

PROFESSION TRANSFER IN ISLAMIC PERSPECTIVE: LIFE CHANGES TOWARDS QODHO' AND QODHAR

Dwi Songgo Panggayudi

Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand and reveal the behavior of employees at the shipping company PT. Meratus Line Surabaya, who are carrying out a profession transfer that is currently happening at PT. Meratus Line from an Islamic perspective. This research approach uses qualitative methods, using phenomenological approaches (Alfraed Schutz), religious phenomenology, conventional (Bogdan Biken) and IFIAS which see social behavior as behavior oriented towards the past, present and future of someone who changes professions. The results of this study indicate the behavior of seafarers at PT. Meratus Line Surabaya, namely: 1. Seafarers' brotherhood at PT. Meratus Line Surabaya is very strong, namely helping each other, for example for junior seafarers so that they can improve their competence quickly, 2. The seafarer profession has changed at PT. Meratus Line happens to senior sailors who have high competence to find their lost lives. 3. at PT. Meratus Line in an Islamic perspective as a result of being driven by feelings to seek happiness in life in accordance with Qodho' and human Qodhar, and 4. The shift of PT employees. Meratus Line, especially those who already have unique factors from their lives, both their life experiences, aspirations and the influence of social environmental factors where they live and work.

Keywords: Profession Change, Seafarers' Behavior, Competence.

ALIH PROFESI DALAM PERSPEKTIF ISLAM: PERUBAHAN HIDUP MENUJU QODHO' DAN QODHAR

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk memahami dan mengungkap perilaku pegawai di perusahaan pelayaran PT. Meratus Line Surabaya, yang melakukan alih profesi yang sedang terjadi di PT. Meratus Line dalam perspektif Islam. Pendekatan penelitian ini dengan metode kualitatif, dengan model pendekatan fenomenologis (Alfraed Schutz), fenomenologi agama, konvensional (Bogdan Biken) dan IFIAS yang melihat perilaku sosial sebagai perilaku yang berorientasi pada masa lalu, sekarang dan masa depan seseorang yang beralih profesi.

Hasil penelitian ini menunjukkan tentang perilaku pelaut di PT. Meratus Line Surabaya yakni: 1. Ikatan persaudaraan pelaut di PT. Meratus Line Surabaya sangat kuat, yaitu saling membantu, misalnya terhadap pelaut junior agar bisa meningkatkan kompetensinya dengan cepat, 2. Beralihnya Profesi pelaut di PT. Meratus Line terjadi pada pelaut senior yang memiliki kompetensi yang tinggi untuk menemukan kehidupannya yang telah hilang. 3. di PT. Meratus Line dalam perspektif Islam akibat didorong perasaan untuk mencari kebahagiaan dalam hidup sesuai dengan Qodho 'dan Qodhar manusia, dan 4. Beralihnya karyawan PT. Meratus Line terutama yang sudah memiliki faktor unik dari hidupnya, baik pengalaman hidupnya, cita cita dan pengaruh faktor lingkungan sosial dimana dia tinggal dan bekerja.

Kata Kunci: Alih Profesi, Perilaku Pelaut, Kompetensi.

Korespondensi: Dwi Sonngo Panggayudi. Universitas Muhammadiyah Surabaya. Jalan Sutorejo No 59, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia 60113. Email: dwisonggopanggayudi@um-surabaya.ac.id

Submitted: January 2023, **Accepted:** Maret 2023, **Published:** April 2023

ISSN: 2614 - 3968 (printed), ISSN: 2615 - 6237 (online), Website: <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/index>

INTRODUCTION

Unsur MSDM adalah manusia. MSDM melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Gholamzadeh dan Jalali, 2013). Ahdiyana (2010); Podsakoff et al. (2009) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan akan tetap eksis bila didukung oleh karyawan yang loyal dan komitmen tinggi pada organisasi yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku karyawan ditempat kerja yang merupakan esensi dari perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB), menurunkan tingkat turnover dan absensi karyawan, produktivitas, efisiensi dan kepuasan pelanggan organisasi meningkat serta mengurangi biaya. Podsakoff et al. (2010) menyatakan OCB dapat mendukung keefektifan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:40) bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Dalam dunia kerja yang dinamis, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan perilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi.

Organ et al. (2006); Podsakoff et al. (2000) mengategorikan faktor yang memengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada

pekerjaan, sikap dan variabel kontekstual, komitmen organisasi (de Lara, 2008), kepuasan kerja, persepsi keadilan atau Perception of fairness and justice and organizational justice (Moorman, 1999; Eskew, 1998). Beberapa perbedaan individu yang telah diperiksa sebagai prekursor untuk OCB meliputi: kepribadian (misalnya : kesadaran dan keramahan), kemampuan, pengalaman, pelatihan, pengetahuan, ketidak pedulian dengan penghargaan, dan kebutuhan untuk otonomi (Podsakoff et al., 2010); Motivation (Folger, 2009), kepribadian (Dyne et al., 1994; Organ dan Lingl, 1999), kebutuhan dan kesesuaian individu (Cable dan Judge, 1994).

Operasionalisasi dimensi-dimensi OCB di kalangan peneliti sangat beragam. Podsakoff et al. (2010), mengajukan 5 dimensi OCB, yaitu altruism (suka menolong), conscientiousness (kepatuhan, kehati-hatian), sportsmanship (sportif), courtesy (berkomunikasi aktif), dan civic virtue (berpartisipasi aktif, moral kemasyarakatan). Sementara Dyne et al. (1994), mengkonseptualisasikan 3 dimensi OCB yang diadopsi dari literatur-literatur politik klasik dan modern, yaitu Obedience, loyalty, dan Participation.

Perbedaan konseptualisasi terhadap satu konstruk ini menurut Podsakoff et al. (2010) dapat menimbulkan bahaya-bahaya yang cukup serius, di antaranya dapat mengakibatkan pertentangan konotasi konseptual bagi orang-orang yang berbeda. Sementara dimensi-dimensi yang berbeda-beda tersebut pada dasarnya memiliki kesamaan konsep.

Salah satu peran kunci dari SDM profesional dalam suatu organisasi adalah untuk mengelola transformasi dan perubahan (Ulrich, 2012), digambarkan bahwa transformation secara keseluruhan sebagai perubahan mendasar dari budaya dalam perusahaan dan mengonsepsikan tujuan perubahan dalam bisnis sebagai “kemampuan organisasi untuk memperbaiki desain dan pelaksanaan inisiatif serta untuk mengurangi waktu siklus dalam semua kegiatan organisasi. Perubahan tersebut tentu akan memengaruhi keadaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Semua perusahaan yang menghadapi lingkungan yang dinamis mendorong berubah. Lingkungan eksternal perusahaan cenderung merupakan kekuatan yang mendorong untuk terjadinya perubahan atau alih profesi. Di sisi lain, bagi perusahaan secara internal merasakan adanya kebutuhan akan perubahan agar memerhatikan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan menghadapi pilihan antara berubah atau mati oleh kekuatan perubahan yang memengaruhi adanya alih profesi bagi pekerjanya..

Menurut Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang

karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Green (2003) bahwa faktor yang memengaruhi ketidak amanan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikis, kondisi diluar lingkungan kerja dan diri pribadi. Hal ini senada dengan penelitian Hanafiah (2014) bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidak amanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan. Murty dan Hundiwinarsih (2012), menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Penelitian Haryani (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja yang lebih baik terbukti mampu menurunkan minat karyawan untuk melakukan pensiun dini.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan

sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan informasi mempunyai fungsi penting dalam dunia kerja. Informasi adalah data yang telah diolah sehingga dapat berguna bagi siapa saja yang membutuhkan. Informasi dapat direkam atau dikirim. Berbagai fenomena dewasa ini berkaitan dengan informasi di dunia kerja terutama informasi tentang lowongan kerja, baik di sektor swasta maupun pemerintah. Apabila ada dorongan dari dalam dan sumber informasi dari luar sesuai dengan kompetensinya yang dirasa bermanfaat dan lebih baik tentu seseorang akan meresponnya. Yaseen (2013) menyatakan keinginan seseorang mencari kepuasan yang lebih dari yang diperoleh sekarang merupakan akibat dari kebutuhan manusia yang tak terbatas.

Menurut Dyne et al. (2011) menyatakan penanganan pembinaan SDM yang buruk dapat membawa konsekuensi turnover atau alih profesi, termasuk : (1) timbulnya frustrasi dan ketidakpuasan di perusahaan; (2) biaya hidup dan sistem pengupahan kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan; (3) hilangnya manfaat yang diharapkan dari perusahaan (4) konsekuensi alih profesi SDM adanya informasi pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang bersangkutan (5) motivasi dalam organisasi menurun karena orang merasa bingung dan tidak menjangkakan perbaikan masa depan. (6) resistensi terhadap perubahan ke depan meningkat karena orang merasa takut dengan memerhatikan perubahan yang sedang berjalan di perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, pasti ada saja masalah yang terjadi di dalamnya. Tidak semua berjalan

dengan mulus seperti yang diinginkan atasan maupun bawahan. Hasil penelitian Purnomo (2008) mengemukakan bahwa SDM sebagai partner strategik perusahaan terlibat dalam proses strategi organisasi, mulai dari perencanaan sampai dengan eksekusi strategi tersebut. Peran sebagai employee champion berarti SDM harus mampu meningkatkan kapabilitas karyawan yang titik tekannya adalah pemenuhan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan gejala perilaku alih profesi tersebut, merupakan peristiwa dan kaitannya terhadap seseorang dalam situasi tertentu merupakan suatu fenomena, yang bermaksud untuk diteliti dalam upaya menemukan aspek subyektif dari perilaku alih profesi itu.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana perilaku kewargaan pelaut di perusahaan pelayaran PT. Meratus Line Surabaya ?
2. Bagaimana Alih Profesi yang terjadi di PT. Meratus Line Surabaya dalam perspektif Islam ?

LITERATURE REVIEW

Strategis SDM di Perusahaan

Didalam islam dikenal adanya konsep insan kamil semakna dengan manusia seutuhnya, artinya mukmin yang didalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan dan kebijaksanaan yang semuanya tergambar dalam sifat-sifat Nabi Muhammad SAW (Jusmaliani, 2011). Selain itu ada sebutan khusus untuk nama surat didalam Alqur'an adalah surat Al-Insan berjumlah 31 ayat yang membahas tentang kejadian manusia, serta petunjuk baginya untuk mencapai kehidupan yang

sempurna baik di dunia maupun akhirat. Sumber Daya insani semakna dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

Para ahli memiliki pengertian berbeda beda tentang SDM. Menurut Fathoni (2006) bahwa SDM merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa SDM adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Rivai (2003) menyatakan bahwa SDM adalah orang yang siap mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan terbaru memandang bahwa SDM adalah merupakan modal atau aset bagi institusi atau organisasi.. SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka di bawah ini.

