

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Istilah karir memiliki arti yang bervariasi tergantung dari perspektif yang berbeda.¹ Ada persamaan bahwa isu karir tidak bisa dipisahkan dari aspek perkembangan, pekerjaan, posisi, dan proses pengambilan keputusan. Berdasarkan hal ini, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai esensi karir.²

Karir merujuk pada suatu jalur kemajuan dalam bidang profesional, yang umumnya digunakan untuk menggambarkan pekerjaan dengan kemajuan hierarki yang jelas, seperti pada posisi manajer atau profesional. Selain itu, karir juga dapat dipahami sebagai rangkaian pengalaman kerja individu yang berkembang seiring waktu.³ Berdasarkan pengertian tersebut, pengalaman kerja dalam jalur karir memiliki dampak pada individu yang meraih penghargaan dari institusi. Di masa lalu, jabatan struktural seringkali menjadi tujuan utama bagi karyawan, sehingga kemajuan karir sulit digambarkan tanpa adanya posisi yang jelas dalam struktur organisasi.

¹ Rahmi Widyanti, 'Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik', Rizky Artha Mulia, 2018, h.1–26

² Moekijjat, *Manajemen Kepegawaian* (Badung: Alumni, 2017). h.189

³ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalilea, 2015). h.45

Karir dapat dipandang dari berbagai perspektif. Dalam organisasi tradisional yang cenderung stabil, karir biasanya diartikan sebagai promosi dari satu posisi ke posisi yang lebih tinggi. Sementara itu, dalam pandangan lain, karir dipahami sebagai urutan posisi atau pekerjaan yang pernah ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Beberapa definisi lebih menekankan bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipegang seseorang sepanjang perjalanan hidupnya.

Karir dikejar oleh individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Pada suatu titik, kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan. Namun, kini pandangan individu dan organisasi mengenai karir telah mengalami perbedaan yang signifikan. Oleh karena itu, perencanaan karir yang efektif harus mempertimbangkan kepentingan baik dari sisi organisasi maupun individu.

Perkembangan karir mencerminkan kemajuan dan langkah-langkah yang diambil seseorang sepanjang hidupnya yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebuah karir biasanya terdiri dari pekerjaan yang stabil dalam jangka panjang, yang tidak hanya mengacu pada satu posisi saja.⁴

Perkembangan karir dan pengelolaannya dapat terjadi baik di dalam suatu instansi maupun di beberapa instansi. Pengembangan karir sendiri adalah proses yang berlangsung sepanjang hidup, yang mengarahkan individu

⁴ Rahmi Widyanti, 'Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik', Rizky Artha Mulia, 2018, h. 1-26

untuk terus belajar dan mencapai pencapaian lebih dalam perjalanan karirnya.⁵

Perkembangan karir adalah salah satu aspek penting dalam perkembangan pribadi seseorang, di mana identitas profesional individu terbentuk dan berkembang seiring berjalannya waktu, bahkan sepanjang hidupnya.⁶ Perkembangan karir dimulai saat seseorang menyadari pentingnya mempersiapkan diri untuk pekerjaan yang akan dijalani. Proses ini terus berlanjut dengan mencoba berbagai jenis pekerjaan, hingga akhirnya memutuskan untuk fokus pada karir yang bisa memberikan kemajuan atau bahkan perubahan dalam jalur pekerjaan.⁷

Pengembangan karir (*career development*) meliputi kegiatan-kegiatan guna menyiapkan seorang pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.⁸ Beberapa prinsip pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan karir seseorang.
- b. Jenis keterampilan yang perlu dikembangkan bergantung pada tuntutan spesifik dari pekerjaan yang diinginkan.

⁵ Edwin. B., *Manajemen Personalia* (Erlangga, 2017). h. 67

⁶ Alex Nitisebito, *Manajemen Personalia* ... h.55

⁷ Raden Dita K Kusuma, 'Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Berbasis Kompetensi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Utara Provinsi Nusa Tenggara Barat', *Jurnal Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur Asdaf Kabupaten Lombok Utara, Provinsi Nusa Tenggara Barat*, 2021, h.1-17.

⁸ Elbadiansyah, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Irdh*, 2.2 (2019), h.1-351

- c. Pengembangan karir hanya akan terjadi jika individu belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk pengembangan karir bisa dipersingkat dengan cara memahami dan merencanakan jalur penempatan pekerjaan yang tepat bagi individu.
- e. Karir yang dirancang dengan baik mencakup hal-hal berikut:
 - 1) Membantu karyawan untuk menilai dan memahami kebutuhan karir mereka sendiri.
 - 2) Mengidentifikasi dan membuka peluang karir yang tersedia.
 - 3) Menyelaraskan kebutuhan dan kemampuan karyawan dengan peluang karir yang ada.⁹

Karir seorang pegawai adalah serangkaian aktivitas atau perilaku yang terkait dengan pengalaman dan pekerjaan yang dijalani sejak ia bergabung dengan suatu organisasi atau perusahaan sebagai pegawai baru, hingga ia pensiun, diberhentikan, atau meninggal dunia.¹⁰ Pengembangan karir bagi seorang pegawai memiliki peran yang sangat penting karena langsung mempengaruhi kepuasan kerja serta peningkatan penghasilan yang diperoleh.¹¹ Dengan kata lain, ketika karir seorang pegawai berkembang, pengakuan dari lembaga tempat ia bekerja juga akan meningkat. Salah satu buktinya adalah kenaikan penghasilan yang

⁹ Rahmi Widyanti, 'Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik', Rizky Artha Mulia, 2018, h.1–26

¹⁰ Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Intrans Publishing, 2018). h.77

¹¹ Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia ...* h.40

diterima, yang tentunya akan membuat pegawai merasa lebih puas dan profesional dalam menjalankan tugasnya.¹²

2. Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan karir melibatkan delapan aktivitas utama.

Beberapa tokoh yang membahas aspek-aspek pengembangan karir telah dirangkum oleh peneliti, di antaranya adalah:

- a. Aktivitas individu. Karyawan berperan aktif dalam merencanakan dan menetapkan tujuan dalam pekerjaannya. Tujuan yang ingin dicapai menjadi panduan dalam menentukan langkah-langkah yang perlu ditempuh untuk mencapainya.
- b. Konseling karir. Aktivitas ini mencakup pemberian saran dan bimbingan karir, termasuk tes bakat dan minat, umpan balik terkait kinerja karyawan, serta informasi mengenai jabatan yang tersedia dan cara memperoleh posisi tersebut.
- c. Pendidikan karir. Melibatkan penyediaan pelatihan, kursus, seminar, dan kegiatan pendidikan lainnya yang diadakan oleh perusahaan, untuk mendukung perkembangan keterampilan karyawan baik dalam pekerjaannya maupun dalam perkembangan dirinya dalam organisasi.
- d. Penyediaan informasi. Perusahaan menyediakan informasi yang jelas dan transparan mengenai peluang karir yang tersedia, jabatan yang kosong atau akan kosong, serta kualifikasi yang diperlukan untuk posisi tersebut.
- e. Kesempatan untuk tumbuh. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri seperti pelatihan, beasiswa, atau program pendidikan di luar perusahaan, serta peluang untuk mendapatkan kenaikan jabatan.
- f. Dukungan manajemen. Keberhasilan pengembangan karir sangat bergantung pada dukungan yang diberikan oleh manajemen. Tanpa dukungan tersebut, upaya untuk mengembangkan karir akan kurang efektif.
- g. *Feedback*. Umpan balik secara berkala tentang kinerja karyawan, termasuk evaluasi mengenai program penempatan dan hasil kerja, sangat penting untuk pengembangan karir. Tanpa feedback yang jelas, karyawan akan kesulitan untuk melanjutkan upaya yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan karir.
- h. Kelompok kerja kohesif. Kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja sangat penting dalam mendukung pengembangan karir individu.

