun 2003 – 2006
4. S1 IAIN Walisongo Semarang Tahun 2006 – 2010
5. S2 IIQ Jakarta Tahun 2010 – 2012

Riwayat Pekerjaan:

1. Dosen IAIN Walisongo Semarang Tahun 2016 – 2017
2. Dosen STAI-IC Demak Tahun 2016 – Sekarang
3. Penyuluh Agama Islam Kab. Pati Tahun 2017 – Sekarang
4. Pendamping Produk Halal Tahun 2021 – Sekarang

Daftar Karya Tulis Ilmiah:

1. *The Concept Of Universe's Glorification* (Terbit di Jurnal Ulumuna Tahun 2017)
2. *Manhaj Ibn Abi Jamroh fi Syarhil Ahadits* (Thesis S2)
3. Artikel berjudul "Eksperimen Politik" Terbit di Koran Wawasan
4. Karya Tulis Skripsi Berjudul *The Concept of Universe's Glorification according to Fakhr al-Din Ar-Razi and Ibn Arabi (Comparative Study)* menjadi juara nasional bidang agama versi Supersemar Award 2010
5. Buku yang berjudul "Menyongsong Masa Depan" terbit tahun 2010
6. Buku berjudul "The Amazing Hidayah" Terbit tahun 2011
7. Bunga Rampai yang berjudul "Sketsa Filsafat Ilmu" Terbit tahun 2022

Daftar Kegiatan Ilmiah:

1. Speaker Seminar Internasional di IAIN Makassar Tahun 2017
2. Finalis Da'I Muda Indonesia MNCTV tahun 2014
3. Bintang Tamu Obral Hidayah MNC Muslim

4. Presenter Program Andai bias bertanya pada Rosululloh MNC Muslim
5. Narasumber Program Club Da'I Muda MNC Muslim
6. Narasumber Program Ramadhan untuk anak – anak di radio Gajahmada FM Semarang
7. Pengasuh dan Narasumber program ruang muslimah radio PASS Fm Pati
8. Roadshow 12 Titik di Kuching Sarawak Malaysia
9. Narasumber program Islam Itu Indah di Trans TV