Menurut Ahdiyana (2010), manusia memegang peran yang sangat penting disamping sumber-sumber daya yang lain yang dimiliki suatu organisasi usaha. Dalam organisasi usaha yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang berlimpah tidak mungkin dapat dieksploitasi tanpa sumber daya yang diperlukan yang memadai, yang mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan. Manusia harus terpuaskan keinginannya ataupun aspirasinya, sehingga ia dapat mencurahkan perhatiannya

kepada tanggung jawab yang diemban dan tugas yang dilakukannya. Tanpa kesungguhan karyawan dalam melakukan tugas akan menyebabkan kegagalan. Banyak contoh yang dapat diambil seperti organisasi usaha tempat mereka bekerja bisa merugi dan bangkrut sebab karyawannya malas.

Untuk memahami pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertian secara makro dan mikro. SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah bekerja maupun belum. SDM juga berarti penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab atau masalah masih ada yang belum produktif karena belum terjun di lapangan kerja yang terdapat di masyarakat.

SDM dalam arti sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

1. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.
2. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
3. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya

mengharuskan SDM diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, di supervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain lain.

Berbicara mengenai SDM, dapat kita lihat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah SDM (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumberdaya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Kualitas SDM tersebut, menyangkut kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Untuk kepentingan percepatan suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas SDM merupakan suatu persyaratan utama. Kualitas SDM terdiri dari dua aspek yakni aspek fisik, dan aspek non fisik yang meliputi kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain.

Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut,

maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan SDM. Mengingat faktor pendidikan sangat dibutuhkan dalam upaya membangun kualitas SDM, maka pemerintah harus menempatkan pendidikan sebagai prioritas utama. SDM apabila dihubungkan dengan aktivitas pembangunan ekonomi maka mengandung pengertian kemampuan manusia untuk bekerja dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa sebagai factor produksi. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh manusia ini maka setiap orang tentunya mempunyai kemampuan yang tidak sama, bahkan ada juga yang sedikit sekali mempunyai kemampuan atau sangat rendah kemampuannya.

Menurut Werther dan Davis (1996) bahwa Human Recource adalah the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals. Sudah barang tentu, yang dimaksud dengan organisasi dalam "organizational goals," bukan hanya industri atau perusahaan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya. Dilihat dari sudut itu, negara juga adalah organisasi.

Menurut Zainun (1993) bahwa secara sederhana yang dimaksud dengan SDM adalah daya yang bersumber dari manusia yang dapat disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Hariandja (2002) bahwa SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Silalahi dan Silalahi (1995) menyatakan manusia adalah makhluk yang ingin berperan atau berfungsi. Manusia mempunyai kemampuan dasar yang menggerakannya ke arah mencapai sasaran dan

hasil. Sayangnya gerakan-gerakan atau fungsi ini tidak selalu sempurna karena pengetahuan, keterampilan, atau sikap terhadap fungsi dan pengenalan sasaran yang akan dicapai masih kurang tepat. Setiap sasaran yang dicapai dengan berhasil jika: (1) Identitas sasaran kerja dikenal secara jelas; (2) Modus tindakan atau karya yang paling tepat dapat digerakkan dengan mudah. Berbicara mengenai pembinaan SDM mau tidak mau harus diterima bahwa manusia mempunyai potensi yang tidak terhingga.

Strategi Pengelolaan Kompetensi

Peran strategis SDM sebagai outcome proses Repositioning diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam perencanaan strategi bisnis. Hal ini berarti pencapaian peran strategi SDM sudah selanjutnya dimulai dari analisa kompetensi SDM dan perilaku SDM.

Berbagai macam peran baru SDM sebagai hasil proses repositioning, menurut Nawawi (2012) sebagai berikut:

1. Business Person meliputi: praktisi SDM, partisipasi dalam bidang keuangan dan operasional, rotasi posisi antar fungsi SDM dan fungsi lain.
2. Shaper of change seperti: partisipasi tim atas perubahan, melakukan penelitian, dan partisipasi aktif pembentukan misi dan tujuan perusahaan.
3. Consultant to organizer or partner to line seperti: aktif dalam konsorsium, penyiapan proposal dan partisipasi dalam sistem komputerisasi.
4. Strategy formulator and implementator seperti : mengerti strategi bisnis, orientasi bisnis

secara strategis, strategi semua divisi organisasi dan aplikasi praktek manajemen SDM dari berbagai lini strategis.

5. Talent manager seperti: komunikasi dengan semua manajer lini secara terus menerus, konferensi pengembangan jaringan kerja dan computer intillegent.

6. Asset manager and cost controller seperti : kursus akuntansi dan keuangan, baca jurnal dan prosedur akuntansi.

Berdasarkan pandangan Schuller (1990) bahwa berbagai perubahan lingkungan bisnis dibagi menjadi aspek internal dan eksternal. Perubahan eksternal lebih banyak melihat pada berbagai faktor di luar organisasi yang mempengaruhi perubahan peran SDM. Sementara perubahan internal lebih banyak melihat pada berbagai faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi perubahan peran SDM yang meliputi : 1. Kemampuan organisasi merumuskan strategi guna memaksimalkan profit dan membuat organisasi mempunyai nilai transaksi yang baik, unik dan tidak dapat ditiru pesaing dimata pelanggan (customer values). 2. Tambahan kompetensi yaitu kompetensi manajerial yakni manajer SDM memiliki peran dalam pembentukan visi strategik, penyusunan model organisasional dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan pendapat Spencer dan Spencer (1993) yang mengatakan terdapat lima karakteristik kompetensi sebagai berikut :

1. Motif. Masalahnya seseorang secara konsisten berpikir tentang atau ingin yang menyebabkan tindakan. Motif "drive", langsung, dan pilih

perilaku ke arah tindakan tertentu atau tujuan dan jauh dari orang lain.

2. Sifat. Characteristics fisik dan tanggapan yang konsisten dengan situasi informasi.
3. Konsep diri. Attitude, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan. Informasi seseorang dalam bidang konten tertentu.
5. Keterampilan. Kemampuan untuk melakukan tugas mengandung fisik atau mental.

Pendapat lain dikemukakan Gordon (2010) ada beberapa aspek didalam kompetensi sebagai tujuan, antara lain:

1. Pengetahuan (knowlegde) yaitu kemampuan dalam bidang pekerjaan
2. Pemahaman (understanding) yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu dalam melakukam kerja
3. Kemahiran (skill) dan keahlian kerja
4. Nilai (value) yaitu norma-norma untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
5. Sikap (attitude) yaitu pandangan individu terhadap sesuatu yang menjadi tugasnya.
6. Minat (interest) yaitu kecenderungan individu untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Peran strategi SDM juga menyangkut masalah kompetensi, baik dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusiawi. Upaya Repositioning kompetensi SDM dilakukan dengan merubah pemahaman organisasi tentang peran SDM yang semula people issues menjadi people related business issues. People issues dapat didefinisikan sebagai isu bisnis yang hanya

dikaitkan dengan orang bisnis saja (business competency is only business people). Artinya lebih banyak yang terlibat adalah eksekutif bisnis dan eksekutif SDM tidak perlu terlalu banyak terlibat dalam perencanaan strategi bisnis yang akan diambil.

Sebagai implikasinya kompetensi karyawan atau eksekutif SDM cenderung kurang diakui. Setelah terjadinya paradigma manajemen SDM maka pemahaman tersebut berubah menjadi people related business issues (business competence is for every business people in the organization included Human Resources Management People or Excecutives).

People related business issues didefinisikan sebagai persoalan bisnis yang selalu dikaitkan dengan peran serta aktif SDM. Isu ini berkembang oleh karena adanya tendensi seperti: People, service and profit,100% customer service,challenge and opportunities,no lay off,guaranteed for treatment,survey or feedback or action,promote for work,profit sharing and open door policy. Tendensi-tendensi ini memiliki implikasi yang menuntut kontribusi aktif semua pihak yang ada dalam organisasi terutama karyawan.

Dengan adanya kecenderungan tersebut maka peran SDM akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi SDM untuk pengelolaan bisnis. Penghargaan terhadap kompetensi SDM memang diperlukan karena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan bisnis.

Repositioning selanjutnya dihasilkan divisi SDM baru dimana terdiri dari para staf SDM yang peduli terhadap isu bisnis, berfokus pada pelanggan,

bekerja dalam kelompok dan memiliki tipe perencanaan *bottom-up*. Peran baru manajer SDM diharapkan memiliki dampak positif terhadap keefektifan pengembangan organisasional. Karena pada dasarnya eksekutif SDM dapat menjadi agen perubahan organisasi yang handal.

METHODS

Penelitian ini menggunakan paradigma kualitatif atau naturalistik (*pospositivisme*), dengan melakukan konstruktivistik yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka.

Penelitian ini mengkaji perspektif partisipan dengan strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel, ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan, meneliti pada kondisi objek alamiah di mana peneliti merupakan instrumen kunci.

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan fenomenologis model Alfred Schutz (Ekeke dan Ekeopara, 2010: 267) dalam kajiannya melihat perilaku sosial sebagai perilaku yang berorientasi pada masa lampau, sekarang dan masa depan seseorang atau orang lain yaitu pelaut yang beralih profesi. Penelitian ini juga menggunakan model berkaitan dengan penelitian agama, pendapat Abdullah (2004: 10-12) yang bermuara pada tiga poin utama, yaitu:

1. Menempatkan agama sebagai doktrin yang berangkat dari keinginan mengetahui esensi

ajaran dan kebenaran agama, sebagaimana dilakukan para mujtahid dan pemikir agama. Dalam penelitian ini menghubungkan dan memadukan kejadian alih profesi (empirik) dalam kajian ilmu Sumber Daya Manusia (Islam) dengan ilmu Sumber Daya Manusia umum.

2. Memahami struktur dan dinamika alih profesi dengan wawasan agama, dimana suatu komunitas atau kesatuan hidup yang diikat oleh keyakinan akan kebenaran hakiki menurut Islam dan memungkinkan berlakunya suatu patokan pengetahuan yang juga sama.
3. Mengungkapkan sikap anggota masyarakat/pelaut terhadap agama yang dianutnya (psikologi agama Islam). Kategori ketiga ini berusaha untuk mengetahui corak pandangan masyarakat terhadap symbol dan ajaran agama. Dalam penelitian ini berusaha melihat corak berperilaku kewargaan sumber daya insani di perusahaan dan mengapa terjadinya alih profesi dengan menggunakan simbol dari ajaran Islam.

RESULTS AND DISCUSSION

Peran Kompetensi dalam Proses Alih Profesi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kompetensi seorang pelaut di PT. Meratus Line yang melakukan alih profesi menjadi modal awal yang utama (lihat hal. 183). Kompetensi yang dimiliki maupun kepuasan kerja merupakan bagian dari pengembangan karir continuent diperusahaan itu. Pengembangan karir adalah alat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan akan memiliki gambaran yang jelas tentang anak tangga yang bisa dicapai dengan menampilkan

kinerja yang memuaskan (Siagian, 2006). Karir yang terhambat membuat seseorang berfikir ulang mengembangkan karirnya bersama perusahaan. Jalan alih profesi merupakan jalan terakhir. Yuliawan dan Himam (2013) menyatakan bahwa pemenuhan diri dan kebutuhan untuk berbagi ibarat dua sisi mata uang, untuk mencapai pemenuhan diri seseorang harus selalu berbagi, sementara untuk dapat berbagi seseorang harus selalu mengembangkan diri.