¹² Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* h.46

Kelompok kerja yang solid dan saling mendukung dapat mempercepat pencapaian tujuan karir.¹³

Menurut Busro, pengembangan karir terdiri dari tiga dimensi utama. Dimensi pertama adalah kejelasan karir, yang dapat diukur dari adanya kepastian dalam kenaikan pangkat, peluang untuk menjadi pemimpin atau wakil pemimpin, serta kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi. Dimensi kedua adalah pengembangan diri, yang diukur dari berbagai kesempatan untuk mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan, berpartisipasi dalam seminar atau workshop, serta mengikuti kursus yang dapat meningkatkan kompetensi dan memperoleh sertifikasi keahlian. Dimensi ketiga adalah perbaikan mutu kinerja, yang tercermin dalam peningkatan disiplin diri, loyalitas, dan motivasi karyawan.¹⁴

Menurut Siagian, berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:¹⁵

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir hanya bisa tercapai jika kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan rasional, serta diketahui dengan jelas oleh semua pegawai. Hal ini penting agar setiap pegawai merasa bahwa proses promosi dilakukan secara adil dan terbuka.
- b. Perhatian atasan langsung sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam pengembangan karir mereka. Banyak pegawai yang berharap atasan mereka terlibat langsung dalam merencanakan karir mereka. Salah satu bentuk perhatian yang bisa diberikan adalah memberikan umpan balik mengenai kinerja pegawai, sehingga mereka tahu area mana yang perlu ditingkatkan. Umpan balik ini menjadi panduan penting bagi pegawai

¹³ Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Intrans Publisng, 2018). h.77

¹⁴ Sari, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori, 'Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas', *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1.4 (2023), h.25–46

¹⁵ Tani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia* h.45

untuk mengetahui langkah-langkah apa yang perlu mereka ambil agar peluang promosi semakin besar.

- c. Informasi tentang kesempatan promosi adalah hal yang sangat diinginkan oleh pegawai. Mereka berharap bisa memiliki akses yang jelas mengenai berbagai peluang promosi yang ada. Ini sangat penting terutama jika promosi dilakukan lewat seleksi internal yang kompetitif. Jika informasi tersebut terbatas, pegawai bisa merasa bahwa prinsip keadilan dan kesempatan yang sama dalam promosi tidak diterapkan dengan baik.
- d. Minat untuk dipromosikan dipengaruhi oleh pendekatan yang lebih fleksibel dan proaktif. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda dalam mengembangkan karir mereka, tergantung pada berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis pekerjaan, pendidikan, dan faktor-faktor pribadi lainnya. Semua faktor ini menentukan sejauh mana seseorang tertarik untuk meningkatkan karirnya.
- e. Tingkat kepuasan seseorang juga mempengaruhi pandangannya tentang keberhasilan dalam berkarir. Meskipun banyak orang yang ingin meraih kemajuan, ukuran kesuksesan bisa berbeda-beda. Bagi sebagian pegawai, keberhasilan tidak selalu diukur dengan mencapai posisi puncak dalam organisasi, melainkan dengan merasa puas atas pencapaian yang sudah diraih. Mereka mungkin merasa puas meski tidak banyak naik jabatan, asalkan mereka tahu bahwa apa yang sudah dicapai adalah hasil maksimal dari usaha mereka, dan bahwa mencoba lebih jauh untuk naik jabatan bisa terasa sia-sia jika memang ada kendala yang tidak bisa diatasi.

Pengembangan karir yang efektif biasanya berkembang dari perpaduan antara kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi. Ketika kedua aspek ini saling mendukung, pengembangan karir menjadi lebih terarah dan memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.¹⁶ Pada dasarnya, aktivitas pengembangan karir dimulai dan diatur oleh organisasi, dengan fokus utama pada dua aspek penting: penentuan jalur karir (*career planning*) dan manajemen pelatihan serta pengembangan (*training and development management*). Kedua hal ini menjadi landasan untuk merancang dan mengelola perkembangan karir

¹⁶ Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia ...* h.49

karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan potensi individu..¹⁷

Penjaluran karir bertujuan untuk menentukan jalur karir yang dapat diambil karyawan dalam organisasi. Sementara itu, manajemen pelatihan dan pengembangan dilakukan melalui seminar, pelatihan hubungan antar manusia, dan peningkatan kemampuan manajerial di lapangan.¹⁸ Pengalaman kerja, imbalan, pelatihan, pendidikan, dan promosi adalah elemen penting dalam pengembangan karir. Selain itu, supervisor juga memainkan peran kunci sebagai pembimbing dan konselor yang mendukung karyawan dalam proses perkembangan karir mereka.¹⁹

3. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir merujuk pada pencapaian yang ingin diraih oleh seseorang atau organisasi dalam proses pengembangan karir. Bagi seorang pegawai, tujuan ini berkaitan dengan usaha untuk meraih kemajuan, mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi, meningkatkan status, dan memperoleh penghasilan yang lebih baik melalui aktivitas kerja yang mereka jalani.²⁰

Tujuan pengembangan karir dalam suatu organisasi mencakup beberapa hal, antara lain:²¹

¹⁷ William F. Glueck Lawrence R. Jauch, *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan*, ed. by Agus Dharma (Erlangga, 2012). h.78

¹⁸ Rahmi Widyanti, 'Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik', *Rizky Artha Mulia*, 2018, h.1–26

¹⁹ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian ...* h.193

²⁰ Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia ...*h.56

²¹ Martoyo, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (BPFE, 2017). h.66