Sebuah perusahaan yang menginginkan kemajuan dalam rangka mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan maka ia menyusun *Human Capital Master Plan* (HCMP). Joko (2005) menyatakan bahwa terdapat 2 tantangan yang dihadapi organisasi bisnis dalam upaya menciptakan keunggulan bersaing melalui kompetensi SDM, yaitu:

1. Kompetensi harus berjalan dengan strategi bisnis.
2. Kompetensi perlu diciptakan. Terdapat lima cara untuk menciptakan kompetensi, yaitu: a. *Buy* (Cara ini dilakukan dengan mengganti SDM yang lama dengan yang baru, yang memiliki kualitas yang lebih baik); b. *Build*. (Investasi dilakukan terhadap SDM untuk meningkatkan kualitas SDM menjadi lebih baik); c. *Borrow* (Mencari keluar SDM yang mampu memberikan ide atau gagasan, kerangka kerja, dan alat-alat untuk menjadikan organisasi lebih kompetitif); d. *Bounce* (Mengeluarkan SDM yang gagal melakukan tugas); e. *Bind* (Mengikat karyawan). Kelima cara ini sudah diterapkan di perusahaan pelayaran Meratus Line mengingat begitu pentingnya keberadaan pelaut sebagai aset utama untuk menggerakkan urat nadi perusahaan

terutama mengikat karyawan/ pelaut senior dengan harapan karyawan itu mampu dan tetap bertahan di perusahaan tersebut dengan memberikan berbagai fasilitas dan tunjangan yang memadai.

Sebagaimana hasil penelitian bahwa ada saja pelaut yang merasa tidak puas, diantaranya berkaitan dengan promosi ke jabatan di atasnya ataupun dengan kemauan sendiri untuk melakukan perubahan jalur karir atau alih profesi. Ketidaksiapan berkaitan dengan keterlambatan dipromosikan padahal kemampuannya bagus dan memiliki persyaratan yang memenuhi (lihat hal. 203). Keadaan ini akan mengganggu iklim kerja di kapal tersebut karena dapat memicu munculnya *intention turnover*. Apabila tahap awal terjadinya *intention turnover* ini berarti babak baru telah dimulai yang tinggal menunggu giliran terjadinya *turnover*. Alih profesi terjadi jika *turnover* telah dilakukan oleh karyawan dan karyawan berganti pekerjaan yang berbeda dari karir semula dengan kompetensi yang baru pula.

Menurut Maslow (1943), bahwa perilaku individu didorong mencapai kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan sepenuhnya kemampuan, keahlian dan potensi diri. Keadaan inilah yang menjadikan iklim kerja terganggu jika apa yang diperbuat dengan segala kemampuan tidak mendapatkan respon positif dari perusahaan. Seorang pelaut yang bekerja biasanya rajin bahkan ketika ada sesuatu yang rusak maka ia cepat dan tanggap untuk segera memperbaikinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, namun ia cepat mengubah haluannya manakala sesuatu yang ia inginkan ternyata tidak

tercapai padahal ia sudah kerahkan segala kemampuannya.

Alqur'an cukup jelas dalam memberikan gambaran bahwa tenaga kerja yang baik, yang memiliki loyalitas, kompetensi, kekuatan daya pikir dan dzikir sehingga tidak mudah menyerah dan putus asah termaktub dalam Al-Qur'an surat Al-Qashas 28:26.

Ansori memberikan penafsiran ayat diatas, apabila ditafsirkan secara kontekstual maka kita runut dari kisah Nabiullah Musa dan putri Nabi Syu'aib. Tatkala dua putri Nabi Syua'aib sedang menggembalakan kambingnya yang mana ketika itu ia akan meminumkan ternak-ternaknya di sumur satu-satunya di daerah itu. Karena ia seorang putri maka ditungguhlah sampai orang lain yang meminumkan ternaknya habis. Musa mengetahui hal itu kemudian diambillanlah air untuk minum kambing kedua putri tersebut. Ketika putri tersebut sampai di rumah disampaikanlah hal tersebut kepada Nabiullah Syu'aib dengan menyebut ciri-ciri orang tersebut untuk dijadikan pegawai.

Kekuatan yang dimiliki Musa terdiri dari kekuatan fisik dan non fisik. Kekuatan fisik ditunjukkan ketika Musa memukul seseorang dengan sekali pukul maka matilah orang itu. Disamping itu, Musa memiliki kelebihan seperti kekuatan kesabaran dalam berdakwah, kekuatan lisan untuk menyampaikan kebenaran, keberanian dan kesungguhan dalam berjuang, kecerdasan sosial, kecerdasan intelektual, kecerdasan religius dan kesehatan tubuh yang prima serta kejujuran tinggi yang dapat dipercaya. Karena sebab itulah Al-Qur'an mengabadikannya sebagai *uswatun*

hasanah bagi tenaga kerja. Kutipan dari QS. Al-Qashas 28: 26.

Jadi orang yang paling baik sebagai pegawai ialah orang yang kuat secara fisik dan mental lagi dapat dipercaya, kemudian ada referensi yang menjamin tentang sifat baiknya, apabila ada jaminan dari sumber yang terpercaya tentang orang/ pekerja tersebut berarti ada dasar kepercayaan yang kuat orang itu juga memiliki sifat yang baik dalam bekerja. Rujukan itu bisa didapat dari orang atau lembaga terpercaya. Islam berarti mendukung adanya referensi test psikologi sebagai pertimbangan. Tafsir ayat diatas jika digunakan sebagai rujukan agar pelaut tetap memiliki kekuatan baik fisik dan mental dalam bekerja, maka pernyataan informan di halaman 219, 220 sangat tepat dan sesuai harapan.

Berkaitan dengan pengembangan kompetensi, hasil penelitian menunjukkan bahwa informan memersepsikan bahwa kompetensi yang dibangun berdasar nilai jati diri dalam kontek aktualisasi diri dan penghormatan orang lain terhadap dirinya sebagai manusia yang layak dihormati sesuai dengan kompetensinya, menjadikan dirinya untuk berusaha keras menggali sumber daya yang ia miliki termasuk dalam EQ dan SQ (Lihat halaman 152–154). Apabila kompetensi tersebut benar-benar dimiliki, dipandang dari sisi keislaman maka Islam mendorongnya untuk membawa kepada kemaslahatan umat. Manusia tersebut berhak dan dapat mengajukan diri untuk menduduki jabatan ataupun melakukan alih profesi untuk menyesuaikan dengan kompetensi maupun keinginannya. Siapapun yang mengaku muslim dan memiliki kemampuan/ kompetensi dapat

melakukannya sebab alih profesi juga memiliki landasan yang kuat. Dasar yang menjadi pijakan pemikiran alih profesi karena pengetahuannya yang luas (kompetensinya) dengan mengedepankan sifat *siddiq, amanah, fathonah* dan *tablig*. Dicontohkan dalam Islam adalah proses alih profesi yang diperagakan oleh Nabiullah Yusuf, yang menjadikan alih profesi yang sempurna yang tidak diragukan lagi keberhasilannya dalam hidup di QS. Yusuf 12: 55.

Dilihat dari kejadian pada *sirah nabawiyah* tentang perjalanan nabi Yusuf, bahwa pada fase ini Yusuf masih sebagai budak yang asalnya dibeli raja dari kafila yang menjualnya dengan sebab menemukannya disumur ketika dibuang oleh saudara-saudaranya. Status budak adalah orang yang dipelihara, bertugas menjadi pelayan dan bekerja kepada tuannya (lebih rendah dari pembantu) sebab seluruh hidupnya milik tuannya kecuali sudah dimerdekakan menjadi orang yang bebas menentukan nasib sendiri.

Dari kacamata dirinya (Yusuf) menurut penafsiran Ansori adalah orang yang melakukan perubahan karir dan profesi (alih profesi) dari seorang pembantu (buruh/ budak) berubah menjadi seorang bendaharawan negara, dengan meminta jabatan atas keinginan sendiri, bukan sebab dari orang lain pada waktu yang tepat, dengan syarat harus memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk mengelola keuangan. Namun pengetahuan dan kemampuan (Kompetensi) ternyata tidak cukup, maka diinformasikan harus memiliki sifat yang terpuji seperti *siddiq, amanah, fathonah* dan *tablig*, dengan bentuk kontrol dan perencanaan anggaran keuangan dan bertanggung jawab atas

apa yang dilakukan, dan juga komitmen dan loyalitas terhadap negara. Itulah makna pandai menjaga lagi berpengetahuan bagi Yusuf.

Ini artinya sebuah lompatan yang dilakukan Yusuf adalah bentuk alih profesi dari seorang budak (pelayan/ pembantu) menjadi seorang bendaharawan negara (Menteri Keuangan). Landasan yang kuat menjadi sebab bolehnya alih profesi serta meminta jabatan didalam sebuah organisasi.

Fenomena pelaut di PT Meratus Line berdasarkan hasil penelitian juga menemukan bahwa pelaku yang melakukan proses alih profesi ternyata tidak jauh dari ayat diatas, dimana mereka yang memiliki keinginan untuk beralih profesi melakukan penguatan dan penambahan pengetahuan. Keingintahuannya begitu tinggi dan berharap terus bertambah sampai ada kesempatan serta dukungan, akhirnya muncul tekad yang bulat untuk beralih profesi (lihat hal. 162 – 165).

Kata *Hafidhun alim* dan *alqowiyun amin* menjadi kunci seseorang yang sukses didalam hidup baik sebagai tenaga kerja yang tidak melakukan alih profesi maupun yang beralih profesi, tetap di perusahaan itu maupun yang melakukan pindah pekerjaan dan tempat kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan kualitas alih profesi ditentukan oleh dirinya sebagai pelaku alih profesi.