- a. Meningkatkan pencapaian tujuan baik untuk individu maupun organisasi secara keseluruhan.
- b. Memperlihatkan bagaimana perencanaan karir dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai, yang pada akhirnya dapat memperkuat loyalitas mereka.
- c. Membantu pegawai untuk mengenali potensi dan kemampuan yang dimiliki, sehingga mereka bisa menempati posisi yang sesuai dengan keahlian dan kapasitas mereka.
- d. Mempererat hubungan antara pegawai dan organisasi, menciptakan keterikatan yang lebih kuat.
- e. Menunjukkan komitmen organisasi terhadap tanggung jawab sosial dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesehatan mental pegawai.
- f. Menyokong kelancaran pelaksanaan program-program lain dalam organisasi yang berhubungan dengan tujuan besar perusahaan.
- g. Mengurangi tingkat pergantian pegawai yang tinggi dan meningkatkan efisiensi biaya kepegawaian.²²

Menurut Rivai yang mengutip Rokhman, tujuan utama dari program pengembangan karir adalah untuk menyamakan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia dalam organisasi, baik pada saat ini maupun di masa yang akan datang.²³ Sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat memudahkan karyawan dalam menentukan apa yang mereka butuhkan dalam karirnya, sekaligus menyelaraskan kebutuhan tersebut dengan tujuan dan kepentingan organisasi.²⁴ Menurut Mc. Wija: *Commitment to a career development program can improve the performance of an organization's human*

²² Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia* ... h.49

²³ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Nora Media Enterprise, 2018). h.221

²⁴ William F. Glueck Lawrence R. Jauch, *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan*, ed. by Agus Dharma ... h.78

resources (Komitmen dalam program pengembangan karir dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia organisasi).²⁵

Handoko menyatakan bahwa tujuan pengembangan karir bagi pegawai mencakup beberapa hal penting. Pertama, memastikan karyawan yang belum dipromosikan merasa dihargai dan mengetahui bahwa mereka masih memiliki kesempatan untuk dipertimbangkan dalam promosi berikutnya, asalkan memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Kedua, memberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan mengapa mereka tidak terpilih. Ketiga, menunjukkan langkah-langkah pengembangan karir yang perlu diambil agar karyawan dapat memperbaiki diri dan mempersiapkan diri untuk peluang yang akan datang.²⁶

Pengembangan karir memberikan arah dan pilihan yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan karir mereka, asalkan pilihan tersebut sejalan dengan tujuan dan kemampuan yang dimiliki. Pilihan arah yang dapat dikembangkan menjadi kesempatan yang berharga bagi karyawan, yang dapat dimanfaatkan di mana saja dan kapan saja, tergantung pada kesempatan yang ada.²⁷

Pilihan arah atau jalur pengembangan karir meliputi:

Pengembangan karir karyawan bisa dilakukan dengan berbagai cara yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta potensi individu. Salah satunya adalah melalui *enrichment*, karyawan diberikan tugas khusus yang lebih menantang dan berbeda dari yang biasa dilakukan. Ini menjadi bentuk umum dalam pengembangan karir karena memberi kesempatan bagi karyawan untuk memperluas keterampilannya.

²⁵ Mc.Wija, *Career Depelovement Program* (Averroes Press, 2019). h.221

²⁶ Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* h.45

²⁷ Martoyo, *Manajemen Sumberdaya Manusia* ... h.65

Selain itu, ada pendekatan *lateral*, yang mengarah pada pengembangan karir secara horizontal, yaitu karyawan dipindahkan ke posisi lain yang setara. Hal ini dilakukan jika pekerjaan tersebut lebih sesuai dengan keterampilan karyawan dan memberi mereka tantangan baru. Dengan cara ini, karyawan dapat mendapatkan pengalaman yang lebih luas dan merasa lebih dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja. Pengembangan karir juga bisa dilakukan dengan pendekatan *vertical*, yaitu karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar. Posisi ini memberi karyawan kesempatan untuk mengambil peran yang lebih strategis dalam organisasi, sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Pendekatan lain yang bisa dilakukan adalah *relocation*, di mana karyawan dipindahkan secara fisik ke unit atau lokasi lain dalam organisasi yang memungkinkan mereka untuk berkembang lebih lanjut. Meskipun jenis pekerjaan tetap sama, perubahan lokasi dapat membuka peluang bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru yang mendukung pengembangan karir mereka.

Ada pula pendekatan yang lebih eksploratif, yaitu *exploration*, yang mendorong karyawan untuk mencari dan mengeksplorasi berbagai pilihan karir baik dalam maupun di luar organisasi. Pendekatan ini memberi kebebasan kepada karyawan untuk menilai potensi karir mereka serta membuat keputusan yang lebih baik terkait dengan jalur yang akan ditempuh.

Terakhir, *realignment* adalah pendekatan yang melibatkan perubahan karir ke arah yang lebih rendah, yang bisa jadi karena alasan perubahan prioritas atau pengurangan tanggung jawab. Pendekatan ini sering kali digunakan untuk mengurangi stres atau beban kerja yang terlalu berat, sambil tetap memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beradaptasi dan menemukan jalur karir yang lebih cocok dengan keadaan mereka.²⁸

Pengembangan karir perlu menyeimbangkan kepentingan individu dan organisasi. Individu fokus pada pertumbuhan pribadi dan pencapaian karir, sementara organisasi lebih mengutamakan tujuan strategis dan efisiensi. Agar efektif, program pengembangan karir harus mendukung ambisi karyawan sekaligus memastikan kontribusi mereka mendukung tujuan organisasi. Dengan begitu, kedua belah pihak dapat berkembang

²⁸ Zainuddin. h.56

secara maksimal.²⁹ Perspektif pengembangan karir organisasional dan individual yang efektif adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Perspektif pengembangan karir organisasional dan individual³⁰

Perspektif Organisasional	Perspektif Individual
Karir individu di dalam organisasi dipengaruhi oleh struktur pasar internal, <i>vacancy chain</i> maupun politik organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyebutkan kemampuan dan minat individual 2. Merencanakan tujuan hidup dan tujuan kerja 3. Menilai jalan alternatif didalam dan diluar organisasi 4. Memperhatikan minat dan tujuan pada setiap perubahan karir dan tingkat kebutuhan

Sumber: Martoyo³¹

Dalam pandangan individu, pengelolaan karir didasarkan pada anggapan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menilai dan merancang jalur karir mereka sendiri secara tepat. Dengan kemampuan tersebut, mereka bisa memaksimalkan potensi yang dimiliki dan mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi pergerakan karir mereka di masa yang akan datang.³² Pengelolaan karir dari sudut pandang organisasi menghubungkan jalur karir individu dengan aspek struktural dalam organisasi, di mana pergerakan karir dipengaruhi oleh faktor seperti pasar

²⁹ Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*h.55

³⁰ Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* h.45

³¹ Martoyo, *Manajemen Sumberdaya Manusia* ... h.65

³² Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* h.48

internal, rantai jabatan, dan dinamika politik organisasi. Dalam hal ini, organisasi perlu memusatkan perhatian pada pengembangan dan perencanaan sistem karir, dengan menyediakan program serta kebijakan manajemen karir yang dapat mendukung pencapaian tujuan karir para karyawan.³³

Tujuan pilihan arah yang ingin dikembangkan meliputi:

1. *Vertikal*. Pengembangan yang bergerak ke atas, mengarah pada posisi dengan tanggung jawab dan wewenang lebih besar dalam bidang keahlian tertentu.
2. *Lateral*. Pengembangan yang mengarah ke samping, memberikan pengalaman serta keterampilan yang lebih luas.
3. *Relocation*. Perpindahan fisik ke tempat lain yang memungkinkan adanya peluang pertumbuhan dan peningkatan, sambil mempertahankan pekerjaan yang sama.
4. *Exploration*. Menjelajah ke area yang lebih luas untuk mengumpulkan informasi yang membantu dalam membuat keputusan terkait jalur karir yang akan diambil.
5. *Realignment*. Pergerakan ke posisi yang lebih rendah untuk mendapatkan peluang baru dan menyesuaikan prioritas pekerjaan.
6. *Enrichment*. Pengembangan karir yang umum dilakukan melalui penambahan tugas yang lebih menantang dan beragam.³⁴

Pengembangan karir adalah hasil yang muncul dari interaksi antara jalur karir individu dan kebijakan manajemen karir yang diterapkan dalam organisasi.³⁵ Setiap pegawai yang bekerja pasti memiliki harapan sebagai imbalan atas kontribusi dan prestasi yang telah diberikan kepada organisasi.³⁶ Salah satu harapan utama karyawan adalah untuk mencapai posisi atau kedudukan yang lebih baik dan lebih

³³ Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.78

³⁴ Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* h. 79

³⁵ Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia* ... h. 55

³⁶ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implemntasi Dalam Organisasi* ... h.68

tinggi dibandingkan sebelumnya.³⁷ Dengan demikian, karir bagi karyawan merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, pertanyaannya adalah sejauh mana peluang karir terbuka dan tersedia untuk karyawan, sehingga mereka dapat memiliki arah yang jelas dalam merencanakan strategi untuk mencapainya.

B. Pengembangan Karir Aparat Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Yang Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Tercapainya pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah salah satu tujuan bangsa yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi sumber daya manusia, dengan peran strategis dalam melaksanakan pelayanan publik, tugas pemerintahan, serta tugas-tugas pembangunan tertentu.³⁸

Aparatur Sipil Negara merupakan *public service* atau pelayan masyarakat yang wajib memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai konsumen.³⁹ Mengacu kepada pengertian yang dirumuskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017, diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi kriteria tertentu dan kemudian diangkat secara tetap oleh pejabat yang berwenang untuk mengisi posisi dalam lembaga pemerintahan sebagai bagian dari

³⁷ Martoyo, *Manajemen Sumberdaya Manusia* ... h.69

³⁸ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*... h.78

³⁹ Dwiyanto, *Administrasi Publik: Desentralisasi, Kelembagaan, Dan Aparatur Sipil Negara*... h. 39

Aparatur Sipil Negara (ASN).⁴⁰

Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Aturan ini menjelaskan bahwa pengelolaan PNS bertujuan untuk menciptakan pegawai yang profesional. Proses pengelolaan mencakup beberapa tahapan, seperti perencanaan jumlah dan jenis PNS yang dibutuhkan, rekrutmen, penentuan pangkat dan jabatan, pengembangan karir, promosi, mutasi, serta evaluasi kinerja. Semua hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa PNS memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan tugas pemerintahan.

Beberapa diktum yang mengatur khusus tentang pengembangan karir PNS sebagaimana terdapat dalam PP Nomor 11 tahun 2017 antara lain :

1. Pasal 162 mengatur tentang penerapan sistem merit dalam pengembangan karir, pengembangan kompetensi, pola karir, mutasi, dan promosi karir PNS.
2. Penyelenggaraan manajemen karir PNS bertujuan untuk memberikan kejelasan dan kepastian karir kepada PNS, menyeimbangkan antara pengembangan karir PNS dan kebutuhan instansi dan meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan mendorong peningkatan profesionalitas PNS. (Pasal 163).
3. Pasal 176 (1) mengatur tentang pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. (2) Pengembangan karir dilakukan melalui

⁴⁰ Pasal 1 (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

4. Pasal 177 mengatur tentang manajemen pengembangan karier PNS dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi.
5. Pasal 178 : selain mutasi dan/atau promosi, pengembangan karier dapat dilakukan melalui penugasan khusus.

Pengembangan karir ASN dapat dilaksanakan dengan berbagai pendekatan, antara lain melalui mutasi, rotasi, dan promosi jabatan. Selain itu, pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan juga menjadi salah satu cara penting untuk mendukung perkembangan karir ASN. Melalui langkah-langkah ini, ASN dapat memperoleh peluang untuk mengembangkan kemampuan serta pengalaman yang lebih luas dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kesiapan mereka untuk posisi yang lebih tinggi.⁴¹ Saat ini, pengangkatan aparatur ke dalam suatu jabatan di lingkungan pemerintahan seharusnya didasarkan pada prinsip profesionalisme. Proses ini harus memperhatikan faktor-faktor seperti pangkat, pendidikan, dan berbagai persyaratan lainnya. Pendekatan ini juga sejalan dengan penerapan kompetensi yang memastikan bahwa individu yang menduduki jabatan tersebut memiliki kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan efektif.⁴²

Pengembangan karir ASN memegang peranan penting dalam

⁴¹ Nitisemito Alex, *Manajemen Personalia ...* h. 59

⁴² Dwiyanto, *Administrasi Publik: Desentralisasi, Kelembagaan, Dan Aparatur Sipil Negara...* h.39

menjalankan tugas serta jabatan di lingkungan birokrasi. Agar karir ASN dapat berkembang dengan baik, berbagai bentuk pelatihan seperti Diklat Kepemimpinan dan Diklat Teknis perlu diselenggarakan. Pelatihan-pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan standar kompetensi yang relevan dengan jabatan mereka. Hal ini penting agar ASN siap menghadapi berbagai tantangan yang muncul di era reformasi dan globalisasi, serta agar kebutuhan para pemangku kepentingan dapat terpenuhi dengan baik.⁴³ Peningkatan kualitas aparatur tidak akan tercapai tanpa adanya upaya yang jelas dan terstruktur. Oleh karena itu, program pengembangan bagi ASN harus terus diperbaharui dan diperkuat, agar mereka dapat benar-benar menguasai kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara profesional.

Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di instansi pemerintah sebagai pelayan publik harus senantiasa meningkatkan dedikasi dan loyalitasnya terhadap negara dan bangsa.⁴⁴ Untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan evaluasi terhadap program pelatihan bagi pegawai perlu dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di dalam organisasi pemerintahan.