Seorang Informan dalam penelitian melakukan alih profesi sangat amat kuat dengan kompetensi yang tinggi, cita-cita yang sudah dibangun sejak lama (Ego), tekad yang bulat, didukung oleh lingkungannya, kekuatan keuangan kurang hanya RP. 200 jt, rajin sholat dan membaca alqur'an (religiusnya sangat kuat), permintan dan

kesempatan tempat kerja baru sudah menanti. Namun ada juga yang melakukan alih profesi di awalnya belum cukup kuat, tekadnya perlu didukung oleh keluarga untuk melangkah menuju alih profesi. Ada MS yang memiliki kompetensi yang tinggi di bidang teknik, keinginan yang tertanam untuk berhenti bekerja dari pelaut pada usia 40 tahun cukup kuat, persiapan tabungan keuangan cukup banyak, permintaan dan kesempatan tempat kerja baru sudah menanti, keluarga cukup religius. RB melakukan alih profesi disebabkan permintaan istri yang sakit, tekadnya kurang kuat, dukungan keuangan kurang kuat, kompetensinya dibidang teknik cukup kuat, ada informasi untuk beralih profesi di darat sebagai teknisi crane, cukup rajin dalam beribadah. CA melakukan alih profesi dengan didukung oleh keluarga atas permintaan direktur untuk dipindahkan didarat sebagai HRD dan merasa senang dengan catatan selama bekerja tidak pernah cacat dan berdedikasi baik, tidak memiliki keinginan untuk beralih profesi, kompetensinya sangat kuat di bidang nautik, cukup rajin beribadah, tidak melakukan persiapan tabungan keuangan dan kesempatan tempat kerja baru sudah menanti. HK seorang pelaut mudah yang berkeinginan melakukan alih profesi, bertekad kuat memupuk kompetensinya, mengumpulkan modal, melibatkan keluarga untuk membentuk usaha mandiri, dalam melakukan sholat diakuinya masih sering lubang, menunggu waktu saat yang dirasa tepat untuk beralih profesi (lihat hal. 164, 166-172, 205, 215)

Peran kompetensi sangat kuat walaupun kadarnya berbeda-beda tiap individu dari informan.berdasarkan penelitian menunjukkan

semakin kuat kompetensi seseorang maka semakin berani seseorang melakukan alih profesi, namun jika hanya mengandalkan kompetensi maka belum sekuat jika seseorang memiliki kekuatan yang lengkap terdiri dari kompetensi, fisik dan ruhani yang bersatu yang kita sebut kekuatan *dhikir, fikir, dhohir* dan sosial sebagaimana yang dimiliki nabi Musa, dan nabi Yusuf. Kekuatan *dzikir* adalah kepasrahan dan ketundukan kepada Allah sehingga tidak muda stress, kekuatan fikir adalah kekuatan kecerdasan otak (IQ), kekuatan *dhohir* adalah kekuatan fisik maupun kesehatan, sedangkan kekuatan sosial adalah mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain yang berarti memiliki kepribadian yang unggul, bahkan peningkatan kompetensi seseorang mampu digerakkan dengan kecepatan yang luar biasa apabila seseorang berada di lingkungan sosial yang bagus, mereka dapat melakukan transfer *knowledge* dan *skill* dengan kesadarannya bahwa ilmu harus dibagi tanpa harus merasa terancam kedudukannya sehingga ilmunya bermanfaat bagi orang lain dengan cara mengajarkan atau meminta diberikan pelajaran.

Keyakinan bahwa ilmu itu berasal dari Allah dan hanya milik Allah, manusia wajib berusaha menggapainya agar menjadi manusia yang unggul. Keunggulan kompetitif bergantung pada tindakan individu yang berkualitas atas upaya pencapaian tujuan organisasi (Hofrichter dan Spencer, 1996). Dari sinilah informan memberi pernyataan bahwa disinilah perbedaan pengetahuan seseorang yang mau belajar membaca dan tidak. Rumusan didalam Islam didasarkan pada QS.Surat Al-Kahfi 18 : 65 – 66 (Depag, 2012), untuk memberikan cara

mencapai kompetensi yang cepat dengan belajar dari orang lain untuk dikembangkan.

Kehidupan pelaut di PT. Meratus Line terus bergerak seiring dengan kepentingan hidupnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alih profesi itu juga bisa terjadi atas permintaan perusahaan dengan mempertimbangkan empat kekuatan yaitu kekuatan *dhohir*, *dhikir*, fikir, dan sosial bagi karyawannya sendiri. Alih profesi dengan cara ini dimaksudkan menghargai dedikasi seseorang untuk tetap bekerja di perusahaan itu sebagai mana informan CA. Pekerjaan yang diemban berada dibagian lain yang tidak ada hubungan dengan kompetensi, jabatan dan pekerjaan sebelumnya. Tujuan perusahaan mengusahakan terjadinya alih profesi ini dapat dimaksudkan agar suatu saat kemampuan yang dimilikinya dapat dimanfaatkan untuk dimintai pertimbangan atau memimpin penyelesaian atas suatu masalah yang tidak bisa tertangani oleh orang lain, yang berarti memberikan kepercayaan bahwa ia memiliki kompetensi yang unggul sulit dicari bandingannya serta memiliki ahlak yang baik. Karyawan tersebut merasa dihargai sehingga menimbulkan loyalitas, kepuasan dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini sesuai dengan teori kebutuhan Maslow ke empat yaitu penghargaan. Terobosan dengan mengambil pelaut untuk dialihkan profesinya asalkan sepakat secara bersama-sama akan mampu mengurangi tindakan alih profesi ke perusahaan lain. Langkah ini merupakan salah satu langkah yang jitu dan benar.

Tanggung Jawab Kewargaan SDM

Kurnia (2002:22) mengatakan bahwa sistem pengembangan karir yang efektif akan

meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Disimpulkan oleh Newstrom dan Davis (1997) bahwa sistem penggajian dan promosi, pengembangan karir, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, promosi, karir yang berkembang. karir merupakan sesuatu yang cukup penting bagi karyawan sedang bagi perusahaan pengembangan karir karyawan akan menciptakan kepuasan bagi karyawan sehingga memberikan kontribusi dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan demikian pula dengan gaji.

Pelaut yang memiliki karir yang bagus, ijazah tertinggi secara teori berarti tidak akan melakukan alih profesi sebab karirnya akan berkembang yang diikuti kenaikan gaji mereka. Sampai saat ini berdasarkan data diatas, pelaut mendapatkan gaji yang sudah sangat tinggi menurut ukuran pekerja di perusahaan darat, sehingga mereka seharusnya merasa puas, memiliki kesetiaan pada organisasi, kemauan bekerja keras dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Namun hasil penelitian yang didukung data diatas, menunjukkan bahwa pada kenyataannya gaji yang tinggi ternyata tidak cukup kuat mengikat sebagian pelaut di PT. Meratus Line terutama yang memiliki kompetensi tinggi dan jabatan puncak diatas kapal (KKM dan Kapten/Master) untuk tetap loyal/ setia pada perusahaan, karir atau profesinya. Ada upaya perwira kapal untuk menjalin keterikatan hubungan yang baik dilakukan untuk menimbulkan suasana yang menyenangkan demi kinerja yang tinggi dan loyalitas pada perusahaan yang kuat sebagaimana

terdapat dalam hasil penelitian, namun yang dilakukan oleh informan penelitian ini telah mencapai klimaks akan kehidupannya sebagai KKM atau Master/Kapten di PT. Meratus Line. Madlock (2008) menyatakan bahwa ada dukungan hubungan yang kuat antara kepemimpinan, komunikasi karyawan dan kepuasan kerja.

Pernyataan yang menunjukkan bahwa ada sesuatu yang hilang dari hidupnya. Perasaan kesendirian dalam hidup yang dirasakannya menjadikan sebuah tekanan mental. Perasaan yang menyatakan ketidak seimbangan antara yang dikorbankan dengan sesuatu yang didapat. Walaupun ada peristiwa yang sesaat membuat mereka melupakan segalanya seperti kerusakan mesin ditengah laut membuat para perwira mesin untuk bahu-membahu mengatasi problem itu, sebab dikhawatirkan kapal terombang-ambing ombak dilautan dan tidak mudah untuk mendapatkan bantuan yang diperoleh dari kapal lain yang mungkin melintas, namun tetap ada lintasan pemikiran yang mampu mengganggu konsentrasi bekerja dan menyelamatkan diri yakni kebahagiaan bersama keluarga (lihat hal 207). Inilah yang membuat seluruh harta yang didapat menjadi tak berharga dibandingkan dengan setitik kebahagiaan dengan mendengarkan canda dan tawa keluarga.

Disamping yang terjadi seperti diatas, ada sebuah tanggung jawab terhadap kehidupan bagi keluarga dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang memaksa dirinya untuk tetap berlayar dengan mengatasi masalah/ *trouble* dibawa komando KKM maupun Master/ Kapten. Seluruh keangkuhan yang menganggap dirinya paling

pintar harus disingkirkan, pendapatnya yang paling benar harus dihilangkan, perintah pemimpin harus ditaati agar segala masalah dapat dikoordinasi dan diatasi. Dikatakan oleh Jusmaliani (2011: 194) bahwa kepemimpinan yang baik dan diterima secara luas dapat pula dimanfaatkan sebagai sarana menimbulkan motivasi kerja karena pujian ataupun senyuman dari pemimpin yang kharismatik kadang cukup untuk membangkitkan semangat kerja.

Dalam konsep islam kepemimpinan yang kuat dilandasi oleh HR. Bukhari dan Muslim yang artinya sebagai berikut:

Setiap kamu adalah pemimpin dan tiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban, seorang imam adalah pemimpin dan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang suami adalah pemimpin ditengah keluarganya dan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang istri adalah pemimpin ditengah keluarga suaminya dan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya, seorang pelayan adalah pemimpin dalam mengurus harta majikannya dan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya.

Masalah yang dihadapi oleh pelaut bukan hanya tentang *trouble* di pekerjaan, bahkan sekaligus tentang kegalauan jiwa. Disinilah seorang informan mengatasi kekosongan ruhani dengan melakukan pendekatan diri kepada Robnya, yaitu banyak membaca ayat-ayat alqur'an. Allah memberikan petunjuk yang jelas didalam Al-Qur'an surat Luqman 31:18 dan surat Ibrahim 14:7.

Ayat diatas menurut Al-Hariri (2001) maknanya kewajiban kita adalah menyembah hanya kepada Allah dan berdoa kepadanya agar

diberi kemanfaatan (kenikmatan) dan dijauhkan dari *mudharat* (keburukan), mengamalkan ayat-ayat Al-Qur'an akan membawa kebahagiaan di dunia maupun di akhirat, semua akan terjadi dengan restu, taufiq dan kasih sayang Allah yang memberi cahaya petunjuk kedalam hati manusia sehingga memperoleh keshalehan dan kebahagiaan. Bahwa kesombongan akan mengantarkan kepada kesesatan dan kesengsaraan. Sombong seringkali menjangkiti ilmuwan dan ulama.

Seseorang yang bekerja dalam rangka mencari harta kekayaan di setiap langkah kaki diayun tentu harus memiliki banyak pertimbangan sebagaimana sebuah hadits riwayat Abu Hurairah (artinya) sebagai berikut:

Siapa saja yang mencari dunia demi mendapatkan yang halal seraya menjaga dari kehinaan untuk memenuhi nafkah keluarganya atau karena empati kepada tetangganya maka dia akan menemui Allah sementara wajahnya bagaikan sinar bulan purnama. Siapa saja yang mencari dunia untuk mendapatkan yang halal, namun demi suatu kebanggaan, memperbanyak harta dan pamer kekayaan maka dia akan menemui Allah sementara Allah murka kepadanya.

Pengertian Hadits tersebut menurut Ansori dengan penjelasannya bahwa Hadits mengisyaratkan kepada pekerja agar segala sesuatu yang dikerjakan tertuju kepada Allah SWT dengan kata *halal* yang dimaksudkan untuk menjaga diri dari kehinaan dan menafkahi keluarga serta bersedekah kepada tetangga bukan bermaksud riya' untuk memamerkan kekayaannya. Tidak memamerkan kekayaan menunjukkan kerendahan

hati dan melindungi perasaan keluarga. Tetangganya juga mendapatkan kemanfaatan dari harta yang diperolehnya sebagai bagian perilaku keshalehan sosial. Pandangan diatas dimaksudkan untuk mendasari segala dimensi kehidupan, agar selalu menyandarkan kehidupannya kepada sang pencipta atas dirinya, serta tidak mengukur segala sesuatu berdasar materi dan akal belaka, memiliki niat yang mulia dan terpuji untuk mencapai kebahagiaan hidup didunia dan akhirat sebagaimana didalam QS. Yunus. 10: 58.