Pasal 163 PP nomor 11 tahun 2017 mengatur tentang penyelenggaraan manajemen karier PNS:

1. Memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS.

⁴³ Thoha, *Birokrasi Dan Politik Di Indonesia* h.78

⁴⁴ Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia* ... h. 65

2. Menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi; meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS.
3. Mendorong peningkatan profesionalitas PNS.⁴⁵

Sasaran penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana diatur dalam pasal 164 adalah tersedianya pola karier nasional dan panduan penyusunan pola karier instansi pemerintah dan meningkatkan kinerja Instansi Pemerintah.⁴⁶ Pasal 176 mengatur bahwa: 1) pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.⁴⁷

Pasal 177 mengatur tentang pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui manajemen pengembangan karir. Tujuan utama dari manajemen ini adalah untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi dan pola karir PNS. Proses pengembangan karir ini dilakukan baik di tingkat instansi maupun nasional. Selain itu, manajemen pengembangan karir juga dilaksanakan melalui dua mekanisme utama, yaitu mutasi dan promosi.⁴⁸

Pasal 178 Selain mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal

⁴⁵ Pasal 163 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁴⁶ Pasal 164 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁴⁷ Pasal 176 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁴⁸ Pasal 177 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

177 ayat (3), pengembangan karier dapat dilakukan melalui penugasan khusus.⁴⁹

Pasal 177 mengatur tentang pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui manajemen pengembangan karir. Tujuan utama dari manajemen ini adalah untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan kompetensi dan pola karir PNS. Proses pengembangan karir ini dilakukan baik di tingkat instansi maupun nasional. Selain itu, manajemen pengembangan karir juga dilaksanakan melalui dua mekanisme utama, yaitu mutasi dan promosi.⁵⁰

Pasal 189 mengatur bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) harus memperhatikan jalur karir yang berkesinambungan ketika menetapkan pola karir di suatu instansi. Jalur karir ini menggambarkan serangkaian posisi jabatan yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik dalam jenjang jabatan yang setara maupun yang lebih tinggi. Pola karir PNS dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu: pertama, horizontal, yang mencakup perpindahan antar posisi jabatan yang setara baik dalam kelompok jabatan yang sama maupun antar kelompok jabatan yang berbeda (seperti JA, JF, atau JPT); kedua, vertikal, yaitu perpindahan ke posisi jabatan yang lebih tinggi dalam satu kelompok jabatan; dan ketiga, diagonal, yaitu perpindahan ke

⁴⁹ Pasal 178 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁵⁰ Pasal 188 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

posisi jabatan yang lebih tinggi antar kelompok jabatan yang berbeda.⁵¹

Untuk mencapai tujuan kerja yang sesuai dengan struktur organisasi, penting untuk memiliki perencanaan yang jelas. Sementara itu, menurut Luthans, salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah adanya peluang bagi individu untuk mengembangkan karir, salah satunya melalui kesempatan promosi.⁵² Setiap pegawai sangat mengharapkan adanya pengembangan karir, seperti promosi, karena hal ini memberikan kesempatan untuk memperoleh hak-hak yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Pengembangan ini tidak hanya memberikan keuntungan material, seperti peningkatan gaji dan fasilitas yang lebih baik, tetapi juga keuntungan non-material, seperti peningkatan status sosial, rasa bangga, dan penghargaan atas pencapaian yang diraih.⁵³ Menurut Hasibuan, promosi dapat dipahami sebagai proses peralihan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi. Dalam peralihan ini, karyawan akan mendapatkan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar, serta manfaat lainnya seperti peningkatan hak, status, dan gaji yang lebih tinggi.⁵⁴

Pengembangan karir melibatkan persiapan yang matang bagi pegawai untuk memegang posisi tertentu. Hal ini berbeda dengan program pelatihan yang biasanya hanya dilakukan sekali, dan juga tidak sama dengan perencanaan karir yang bersifat jangka panjang. Pengembangan karir lebih

⁵¹ Pasal 189 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁵² Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Andi, 2012). h.99

⁵³ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian...*h.78

⁵⁴ Malayu Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta (Bumi Aksara, 2019). h. 78

menekankan pada proses berkelanjutan untuk mempersiapkan pegawai menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.⁵⁵ Sejak tahun 1970-an, pengembangan karier telah menjadi fokus yang penting dalam organisasi. Kegiatan-kegiatan yang terkait dengan pengembangan karier ini telah terintegrasi dengan berbagai inisiatif dari pengelolaan sumber daya manusia, seperti program pelatihan dan evaluasi kinerja pegawai, yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan serta memantau kemajuan karyawan dalam karier mereka.⁵⁶

Setiap pegawai memiliki peluang besar untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya. Proses ini dimulai dari tahap rekrutmen, kemudian diikuti dengan pengembangan karier yang dilakukan melalui penempatan pada posisi-posisi yang lebih tinggi sesuai dengan mekanisme promosi yang berlaku. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ASN, khususnya Pasal 70 ayat (1), yang memberikan hak kepada setiap pegawai untuk mengembangkan kompetensinya. Selain itu, setiap pegawai juga berhak mengikuti pendidikan, baik yang bersifat formal maupun informal, untuk mendukung pengembangan kemampuan dan karier mereka.

C. **Fiqh Siyasah**

1. Pengertian

Fiqh siyasah adalah gabungan dari dua kata, yaitu *fiqh* dan *siyasah*. Kata *fiqh* berasal dari bahasa Arab yang berarti pemahaman mendalam atau pengetahuan yang luas mengenai suatu perkara.

⁵⁵ Faisal Abdullah, *Hukum Kepegawaian Indonesia ...* h. 65

⁵⁶ Thoha, *Birokrasi Dan Politik Di Indonesia ...* h.78

Sedangkan *siyasah* merujuk pada tindakan memimpin, mengelola, atau mengatur sesuatu, sering kali dikaitkan dengan kepemimpinan dalam urusan publik. Sebagai contoh, *siyasah* bisa berarti mengatur atau memimpin urusan untuk mencapai kebaikan atau kesejahteraan. Secara keseluruhan, *fiqh siyasah* berfokus pada pemahaman tentang prinsip-prinsip Islam yang diterapkan dalam pengelolaan pemerintahan atau urusan publik.⁵⁷ Kata *siyasah* berasal dari bahasa Arab, yang merupakan bentuk masdar dari perubahan kata *sasa*, *yasusu*, dan *siyasatan*. Secara harfiah, kata ini bermula dengan makna mengelola, memelihara, atau melatih hewan, terutama kuda. Dalam konteks ini, seseorang yang bertugas sebagai pelatih atau pemelihara kuda dianggap memiliki peran dalam mengatur dan mendisiplinkan hewan tersebut. Makna ini kemudian berkembang untuk merujuk pada pengelolaan yang lebih luas, seperti pengaturan urusan masyarakat atau pemerintahan. Seiring waktu, istilah *siyasah* pun semakin mencakup arti kepemimpinan dan pengelolaan dalam konteks yang lebih besar, termasuk urusan politik dan administrasi negara..⁵⁸