Individu yang bahagia cenderung untuk tidak memikirkan diri sendiri, tidak memiliki banyak musuh, akrab dengan individu lain dan lebih suka menolong (Myers, 2003). *Pada hakekatnya kehidupan yang bahagia inilah yang menjadi tujuan kehidupan yang diperjuangkan oleh setiap orang. Pengembangan menuju kebahagiaan hidup perlu ada usaha dan jalinan hubungan komunikasi sosial yang baik untuk mengatasi kebuntuan hidup dengan tetap berorientasi kepada kebahagiaan akhirat.*

Praktek Keshalihan Sosial Perilaku Kewargaan Pelaut

Bahwa unsur perilaku kewargaan SDM adalah bagian dari kesalihan sosial dan merupakan salah satu bagian utama dari kesuksesan berlayar bagi pelaut. Para pimpinan atau perwira kapal telah membangun kesadaran bahwa profesi pelaut adalah pilihan karirnya atau pilihan hidupnya dalam bekerja, dimana tugasnya adalah berlayar dengan membawa barang dari pelabuhan muat menuju pelabuhan tujuan dengan selamat.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kesediaan menolong rekan kerja (*Altruism*) adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap pelaut agar pekerjaan dan masalah menjadi cepat tertangani. Peran perwira didalam menumbuhkan kesadaran membantu, meringankan pekerjaan lain walaupun itu bukan tanggung jawabnya agar terus dilakukan dan mengingatkan secara berkesinambungan untuk membangun iklim kerja yang kondusif, aman, tenteram dan menyenangkan. Peran Master/kapten kapal dan KKM untuk menumbuhkan jiwa altruisme tetap dilakukan. Setiap kali ada latihan seperti latihan pemadam kebakaran, latihan penyelamatan orang jatuh ke laut serta latihan - latihan yang lain pasti dilakukan sesuai rencana dan persyaratan pelayaran.

Sebagaimana yang telah ditunjukkan bahwa *altruisme* bagi pelaut lebih kuat apabila dibandingkan pekerja didarat atau perusahaan diluar pelayaran. Ini semua tentu didorong oleh keadaan lingkungan dimana tidak ada orang yang dapat menolong dengan cepat selain dari kawan mereka satu kapal jika sewaktu-waktu terjadi *accident* diatas kapal maupun saat berlayar. Kejadian yang bisa terjadi secara tiba-tiba yakni kapal mereka terbakar ataupun kapal mengalami bocor yang mengakibatkan kapal tenggelam dan mereka menghadapi maut bersama sama.

Proses pembinaan *altruism* bagi pelaut harus tetap dijalankan dan dikembangkan menyentuh aspek-aspek diluar pekerjaan. Maksud menyentuh aspek diluar pekerjaan agar tumbuh jiwa kekeluargaan yang kuat yang ujungnya adalah peningkatan kinerja pekerja, komitmen dan

loyalitas terhadap organisasi dikawal khususnya dan perusahaan yang menaungi umumnya.

Islam memberikan gambaran yang jelas didalam kisa nabi Musa dengan nabi khidhr. Kisah ini sering kali diceritakan tetapi tanpa makna bagi yang mendengarkan, yang mana seolah-olah hanya sebuah dongeng, hikayat atau cerita sebagai bumbu ceramah sang kyai agar lebih sedap. Saat nabi Musa dan nabi Khidhr melobangi perahu dan penumpangnya tenggelam. Ini dapat dimaknai dengan bahasa yang sederhana Sesungguhnya kamu Telah berbuat sesuatu kesalahan yang besar? Nabi Musa memprotesnya dengan mengajukan pertanyaan “Mengapa engkau membunuhnya padahal laki-laki itu tidak bersalah? Sedangkan Musa terikat oleh perjanjian dengan Khidhr bahwa tidak boleh menayakan segala sesuatu yang ia kerjakan sebagai mana termaktub didalam QS. Al-Kahfi 18 : 71.

Ayat ini menginformasikan bahwa didalam kisah tersebut ada orang yang berada diperahu itu adalah orang yang akan membuat kerusakan dengan keinginan enak secara pribadi dan mengorbankan yang lain, sehingga harus dihilangkan agar tidak merusak atau membunuh orang lain didalam bahtera kehidupan yang sama. Yasri menyatakan bahwa tafsir tekstualnya adalah apabila ada orang yang merupakan bagian dari sebuah pekerjaan, merupakan satu kesatuan atau orang yang merupakan bagian dari sebuah keluarga, mungkin juga orang sebagai bagian dari sebuah organisasi yang memiliki niat, keinginan yang rusak maka rusaklah organisasi itu dan pekerja tersebut harus diambil tindakan tegas demi memperbaiki kerusakan untuk menjadi baik.

Apabila ditarik tafsir dengan mendudukan dua perkara yang sederajat ditafsirkan sama yakni organisasi itu harus diselamatkan dengan menghilangkan penyebab kerusakannya. Jika sebuah tubuh yang sakit karena adanya luka maka luka itu harus diobati. Jika bagian tubuh itu membusuk barulah dilakukan tindakan amputasi. Begitu juga dengan menafsirkan yang berkebalikan darinya maka artinya juga setara dengan kebalikannya. Demikian juga dengan pelaut, keinginan mereka selamat sampai tujuan, sistem kerja berjalan lancar, kinerjanya tinggi maka pantaslah mereka saling bekerja sama karena faktor sosial yang saling bergantung dengan sumber daya yang terbatas ketika kapal sedang berlayar ditengah lautan. Ini semua menjadi soal yang manusiawi maka timbullah saling bekerja sama, saling menolong/ membantu. Inilah yang membuktikan bahwa pelaut lebih memiliki sifat *altruism* dibanding orang yang bekerja di darat.

Namun itu semua tidak menjadi jaminan seseorang tetap dalam karirnya, bahkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebersamaan hidup dengan perusahaan tempat bekerjanya tidak lagi lebih konstan (surut secara perlahan) bagi seseorang yang didalam dirinya ada desakan dari lingkungan keluarga atau dari dalam dirinya sendiri untuk segera meninggalkan profesi pelaut berganti profesi baru dengan bekerja di darat. Harapan keluarga untuk mencapai kebahagiaan hidup melalui keberkahan dalam sebuah pekerjaan sesuai pendapat Al-Ghazali bahwa jalan utama manusia untuk mendapatkan keberkahan dalam sebuah pekerjaan adalah ketaatan kepada Allah (Al-Atas, 1977). Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian Higgins (2001) yang menemukan bahwa keputusan seseorang untuk berganti karir dipengaruhi oleh faktor – faktor sosial.

Islam mengajarkan nilai *altruism* yang sangat terkenal melalui sabda nabi Muhammad SAW bahwa “ tangan diatas lebih baik daripada tangan dibawah.” Memaknainya tidak hanya orang yang memberi lebih mulia dari orang yang di beri namun dalam konteks *altruism* orang yang menolong lebih utama bagi orang itu sendiri sebagai mana dalam QS. Albaqara 2: 286.

Jadi pengelolaan *altruism* tidak hanya penekanannya ditekankan pada orientasi perilaku, kinerja, loyalitas dan komitmen pada organisasi saja namun perlu disadarkan bahwa itu juga untuk kepentingan pribadinya, bahwa kebaikan yang ia perbuat kepada orang lain nanti dibalas oleh Allah SWT juga berupa kebaikan bagi dirinya. Jika ini yang menjadi tujuan maka sifat saling menolong, rela berkorban menjadi bermutu. Sifat rahman dan rahimnya Allah diturunkan kepada manusia.

Sifat rela berkorban (*altruism*) sebetulnya sudah dimiliki setiap orang. Bukti adanya *altruism* karunia Illahi adalah kemauan seorang ayah atau ibu untuk bekerja keras dan mengorbankan dirinya demi kebahagiaan anak-anaknya. Alih profesi bagi perwira kapal/ pelaut agar bisa ditekan dengan melibatkan keluarga pelaut untuk mengembalikan kepercayaan bahwa ia tidak salah bekerja di PT. Meratus Line sebab keluarganya juga tetap merasa senang dan diperhatikannya. Usaha yang dilakukan adalah melibatkan keluarga diberbagai kegiatan untuk merasa dekat dengan perusahaan tempat suaminya bekerja, khususnya bagi perusahaan

dalam negeri dan tenaga kerja juga dari dalam negeri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menempuh karir sebagai pelaut sangat membanggakan, toleransi yang dibangun antar pelaut cukup tinggi agar selama berlayar keadaan normal dan aman. Pekerjaan-pekerjaan yang beratpun dilakukan melebihi batas waktu kerja normal 8 jam sehari. Bagi pelaut apabila ada *trouble* ditengah laut, mereka mampu kerja 24 jam atau sekuat tenaga agar mereka dapat melanjutkan kembali berlayar dan tanpa adanya kompensasi uang lembur seperti orang yang bekerja di perusahaan manufaktur atau lainnya (lihat hal 208).

Hasil yang lain menunjukkan bahwa ketaatan dalam fungsi administratif menjadi penting didalam dunia pelayaran agar nanti tidak merasa paling benar dan saling menyalahkan apabila ada perbedaan pendapat sebab yang dimaksud administratif oleh Morison (2007) yang termasuk administratif adalah dalam hal bertoleransi terhadap orang lain, tidak mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah. Semua catatan kejadian diatas kapal dibukukan dengan bukti berita acara sesuai dengan standar IMO yang kelak dapat digunakan sebagai acuan kerja maupun pengetahuan (lihat hal 217-218). Semua pekerjaan dilakukan sungguh-sungguh sebagai bagian dari tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa pelaut didalam berlayar bekerja mengatasi gangguan pada saat itu sanggup mengeluarkan segala kemampuannya baik pengetahuan, skill, pengalaman dan bekerja sepenuh hati, ini sesuai dengan precursor OCB yaitu kepribadian, kemampuan pengalaman, pelatihan, pengetahuan,

ketidak pedulian dengan penghargaan dan kebutuhan untuk otonomi (Podsakoff *et al.*, 2000). Dalam konteks islam Allah memberikan petunjuknya didalam QS. Al-Baqarah 2: 139.

Qs. Al-Baqarah 2:139 dimaknai oleh Yasri dengan menyatakan bahwa keikhlasan amal perbuatan sangat penting didalam sendi kehidupan. Setiap tindakan yang diambil dipertanggung jawabkan, namun semua berujung kepada Allah tanpa harus memikirkan imbalan yang diterima. Gaji yang diterima harus sudah menjadi keputusan sejak awal antara pekerja dengan pemberi kerja sebagaimana sabda nabi Muhammad HR. Ibnu Majah artinya : “Berikanlah gaji kepada pekerjamu sebelum kering keringatnya.” Riwayat yang lain menyatakan bahwa “Barang siapa yang memekerjakan seseorang, maka hendaklah ia memberitahukan gajinya”.

Jika kita aplikasikan didalam tataran manajemen islam semua kesepakatan itu merupakan *mitsaaqon* yang luhur, yang harus dicatat dalam bentuk kejadian apapun yang harus dibuatkan berita acara bagi pelaut sebagai pegangan masing masing untuk menjaga hal yang tidak diinginkan.

Keikhlasan kerja bukan berarti membiarkan segala sesuatu itu berlalu namun harus dilakukan pembelajaran hidup dengan kegiatan pencatatan terutama tentang hal yang bersifat penting seperti perjanjian kerja bagi pelaut, agar nanti dikemudian hari tidak timbul masalah baru. Islam memberikan arahan yang jelas terhadap kesungguhan bekerja, mencatat apa yang kamu kerjakan dan kerjakan apa yang kamu catat. Manajemen islam ini berpijak pada QS. Al-Infitar 82: 10-13 (Depag, 2012) dan

berakhir kepasrahan jiwa dan raga hanya kepada Allah.

Berbakti adalah pola tindakan *civic virtue*. Mencatat pekerjaan berfungsi sebagai laporan pengerjaan sehingga pimpinan, atau pemilik mengetahui apa yang kita lakukan sekaligus sebagai evaluasi jika ada sesuatu tindakan yang kurang benar. Tindakan seberat apapun akan dilakukan untuk memburu kenikmatan yang lebih tinggi yakni surga. Konsep Islam mengharuskan pembuatan pelaporan kerja dengan tujuan masa depan yang lebih baik. QS Al-Qomar 54: 52 dan QS. Al-Jatsiyah 45: 29.

Yasri memberi makna tentang konsep Islam didalam ayat diatas menunjukkan jalan dalam mengarahkan catatan itu tidak hanya meliputi laporan kerja saja, namun termasuk sikap dan perbuatan serta pelaksanaan yang bersifat administrasi, salah satu diantaranya adalah perjanjian kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pelaut di PT. Meratus Line telah melakukan laporan kerja yang dikirim ke kantor pusat Surabaya setiap bulan oleh Master dan KKM/*Chief Engineer* untuk dilakukan koreksi/ evaluasi oleh manajemen. Profesional dalam bekerja menjadikan keputusan strategis yang akan diambil berdasarkan evaluasi lebih terarah.

Pelaksanaan perjanjian kerja bagi pelaut di PT. Meratus Line telah dilakukan oleh pelaut dengan perusahaan setelah masuk awal bergabung bekerja (*Joint*) atau masuk lagi karena masa jeda sebagai ikatan kerja berikutnya. Islam telah memiliki landasan sebagai rujukan yang dijadikan pedoman adalah QS. Al-Qashas (28) : 27-29 (Depag, 2012) tentang perjanjian kerja.

QS. Al-Qashas 28: 27-29 ditafsirkan oleh Hadi bahwa ayat ini adalah merupakan konsep perjanjian kerja adalah yang sanggup memberikan manfaat yang besar dengan menjamin sebuah kehidupan baru yang lebih baik, bukan justru semakin membuat ketergantungan dan menakut-nakuti pekerja untuk tetap bergantung padanya. Pekerja harus bekerja sebaik mungkin penuh dengan dedikasi berikut pengusaha memberikan haknya yang terbaik.

Tengoklah pelajaran yang didapatkan Musa. Setelah Musa menyelesaikan perjanjian dengan Syu'aib. Ia berangkat dengan keluarganya menempuh kehidupan barunya dengan berbekal sejumlah kambing yang diberi Syu'aib mertuanya. Jika dilihat konteksnya bahwa Musa telah mengikat perjanjian kerja dengan syu'aib selama delapan tahun namun Musa melebihkan menjadi sepuluh tahun kemudian Syu'aibpun sebagai majikan sekaligus guru bagi Musa membalas pula dengan yang lebih baik, yakni dengan memberi hadiah kepada musa karena keihlasan serta ketekunannya bekerja dan kecerdasannya dalam menuntut ilmu kepadanya dengan sebuah hadiah yang terbaik yakni seorang istri yaitu anaknya yang sholiha. Inilah akhlaq yang luar biasa yang menampilkan kebaikan berbalas kebaikan, hati berbalas hati.

Hasil penelitian menunjukkan *civic virtue* di perusahaan pelayaran PT. Meratus sebagian ada hal yang sudah sesuai dengan pandangan keislaman bahwa perusahaan Pelayaran PT. Meratus Line telah melakukan yang terbaik bahkan lebih baik dari perusahaan pesaingnya sehingga perusahaan pelayaran PT. Meratus Line menjadi

perusahaan yang terbaik (lihat hal. 173). Para pelautpun juga memberikan balasan yang terbaik dengan bekerja tanpa mengeluh, tidak mencari cari kesalahan dalam organisasi, mencari jalan keluar setiap permasalahan dengan mengambil pengalaman masa lalu, dan melakukan tertib administrasi. Ini bisa dibuktikan dengan bertambah majunya perusahaan dan banyaknya para pelaut yang bekerja di perusahaan PT. Meratus lebih dari 30 tahun, bahkan ada yang sampai anaknyaapun juga bekerja di perusahaan ini cukup lama seperti keluarga Alm. Bas Sahari, keluarga Bosun Kasim.

Al-Qur'an surat Al-Qashas 28: 27-29 ini menjadikan dasar bagi seseorang yang membolehkan keluar atau dapat berpindah profesi kerja (*turnover* atau alih profesi) walaupun ia telah dipandaikan, disekolahkan untuk meningkatkan kompetensi dan kenaikan taraf hidupnya, dengan syarat apabila sudah terselesaikannya seluruh syarat perjanjian yang dibuat bersama dengan saling memberi manfaat dan keikhlasan hati.

Tidak munculnya keluhan bagi pelaut di Pelayaran Meratus memang bukan satu-satunya standar keberhasilan *civic virtue* bagi perusahaan membina pelautnya sebab ada juga tujuan pelaut bergabung di perusahaan ini hanya ingin mendapatkan gaji yang cukup besar bila dibanding dengan perusahaan pesaing sesuai dengan hasil penelitian. Namun loyalitas dan komitmen terhadap karir pelaut di PT. Meratus Line sebagian pelautnya belum berdasar hatinya, berarti loyalitas komitmen terhadap karir pelaut itu bermutu rendah dibuktikan adanya pelaut yang mempersiapkan alih profesi. Generasi pelaut di perusahaan

Pelayaran Meratus Line periode sekarang dalam membangun hubungan hanya masih berdasar bisnis saja belum menyentuh hati. Kejayaan PT. Meratus Line di fase awal dibangun dengan hati ke hati dan pengabdian sepenuh jiwa oleh pendahulunya.

Ini menandakan tingkah laku manusia berfungsi sebagai stimulus artinya determinan tingkah laku tidak berada didalam diri manusia tetapi berada dilingkungan (Alwisol, 2005). Seseorang yang disentuh hatinya justru akan lebih memiliki kepedulian baik terhadap teman sejawat maupun perusahaan.

Seorang pelaut dalam bekerja memiliki kekuatan jiwa untuk berkomitmen berlayar dengan selamat sampai pelabuhan tujuan. Komitmen pelaut tersebut adalah melambangkan komitmen pribadi dan tanggung jawab didalam kapal, *conscientiousnes* menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaut telah bekerja dengan kondisi yang luar biasa. Tantangan apapun dianggap sebagai keadaan bagian dari kehidupan yang harus dilakukan bahkan nyawa sebagai taruhannya (lihat hal. 208). Pernyataan ini sangat menggelitik untuk diungkap. Barang diantar sampai tujuan dengan harapan tanpa hambatan dan kendala. Pelaut berharap serta berkeinginan terhadap perusahaan sebagaimana hasil penelitian bahwa pelaut rata-rata berkomitmen terhadap perusahaan sepanjang perusahaan itu mampu menjamin atau memberikan sesuatu yang baik bagi pelaut untuk masa depannya. Harapan kedepan perusahaan terus berkembang lebih baik sehingga mereka bisa

berkarir di perusahaan pelayaran itu dalam waktu yang lama sesuai dengan keinginannya. Hasil Penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Purwanto (2011) yaitu Sesungguhnya naluri-naluri dan kebutuhan jasmani manusia selalu menuntut pemenuhan dan mendorong manusia melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk pemenuhan tersebut.

Pola fikir (*kaiifiyah*) yang demikian adalah tidak salah sebab manusia mengikat kenyataan hidup dengan informasi yang didasarkan pada asas tertentu yang berupa kecenderungan. Orang yang cenderung kepada sesuatu berarti memiliki dorongan yang amat kuat untuk mengerjakannya. QS. Al-An'am 6: 113 ditafsirkan oleh Yasri dengan menyatakan bahwa Al-An'am ayat 113 memberikan petunjuk bahwa manusia akan mampu mengerjakan sesuatu sampai diluar batas kemampuannya apabila ia memiliki kecenderungan, baik berupa kecenderungan ingin selamat dari bahaya, ingin mendapatkan harta maupun kecenderungan yang lain.

Kedua ayat tersebut telah nyata bahwa manusia memiliki kecenderungan dalam kepribadiannya. Sifat inilah yang harus dapat diambil untuk diarahkan bagi pekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan. Hasil penelitian ini yang terpenting bahwa pelaut telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada saat berlayar lebih dari apa yang diharapkan karena kesadarannya. Bahaya yang terjadi ditengah laut hanya dapat diatasi oleh dirinya sendiri dan tim satu kapal saja, sedangkan bantuan dari orang lain atau kapal lain itu tidak dapat diharapkan dilaut luas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seseorang (pelaut) bekerja diluar dari tanggung jawabnya (*extra role*) disebabkan kecenderungan pemenuhan kebutuhan secara biologis, diantaranya adalah kebutuhan keselamatan, kebutuhan untuk hidup dan kepuasan (lihat hal 208, 209). Kecenderungan manusia sebagai motivator memiliki dua sisi, yakni sisi ruh dan sisi jiwa (tabiat). Kecenderungan jiwa (tabiat) lebih mengarah kepada pemenuhan kebutuhan yang bersifat biologis. Al-Qur'an menginformasikan tentang kecenderungan manusia sebagaimana hasil penelitian ini yang tersebut diatas dan nyata telah diperagakan oleh manusia dimuka bumi termaktub di QS. Al-Imran 3: 14.

Hadi memberikan makna bahwa kecenderungan jiwa (tabiat) manusia ini apabila tidak diberikan porsi yang seimbang maka akan melahirkan kerusakan sebab sifat manusia adalah suka melebihi batas. Yang mampu memberikan batas atau porsi adalah dirinya sendiri dalam wadah ruh. Ruh ini harus diberikan pelatihan oleh pemilik ruh yakni Allah agar kembali hidup normal sesuai porsi/ tanggung jawabnya sehingga memperoleh ketenangan hidup sebagaimana petunjuk Allah didalam Al-Qur'an surat Al-Fajr 89: 28.

Nahkoda dan *Chief Enginer* merupakan dua orang perwira diatas kapal yang mengatur keterlibatan seluruh anggota didalam kapal itu untuk membantu suksesnya sebuah organisasi saat berlayar. Keberhasilannya memimpin organisasi akan membawa dampak atas partisipasi ABK dengan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan. Ini menandakan komitmen afektif sangat dipeng aruhi oleh pimpinan. Para perwira kapal adalah pimpinan

diatas kapal yang memiliki otoritas didalam pengambilan keputusan.