Secara terminologis menurut Abdul Wahab Khallaf *siyasah* adalah pengelolaan keadaan umum pemerintahan Islam untuk terciptanya kemaslahatan dan terhindarnya kerusakan dengan tidak bertentangan dengan ketentuan syariat Islam dan prinsip-prinsip umum syariah meskipun

⁵⁷ Ibn Manzhur, *Lisan Al-Arab Juz 11-12* (Dar al-Shadr, 2005). h.310

⁵⁸ Ahmad Jazuli, *Fiqh Siyasah* (Prenada Grup, 2017). h.67

tidak sejalan dengan pendapat para ulama mujtahid.⁵⁹ Abdul Wahab Khallaf (w 1357 H) menambahkan dengan masalah umum umat Islam adalah segala hal yang membutuhkan pengaturan dalam kehidupan mereka, baik di bidang perundang-undangan, keuangan, regulasi dan moneter, peradilan, eksekutif, maupun masalah dalam negeri atau hubungan internasional.⁶⁰

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disampaikan, *fiqh siyasah* dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari segala hal yang berkaitan dengan urusan umat dan negara. Ilmu ini mencakup hukum, pengaturan, dan kebijakan yang diterapkan oleh pihak yang memegang kekuasaan, yang tentunya disesuaikan dengan prinsip-prinsip ajaran syariat Islam. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan kemaslahatan dan kesejahteraan bagi umat, dengan tetap berlandaskan pada norma-norma agama dan hukum yang berlaku.⁶¹

Fiqh siyasah mencakup kajian mengenai hubungan yang ada antara individu, lembaga negara, dan antara negara satu dengan negara lainnya, dengan memfokuskan pada hukum-hukum dan aturan yang ditetapkan oleh penguasa untuk memastikan kemaslahatan bersama. Dalam konteks ini, *fiqh siyasah* melibatkan berbagai dimensi kehidupan negara, mulai dari interaksi antar warga negara, hubungan antara

⁵⁹ Wahyu Abdul Jafar, 'Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadist', *Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, 3.1 (2018), h.18.

⁶⁰ Abdurrahman, *Al-Siyasah Al-Syar'iyah Wa-Al-Fiqh Al-Islami* (Mathba'ah Dar al-Ta'lif, 1993). h.7

⁶¹ Jafar.

masyarakat dengan pemerintah, hingga pengaturan antara lembaga negara itu sendiri, baik dalam lingkup internal maupun hubungan internasional.

Fiqh siyasah berfungsi untuk mengatur berbagai aspek kehidupan, khususnya yang berhubungan dengan politik, sosial, dan ekonomi, dalam kerangka hukum Islam. Kajian ini berfokus pada bagaimana pengaturan sistem pemerintahan dan interaksi antara berbagai pihak dilakukan, dengan tujuan untuk mencapai kemaslahatan bagi umat. Intinya, fiqh siyasah menekankan pentingnya peraturan dan kebijakan yang dapat menciptakan keseimbangan, keadilan, dan kedamaian dalam kehidupan masyarakat, sambil tetap berlandaskan pada ajaran syariat Islam.⁶²

2. Ruang Lingkup Fiqh Siyasah

T. M. Hasbi membagi ruang lingkup fiqh *siyâsah* menjadi delapan bidang berserta penerangannya, yaitu:

- a. *Siyasah Dusturiyyah Syar'iyah* (kebijaksanaan tentang peraturan perundang-undangan).

Jazuli mengatakan bahwa masalah *siyasah dusturiyyah* dalam fiqh adalah hubungan antara pemimpin di satu pihak dengan rakyatnya dan lembaga masyarakatnya dipihak lain. Oleh karena itu, fikih *siyasah dusturiyyah* pada umumnya hanya pembahasan tentang ketaatan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang diperlukan dalam urusan

⁶² Al-Jazairi, *Tafsir Al-Qur'an Al-Aisar (Jilid 4)*. (Darus Sunnah, 2015). *Tafsir Al-Qur'an Al-Aisar (Jilid 4)*.... h.77

negara dengan prinsip-prinsip agama, serta mewujudkan kemaslahatan umat dan pemenuhan kebutuhannya.⁶³ Selain membahas tentang pemerintahan, siyasah dusturiyyah juga menjelaskan tentang hak-hak rakyat yang sampai saat ini belum dijelaskan kepada masyarakat umum.⁶⁴

Siyasah dusturiyyah merupakan bagian dari politik dan secara umum dimaknai sebagai hubungan antara pemerintah suatu tempat atau daerah dengan masyarakatnya dan lembaga-lembaga yang ada pada masyarakat tersebut. Ilmu ini membahas masalah peraturan dan perundang-undangan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan prinsip-prinsip agama.⁶⁵ Dalam konteks negara Islam, sering kali terdapat sebagian masyarakat yang kurang memahami bagaimana seharusnya memilih pemimpin yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Beberapa orang bahkan enggan untuk terlibat dalam proses pemilihan pemimpin, karena mereka menganggapnya sebagai hal yang sepele atau hanya berfokus pada sisi-sisi negatif dari pemerintahan. Padahal, pemerintahan merupakan sistem yang melibatkan peran penting baik dari kepala negara maupun dari rakyatnya. Kedua belah pihak saling berkontribusi dalam menjaga kesejahteraan dan kemaslahatan umat, sehingga pemilihan pemimpin seharusnya menjadi proses yang dijalani

⁶³ Muhammad Jafar AW, 'Peranan Partai Politik Dalam Demokrasi Di Indonesia', *Jurnal Administrasi Publik*, 6.2 (2015), 208–19

⁶⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h.31.

⁶⁵ Salman A.Muthalliib. *Tafse: Journal of Qur'anic Studies*. Vol. 4, No. 2,2019. h.150-166

dengan keseriusan dan pemahaman yang mendalam mengenai tanggung jawab sosial dan agama.⁶⁶

Dalam konteks ini, *dusturiyah* merujuk pada norma dasar yang digunakan sebagai pedoman utama dalam penyusunan peraturan perundang-undangan suatu negara, yang seharusnya selaras dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Artinya, semua peraturan negara haruslah berdasarkan konstitusi yang mencerminkan nilai-nilai Islam, sebagaimana yang diajarkan dalam al-Qur'an dan Sunnah Nabi, mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti akidah, akhlak, ibadah, muamalah, dan lain-lain. Sementara itu, *siyasah dusturiyah* merupakan salah satu cabang dari *fiqh siyasah* yang memfokuskan pada pembahasan perundang-undangan negara yang sejalan dengan hukum-hukum Islam. Isu yang dibahas dalam *siyasah dusturiyah* mencakup banyak aspek dalam kehidupan, yang tidak hanya terbatas pada satu bidang saja.