Hasil penelitian menunjukkan pimpinan kapal yang peduli terhadap anak buah maka kehidupan diatas kapal seperti saudara. Mereka mampu menyelesaikan tugas yang seberat apapun tanpa mengeluh dengan cara bekerja bersama-sama. Penelitian ini apabila dihubungkan dengan penelitian sebelumnya sangat sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafer dan Martin (2006) bahwa komitmen afektif yang meningkat akan mengurangi jumlah karyawan yang apatis.

Salah satu tugas pemimpin adalah membawa seluruh yang dipimpinnya kedalam kebahagiaan dengan peduli memberikan perhatian terhadap organisasi seperti menghadiri pertemuan yang dianggap penting, mengatur kebersamaan secara departemental didalam organisasi

Islam memberikan dua contoh pemimpin yaitu pemimpin yang baik dan pemimpin yang buruk. Pemimpin yang buruk adalah terdapat didalam QS, An-Nahl 16: 63 dan pemimpin yang baik QS. Al-Anbiya 21:73; As-Sajdah 32: 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perwira kapal yang peduli terhadap bawahan maka sikap ABK atau karyawan yang dengan kesadarannya ikut melakukan pekerjaan yang meringankan temannya, timbulnya rasa simpati terhadap teman, peduli terhadap organisasi seperti yang dicontohkan oleh pimpinannya, maka ini menandakan OCB yang dibangun oleh pimpinan itu berhasil. Pernyataan yang disampaikan oleh informan, jika kamu mengeluarkan keringat satu tetes maka saya mengularkan keringat satu gelas. Pernyataan informan yang menyatakan bahwa

keberhasilan kerjasama diatas kapal tidak lepas dari peran Master adalah sangat sesuai dengan pernyataan Miner (1988); Eisenberger *et al.* (1990) bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak pelaut Indonesia yang bekerja sedikit perasaan merasa memiliki. Pekerjaan yang dikerjakan hanya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya demi memperoleh imbalan gaji (lihat hal. 156). Ada yang berbeda dengan pelaut yang berlayar didalam negeri dan luar negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pilihan berkarir di perusahaan pelayaran dalam negeri memiliki alasan yang kuat karena ingin dekat dengan keluarga, sehingga mereka masih ada keinginan untuk tetap bergabung dalam jangka yang panjang sebab ada keterikatan emosi dengan keluarga. Dalam bahasa hadits dinyatakan “sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Dilihat dari keinginan bergabung dalam jangka yang panjang yang mengindikasikan motivasi *continuent* cukup kuat sehingga karir bisa terbangun walaupun hasil yang terungkap bahwa ada beberapa pelaut yang berkeinginan untuk berpindah karir, namun itu belum bisa terwujud

dalam waktu yang ditentukan. Ini tentu berdampak terhadap sportifitas pelaut. Pelaut harus mampu dan mau mengikuti arah dan perubahan kebijakan manajemen. Seleksi alam terhadap perubahan kebijakan perusahaan ini pasti terjadi. Jika ada yang menganggap berat, mereka akan menyusun strategi sesuai dengan keinginannya untuk keluar. Jika mereka sportif maka mereka akan menerimanya dengan baik termasuk terhadap imbalan dan hukuman. Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Hidayat (2015) bahwa seseorang akan mendapatkan kepuasan batin, harga diri, dan posisi yang jelas dalam jejaring kehidupan yang semakin kompleks apabila seseorang bekerja penuh antusiasme (*Working with Passion*)

Bisa saja perubahan manajemen membawa dampak situasi yang tidak senang bagi pelaut, sebagaimana yang terungkap bahwa manajemen di Meratus sangat baik tetapi cukup berat terutama bagi pelaut yang baru bergabung dari perusahaan lain yang memiliki aturan manajemen yang tidak tertata. Namun perusahaan harus memiliki langkah yang jitu terhadap perubahan manajemen yang telah dilakukan terutama terhadap kemungkinan berpindah atau keluarnya pelaut yang memiliki kompetensi tinggi.

Langkah yang harus diambil oleh perusahaan untuk memberikan stimulus seperti yang telah dilakukan dengan memberi tunjangan kompetensi atau tunjangan yang lain agar bertidak lebih peduli dan menerima perubahan tatanan. Yang lebih penting adalah perusahaan mengambil langkah untuk menenangkan emosi para pelaut, sebab emosi yang meledak-ledak menjadikan tindakan yang tidak terkendali, emosional, tidak bernalar panjang,

terburu-buru sehingga jarak antara akal dan perasaan bertambah jauh dari waktu ke waktu. Perusahaan harus mensosialisasikan kebijakan dari waktu ke waktu dengan mendampingiya sebab dalam sebuah ungkapan dinyatakan bahwa “orang itu bisa karena biasa”, batu yang keras juga akan terlubangi oleh air yang menetes disuatu titik tanpa mengenal lelah. Suatu kebijakan yang disampaikan terburu-buru tanpa adanya sebuah dukungan yang memadai menyebabkan kehilangan makna. Islam memberikan arahan penerapan kebijakan yang *smoot* tetapi pasti sebagaimana Allah berfirman dalam Qur'an Surat Al-Isra' 17: 11.

Melakukan tindakan sesuai porsinya dengan disertai doa adalah sebuah tindakan atau perbuatan menempatkan kekuatan jiwa sebagai inti dan raga sebagai wahana untuk dibuktikan dengan perbuatan baik. Perbuatan yang berujung baik baginya apabila dipasrahkan kepada Allah melalui bisikan didalam hati dan ditembuskan kepada penciptanya atas kegaduhan jasmani dan ruhaninya untuk mendapatkan penyelesaian sebuah perkara, artinya pekerja itu siap menerima hasil akhirnya. Penentuan hasil dari apa yang telah diperbuat diiringi dengan doa adalah hak Allah sepenuhnya, manusia berharap hasil yang terbaik, inilah konsep hidup bertawakkal. Penelitian menunjukkan ada jiwa ini yang dimiliki pelaut (hal 193). Efek yang didapatkan karena memiliki jiwa kepasrahan jiwa kepada Allah berdampak kepada ketenangan menghadapi persoalan pekerjaan. Kepanikan jiwa akan berdampak menguatnya keinginan keluar dari pekerjaan pelaut, maka perubahan jiwa dan pola pikir ini akan bersatu dalam perubahan perilaku. Penerimaan nilai-nilai perusahaan dilakukan

dengan sepenuh hati akibat dari kepasrahan jiwanya bagi pelaut.

Yasri memberikan catatan dalam menafsirkan QS. Al-Isra' 17: 11 bahwa tatanan hidup sportif dengan menjunjung tinggi jiwa sportifitas, doa untuk kejahatan sebagaimana ia berdoa untuk kebaikan. Peristiwa ini menjadi ruh hidup manusia yang bersifat *Qonaah* artinya mau menerima perubahan, mau menerima orang lain lebih baik dari kita, konsep orang lain lebih baik dari konsep kita. Pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya itu harus dilakukan secara *istiqomah* dalam menjalaninya. Kebenaran niat, *Qonaah*, dan *istiqomah* inilah yang harus dibangun oleh pelaut untuk memiliki karakter *sportmanship*. Pekerja yang baik adalah pekerja yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang terbaik bagi perusahaan dan dirinya. Perasaan ikut memiliki adalah bentuk pengabdian secara total seorang pekerja. Ini menandakan kesungguhan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dan menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi. Keadaan perubahan perilaku alih profesi ini berkebalikan dengan pendapat Harnoto (2002) tentang perilaku turnover yang ditandai berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan yaitu absensi yang meningkat, malas bekerja, keberanian melanggar tata tertib, menentang karyawan.

Peranan Jiwa yang Terdapat di Perilaku Pelaut

Hidayat (2015) menyatakan bahwa manusia dikaruniai sifat dan potensi yang menyerupai sifat Tuhan yaitu daya cipta sebagai anugerah dari Dia yang maha pencipta, manusia

dikaruniai ilmu pengetahuan dari Dia yang maha alim dan maha mengetahui, manusia dikaruniai hati untuk berkehendak dari Dia yang maha berkehendak. Ini menunjukkan kita untuk didorong menampilkan sifat perbuatan terpuji dan selalu beribadah atau mengabdikan kepadaNya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemauan menolong rekan kerja, bekerja ekstra role karena memiliki tujuan yang sama yakni berlayar sampai pada tujuan dan mengantarkan barang yang dibawanya dengan aman (lihat hal. 199-200). Ini menunjukkan bahwa apa yang dijadikan landasan OCB adalah pertimbangan secara fisik, kebendaan belum menyentuh pada kebutuhan jiwa yaitu ruhaninya. Ukurannya adalah untung dan rugi serta menghindari kematian, kebutuhannya adalah duniawi belum menyentuh ukhrawi.

Kebersihan niat merupakan bentuk keshalehan jiwa. Kesungguhan menolong rekan kerja maupun bekerja ekstra yang bukan karena motif lain selain motif mencari ridla Allah maka perbuatan tersebut menjadi konsep OCB Islam sebagaimana firman Allah QS.At-taubah 9: 108 (Depag, 2012) dibawah ini. Namun perbuatan yang sebaliknya maka perbuatan itu seperti debu yang beterbangan ditiup angin, artinya tidak akan mendapatkan apa-apa di akhirat kelak. QS.At-taubah 9: 108.

Keshalihan jiwa merupakan tuntutan internal seorang pelaut sebab ini penting bagi keberlangsungan profesi atau karir di perusahaan. Keshalihan jiwa dipraktikkan menjadi bentuk pengabdian yang berwujud barbakti/ berbuat baik sebaik-baiknya ke perusahaan seperti ayat berikut: QS. Al-Infitar 82: 13 diulang di surat Al-Mutaffifin 83: 22 dengan kalimat yang sama.

Penafsiran ayat diatas oleh Yasri dapat ditafsirkan bahwa orang-orang yang berbakti/berbuat baik /setia dengan landasan ketakwaannya hanya kepada Allah maka akan diberikan tempat disisi Allah yang berupa syurga yang penuh kenikmatan. Jika arti ini diarahkan ketataran kehidupan dunia maka bagi siapapun yang dengan setia berbuat baik demi kepentingan dirinya sendiri maupun organisasi ataupun perusahaan di dunia maka dia akan diberikan pula sebuah kenikmatan dunia. Imbalan kenikmatan dunia dapat diqiyaskan dengan pemberian materi baik berupa uang/ gaji, jabatan ataupun barang yang disukai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang berbuat baik menolong temannya, mampu bekerja sama, kerja sepenuh hati tanpa mengeluh dengan tidak meninggalkan tanggung jawabnya mampu menciptakan suasana kerja yang penuh kekeluargaan, nyaman, indah dan tetap bertahan diperusahaan ini selama mungkin sebab sudah mendapatkan kenikmatan hidup di dunia (lihat hal 200,201). Apabila dikaitkan dengan penelitian sebelumnya maka penelitian ini mendukung penelitian Haluty (2014), Dash dan Pradhan (2014).