Dalam pembahasan *siyasah dusturiyah*, terdapat dua hal yang sangat penting. Pertama adalah dalil-dalil *kulliy* yang berasal dari al-Qur'an dan hadis, serta prinsip-prinsip syariat yang mengatur masyarakat secara menyeluruh dan tidak berubah meski zaman terus bergulir. Dalil-dalil ini berfungsi sebagai penggerak perubahan dalam masyarakat. Kedua, terdapat aturan-aturan yang lebih fleksibel dan dapat berubah mengikuti perkembangan zaman atau kebutuhan

⁶⁶ Carlton C. Rodee. *Introduction to Political Science*. Terj. Zulkifly Hamid (Jakarta: Rajawali Pers, 2019) h. 45.

masyarakat, termasuk hasil ijtihad para ulama, meskipun ada juga aspek-aspek yang tidak bisa diubah begitu saja.⁶⁷

Adapun ruang lingkup kajian *siyasah dusturiyah* adalah:

1) *Al-sulthah al- tasyri'iyah*

Al-sulthah al-tasyri'iyah merupakan kekuasaan legislatif, yaitu kekuasaan pemerintah Islam dalam membuat dan menetapkan hukum.⁶⁸ Istilah *al-sulthah al-tasyri'iyah* digunakan untuk menunjukkan salah satu kewenangan atau kekuasaan pemerintah Islam dalam mengatur masalah kenegaraan yang meliputi persolan *ahlul halli wa al-aqdi*, hubungan muslimin dan non muslim dalam satu negara, undang-undang dasar, peraturan perundang-undangan, peraturan pelaksanaan, serta peraturan daerah.⁶⁹

Siyasah syar'iyah merupakan hasil dari pemikiran dan penafsiran para ulama terhadap prinsip-prinsip Islam dalam hal pemerintahan dan pengelolaan urusan negara. Sifat dari *siyasah syar'iyah* ini adalah fleksibel dan dapat berubah sesuai dengan kondisi zaman dan tempat. Ini artinya, meskipun terdapat prinsip-prinsip dasar yang tetap dalam ajaran Islam, cara penerapannya dapat bervariasi berdasarkan situasi sosial, politik, dan ekonomi yang ada pada suatu waktu atau di suatu negara. Hal ini memungkinkan adanya perbedaan dalam implementasi *siyasah*

⁶⁷ Jazuli. *Fiqih Siyasah...* h.77

⁶⁸ Jazuli. *Fiqih Siyasah...* h.77

⁶⁹ Jazuli. *Fiqih Siyasah...* h.77

syar'iyah sepanjang tetap mengacu pada tujuan utama syariat Islam.⁷⁰ Pandangan yang menganggap bahwa umat Islam harus mengikuti secara kaku sistem politik yang diterapkan oleh Nabi Muhammad di Madinah atau oleh para Khulafaur Rasyidin, tanpa mempertimbangkan perubahan kondisi sosial dan zaman, sebenarnya tidak selaras dengan prinsip fleksibilitas ajaran Islam. Islam mengajarkan bahwa sistem dan aturan yang diterapkan dalam kehidupan sosial dan politik dapat disesuaikan dengan konteks yang ada. Dengan demikian, ajaran Islam memberikan ruang bagi perbedaan pendekatan dalam memerintah dan bernegara, selama tetap berpijak pada prinsip-prinsip dasar syariat yang relevan dengan kebutuhan umat di setiap masa.⁷¹

2) *Al-Sulthah Al-Tanfidiyyah*

Al-sulthah al-tanfidiyyah merupakan kekuasaan eksekutif terhadap aspek *imamah, bai'ah, wizarah, dan waliy al-ahdi*. Menurut al-Maududi, lembaga eksekutif dalam Islam dinyatakan dengan istilah *ulil amri* dan dikepalai oleh seorang amir atau khalifah.⁷²

Dalam negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam dan menganut sistem presidensial, seperti Indonesia, posisi kepala negara dan kepala pemerintahan sangat dominan. Mereka memiliki peran sentral dalam menjalankan pemerintahan serta menerapkan

⁷⁰ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.221

⁷¹ Solehuddin Harahap, 'Siyasah Syari'iyah Dalam Perspektif Islam', *Jurnal Hukumah: Jurnal Hukum Islam*, 5.2 (2022), 112–27

⁷² Solehuddin Harahap, 'Siyasah Syari'iyah Dalam Perspektif Islam... h.112–27

peraturan yang berlaku. Di samping itu, mereka juga bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang diharapkan dapat memberikan manfaat besar bagi masyarakat, dengan tujuan utama untuk mencapai kesejahteraan umat dan mewujudkan kemaslahatan bersama.

Tugas dari *al-sulthah al-tanfidziyyah* atau kekuasaan eksekutif adalah melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan. Kekuasaan ini bertanggung jawab untuk merinci dan mewujudkan undang-undang yang telah disusun oleh lembaga legislatif dalam bentuk kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh negara.⁷³ Negara mengambil kebijakan yang mencakup baik urusan dalam negeri maupun hubungan internasional, yang bertujuan untuk mengatur dan menanggapi berbagai kepentingan di tingkat domestik maupun global.⁷⁴

3) *Al-Sulthah Al-Qadha'iyah*

Al-sulthah al-qadha'iyah atau kekuasaan yudikatif, berfungsi untuk menyelesaikan berbagai permasalahan hukum, baik yang bersifat perdata, pidana, maupun sengketa administratif yang berkaitan dengan negara. Tugas utama dari kekuasaan ini adalah untuk memastikan bahwa semua undang-undang yang telah

⁷³ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyarah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h.38

⁷⁴ Muhammad Jafar AW, 'Peranan Partai Politik Dalam Demokrasi Di Indonesia', *Jurnal Administrasi Publik*, 6.2 (2015), h. 208–19

disahkan oleh legislatif dapat diterapkan secara sah, dan menyelesaikan perkara yang ada sesuai dengan hukum yang berlaku. Dalam konteks sejarah Islam, lembaga ini tidak hanya berwenang dalam menangani perkara-perkara pidana atau perdata, tetapi juga mengatur masalah-masalah yang lebih ringan, seperti yang tercakup dalam bidang Al-Hisbah, yang bertanggung jawab atas pengawasan terhadap praktik-praktik bisnis, termasuk menangani kecurangan dan penipuan yang merugikan masyarakat.⁷⁵ *al-qadha* (lembaga peradilan perdata maupun pidana),⁷⁶ dan *al-mazalim* (lembaga peradilan penyelewengan pejabat negara dalam melaksanakan tugasnya) seperti pembuatan keputusan politik yang merugikan dan melanggar kepentingan atau hak-hak rakyat serta perbuatan pejabat negara yang melanggar hak rakyat salah satunya adalah pembuatan kebijakan pemerintah dan peraturan perundang-undangan.⁷⁷

Mengacu kepada ajaran al-Qur`an dan Sunnah, umat Islam diperintahkan untuk mentaati *ulil amri* atau pemimpin suatu negara dengan syarat bahwa lembaga eksekutif ini mentaati Allah dan Rasul-Nya serta menghindari dosa dan pelanggaran.