Semua yang dilakukan diatas masih bertumpuh pada aspek pribadi, dan tidak pernah dilakukan sekaligus oleh seluruh anggota/ atau karyawan didalam sebuah perusahaan dari lapisan paling atas sampai dengan lapisan paling bawah untuk bekerja saling bahu membahu atas niat ihlas dengan ridho Allah. Maka hasil penelitian tentang perilaku kewargaan itu masih bersifat parsial individual artinya diserahkan pada pribadi masing masing belum menyentuh unsur ketuhanan.

Kejadian yang tidak pernah terjadi tersebut berdasarkan hasil penelitian justru terjadi bagi kehidupan pelaut, dimana kehidupan manusia yang terancam akan kelangsungannya oleh sebuah kematian secara bersama sama (masal), maka tindakan yang sama untuk menghindari kematian itu diusahakan sekuat tenaga bahkan rasa riya', iri dan dengki hilang menyatu menjadi satu di dalam daya amarah untuk membangkitkan semangat hidup didalam kehidupan. Keshalihan sosial tampil kedepan menjadi komandan kehidupan dan semua kebaikan dilakukan secara bersama-sama baik *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousnes*, *courtecy* dan *sportmanship* pada saat kapal mengalami gangguan alam, kegagalan alat didalam fungsinya yang membahayakan dan mendekati kepada kematian sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian tentang kesatu paduan seluruh crew saat kapal dikepung taifon dari arah depan dan belakang. Jadi jelaslah bahwa OCB akan mudah digerakkan apabila seseorang memiliki kesamaan nasib dan tujuan didalam kehidupannya. Kesamaan nasib dan tujuan untuk orientasi kehidupannya menjadikan OCB bergerak secara mandiri tanpa adanya hambatan dan keberatan dari dalam hatinya untuk mempertahankan hidup dan menghindari kematian

KESIMPULAN

Maka penelitian ini berdasar kriteria sukadi, termasuk dalam tipe 3 (Refutation) sebab menghasilkan prinsip dasar baru tentang terjadinya proses alih profesi sebagai berikut.:

1. Menyajikan sejumlah informasi baru dimana penelitian ini merupakan penelitian pertama yang melakukannya tentang alih profesi yang

terjadi pada pelaut yang memiliki kompetensi, gaji yang tinggi, profesi dan karir yang mapan, perasaan senasib dan kerja sama yang bagus serta perubahan perilaku yang menyebabkan perubahan profesi, berbeda dengan penelitian Riandari *et al.*, (2012) yang melakukan penelitian tentang pergeseran profesi akibat faktor alam / adanya bencana gunung merapi yang meletus maka petani melakukan pergeseran mata pencaharian dari *on-farm* ke *off-farm* dan *non farm*. Sedangkan dalam penelitian ini alih profesi dilakukan secara sadar bahkan disusun langkah perubahan perilaku secara rapi dalam waktu yang lama untuk mencapai maksud dan tujuan dalam alih profesi.

2. Penelitian ini memperluas penelitian berpindahnya profesi seseorang dari satu profesi yang sama-sama pelaut namun berpindah ke profesi Pelaut Penelitian ini melakukan analisis baik teori maupun empirik tentang komitmen karir dan profesi, perilaku, loyalitas, dan peningkatan kompetensi sebagai pembuktian pada pengujian penelitian dengan objek para pelaut yang beralih profesi yang diketahui adanya faktor usia, sosial, faktor unik dan cita-cita dari seseorang yang mampu mengubah jalan hidup para pelaut.

NOVELTY

1. Menafsir ulang suatu teori yang diterapkan di perusahaan terutama alih profesi, perilaku kewargaan organisasi, loyalitas, kompetensi, komitmen karir dan profesi pada konteks yang berbeda yaitu di perusahaan pelayaran

terhadap mantan pelaut yang bekerja di perusahaan PT. Meratus Line..

2. Menggunakan pendekatan metodologis kualitatif yang mendalam untuk memecahkan masalah alih profesi sampai pada dasarnya bukan dengan metode kuantitatif, sebab menyangkut fenomena kehidupan pribadi yang tidak mungkin diketahui oleh banyak orang.
3. Mengambil pendekatan yang berbeda dengan perspektif lintas disiplin ilmu, tidak hanya dalam teori konvensional tetapi juga dengan pendekatan agama yaitu perspektif agama Islam maupun psikologi.
4. Mengembangkan penelitian berdasarkan bukti-bukti yang telah didapat, baik tentang pekerjaannya terdahulu maupun setelah alih profesi berdasarkan data penelitian.
5. Menambah pengetahuan dengan menemukan penyebab dan manfaat terjadinya alih profesi yang belum pernah fenomenanya diungkap sebelumnya dengan metode kualitatif.
6. Melakukan penelitian yang topik dan area yang jarang ada sebelumnya dimana penelitian ini menggunakan area perusahaan pelayaran dengan topik alih profesi bagi pelaut.
7. Menghasilkan suatu analisis yang kritis yang memiliki warna tersendiri yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, karena penelitian sebelumnya selalu menghubungkan loyalitas, komitmen, kompetensi dengan *turnover* atau *intention turnover*, namun penelitian ini menghubungkan dengan alih profesi dan spirit religiusitas.

REFERENCE

- Abdillah, F. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), h: 52-58.
- Agoes, S. dan I.C.Ardana. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Salemba Empat. Jakarta
- Alwisol .(2005). *Psikologi kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang Pres. Malang
- Amri, Z., Sigit, N dan Lela, R. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Alih Profesi Masyarakat Nelayan di Kota Wilayah Bengkulu. *Jurnal Ekonomi dan Perencanaan Pembangunan*. Vol. 5. No. 1 pp. 82-91.
- Eisenberger, R., P. Fasolo, dan V.D. La-Mastro. 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1): 51-59
- Effendi, T. N., 1995. Pengertian dan peranan Sumber Daya Manusia, <http://www.katailmu.com/2013/10>.
- Ekeke, E.C. Dan C.A. Ekeopara. 2010. God, Divinities and Spirits in African Traditional Religious Ontology. *American Journal of Social and Management Sciences* 1(2) December, 2010: 209-218
- Erikson, E.H. 1963. *Childhood and Society*. Norton and Campony. New York.
- Fabrigar, L.R., R.E. Petty., S.M. Smitt dan S.L. Crites. 2006. Understanding Knowledge Effect on Attitude Behavior Consistency : The Rule of Relevance, Complexity and Amount of Knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*. 90(4), 556-577
- Farzianpour, 2011. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Among the Managers of Teaching Hospitals. *American Journal of Economic and Business Administration*. 3(3): 534-542.
- Fajar, M. 1999. *Muhammadiyah Menuju Millenium III: Muktamar 2000 Aktualisasi Doktrin*. Pustaka SM. Yogyakarta.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Festinger, L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press. California.
- Folger, R. 1993. Justice, motivation, and performance beyond role requirements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 6, 239-248.
- Gardjito, A.H., M. Al-Musadieq, G. E. Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT.Karman Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.13(1)
- Gaiha, R. 1993. Design of Poverty Alleviation Strategies in Rural Areas. *FAO Economic and Social Development Paper*. No. 115, Rome.
- Garg, P. dan R.Rastogi. 2006. Climate profile and OCB of teachers in public and private schools of India. <http://proquest.umi.com/10-06-2015:19.13>
- Gati, I dan N. Saka. 2001. Hight School Student Career related Decision Making Difficulties. *Journal of Counseling and Development* 79, 331-340
- Geffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. John Wiley and Sons Australia Ltd. Australia.
- Gunawan, I. 2011. Organization Citizenship Behavior. http://masimamgun.blogspot.com/2011_02_01_archive.html

- Gordon, N.F. 2010. *The Cooperclinic and Research Institute Fitness Series*. Fajar Interpratama offset
- Green, F., 2003. The Rise and Decline and Job Insecurity. *Paper to be Presented at the ESRC Seminar "Work Life and Time in the New Economy"*, Manchester University.
- Green, L. 1980. *Health Education Planning A Diagnostic Approach..* Mayfield Publishing Co. The John Hopkins University. Baltimore.
- Gholamzadeh, D dan S. Jalali. 2013. Integratif Approach in Human Resources Strategy Formulation, Case Study: MDM Company. *Procedia-Social and Behavior Science*. 75: 479 – 487
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief. 2001. The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science* Vol. 29, No. 2, P. 165-178
- Gibson, D.W. 1965. *Social Perspective on Education*. Wiley and Sons. New York.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehalindo. Jakarta
- Hendi, 2012. Faktor yang Mempengaruhi OCB <https://teorionline.wordpress.com/2012/03/28/faktor>.
- Hariandja, M.T.E., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Hariyanto. 2010. Struktur Kepribadian Id, Ego dan Superego. <http://belajarpsikologi.com/struktur-kepribadian-id-ego-superego-oleh-sigmon-freud/10/31/2010-20-05-2016-6:58>
- Hannah, D.V.G. 2006. Kinerja Extra Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi kajian Bisnis dan Manajemen* Vol 8 No.1 hal 33-42
- Haluty, D. 2014. Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *Jurnal Irfani* Vol 10.No. 01
- Imadha, Hariyanto. 2011. Psikologi Populer: ego,egois, egoisme,egoistik dan egosentrik. <http://psikologi2009.wordpress.com/2011/04/16/psikologi-apa-yang-dimaksud-egoegoisegoismeeegoistik-dan-egosentrik/2016/05/01-10.30>
- Jaenudin, U. 2015. *Dinamika Kepribadian (Psikodinamik)*. Pustaka Setia. Bandung
- Hidayat, K. 2015. Psikologi Kebahagiaan: Merawat Bahagia Tiada Akhir. Noura book mizan publika. Jakarta Selatan.
- Hall, C.S dan L. Gardner. 1970. *Theoris of Personality*. 2 Edition. Joh Wiley & Sons Inc. USA
- Madlock . 2008. The Link Between Leadership Style, communicator Competence, and Employee Satisfaction. *Journal of Bussines Communication*. Vol. 45 No. 1
- Mbah, S.E. dan C.O. Ikemefuna. 2012. Job Satisfaction and Employess' Turnover Intention in total Nigeria plc. In Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*. VOL. 2 No. 14.
- Myers, D.G. 2003. *Social psycology*. MCGraw-Hill. Boston.
- Mitrani, A., M. Daziel dan D. Fitt. 1992. *Competence Based Human Resources Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*. Kogan Page Limited. London.
- Reksohadiprojo, Sukanto, dan T. Hani Handoko, 1999. "Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku" . BPFEE., Yogyakarta.
- Pervin, L.A dan O. P. John. 2000. *Personality: Theory and Research*. 8 Edition. John Willey & Son. New York.
- Purwanto, Y. 2007. Epistemologi Psikologi Islam: Dialektika Pendahuluan

Psikologi Barat dan Psikologi Islami.
Refika Aditama. Bandung.

. 2011. Psikologi kepribadian:
Integrasi Nafsiyah dan Aqliyah
Perspektif Psikologi Islami. Refika
Aditama. Bandung.

Imam Nawawi (penterjemah ahmad Sunarso)
(1999) terjemah riyadus shalikhin,
pustaka amani : jakarta.