⁷⁵ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.221

⁷⁶ Eko Harry Susanto, 'Dinamika Komunikasi Politik Dalam Pemilihan Umum', *Jurnal Kajian Komunikasi*, 1.2 (2013), h.163.

⁷⁷ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.226

b. *Siyasah Maliyyah Syar'iyah* (kebijaksanaan ekonomi dan moneter).

Siyasah maliyah adalah salah satu bagian terpenting dalam system pemerintahan Islam, karena ini menyangkut tentang anggaran pendapatan dan belanja Negara.⁷⁸ *Siyâsah Mâliyah* (politik ekonomi Islam) merupakan kebijakan hukum produk pemerintah tentang pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat berdasarkan nilai-nilai syariat Islam sebagai acuannya,⁷⁹ menjadi hukum yang mengatur hubungan negara dengan masyarakat, individu dengan masyarakat, dan individu dengan individu.⁸⁰ *Siyâsah Mâliyah* membahas tentang sumber-sumber keuangan negara, pos-pos pengeluaran dan belanja negara, perdagangan internasional, kepentingan atau hak-hak publik, pajak, dan perbankan.⁸¹

Siyasah maliyah adalah kebijakan yang bertujuan untuk menyalurkan kepentingan berbagai kelompok dalam masyarakat, dengan fokus utama pada mengurangi jurang kesenjangan antara orang kaya dan miskin. Dalam kerangka ini, penting agar proses produksi, distribusi, dan konsumsi dilakukan berdasarkan prinsip moral dan keimanan yang kuat. Semua kebijakan ini perlu dituangkan dalam aturan hukum yang memastikan adanya keadilan dan kepastian hukum,

⁷⁸ Muhammad Ramadhan, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Dalam Fiqh Siyasah* (Nasya Expanding Management, 2019). h. 33

⁷⁹ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.227

⁸⁰ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h.39

⁸¹ AndriiNirwana, *Fikih SiyasahMaliyah (KeuanganiPublikiIslam)*, (Searfikih, 2017). h.

sehingga kesenjangan sosial dapat diatasi, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan tercapai.⁸²

Pengaturan dalam *siyasah maliyah* diorientasikan untuk kemaslahatan rakyat. Ada tiga faktor yang berhubungan dengan *Siyâsah mâliyah* yaitu rakyat, harta dan pemerintah atau kekuasaan.⁸³ Dalam *siyâsah mâliyah*, fokusnya adalah menyeimbangkan kebijakan ekonomi antara orang kaya dan miskin, untuk mengurangi kesenjangan sosial. Kebijakan ini bertujuan mencapai keadilan sosial melalui distribusi yang adil, dengan dasar moral dan keimanan, serta aturan hukum yang jelas,⁸⁴ Negara memiliki peran penting dalam mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara kelompok kaya dan miskin. Dengan kebijakan ini, negara berusaha menjaga keseimbangan sosial dan ekonomi, memastikan kepentingan rakyat terlindungi, serta menciptakan kemakmuran yang merata bagi seluruh warga negara.⁸⁵

Siyasah maliyah (kebijakan keuangan negara) erat kaitannya dengan ajaran Al-Qur'an, Sunnah, serta praktik yang diterapkan oleh al-Khulafa' al-Rasyidun dan pemerintah Islam sepanjang sejarah. Konsep ini sudah dikenal luas sejak masa pemerintahan Rasulullah

⁸² Jazuli. *Fiqh Siyasah*... h.45

⁸³ Jazuli. *Fiqh Siyasah*... h.45

⁸⁴ Muhammad Ramadhan, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Dalam Fiqh Siyasah* ...

⁸⁵ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h. 40

SAW dan para pengikutnya di Madinah.⁸⁶ Karena berkaitan dengan anggaran pendapatan dan belanja negara, fikih *siyasah maliyah* menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam sistem pemerintahan Islam. Kajian dalam *siyasah maliyah* mencakup berbagai hal, termasuk sumber pendapatan negara dan alokasi pengeluaran yang harus dikelola secara tepat.⁸⁷

Pengaturan dalam fikih *siyasah maliyah* sama halnya dengan fikih *siyasah dusturiyah* dan fikih *siyasah dauliyah* yaitu berpusat pada kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu, di dalam *siyasah maliyah* ada hubungan diantara 3 faktor, yaitu : rakyat, harta, dan pemerintah atau kekuasaan.⁸⁸

c. *Siyasah idariyyah syaraiyyah* (kebijaksanaan administrasi negara).

Kata *idariyyah* berasal dari bahasa Arab yaitu *masdar* dari kata *adara asy-syay*"*ayudiru idariyyah* yang artinya mengatur atau menjalankan sesuatu *iyasah idariyyah*, tujuannya adalah mengatur dalam proses administrasi atau kerjasama antara dua orang atau lebih

⁸⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h.43

⁸⁷ Sumber pendapatan negara dalam konteks fikih siyasah maliyah meliputi berbagai jenis yang telah diatur dalam syariat. T.M. Hasbi ash-Shiddieqy menjelaskan bahwa beberapa sumber utama yang diterima oleh negara menurut syara' termasuk khumus al-ghanaim (seperlima dari hasil rampasan perang), sedekah, dan kharaj. Sementara itu, Abu Yusuf juga menyebutkan beberapa sumber pendapatan negara yang lebih beragam, yang sebagian di antaranya masih digunakan dalam kerangka hukum negara Islam hingga kini. Beberapa di antaranya adalah zakat, khumus al-ghanaim, al-fa'i, jizyah, pajak perdagangan (usyr al-tijarah), dan sumber-sumber lainnya yang bisa dimanfaatkan untuk membiayai berbagai kegiatan dan kebijakan negara. Ugi Suharto, *Keuangan Publik Islam : Reinterpretasi Zakat Dan Pajak, Studi Kitab Al Amwal Abu Ubayd* (Pusat studi Zakat (PSZ, 2018). h.21

⁸⁸ Andrii Nirwana, *Fikih Siyasah Maliyah* h.8

yang didasari atas rasionalisasi tertentu untuk mencapai tujuan di dalam Islam.⁸⁹

Administrasi sama dengan *diwan*. Alur kerja *diwan* sama dengan administrasi negara yaitu menjalankan proses pemerintahan,⁹⁰ yang ruang lingkungnya meliputi:

- a. *Diwan* yang berkaitan dengan pola rekrutmen dan penggajian tentara.
- b. *Diwan*, mengatur rincian tugas dan pekerjaan para pegawai negara, tempat dan wilayah kewenangannya serta pola penggajian dan pemberian tunjangan.
- c. *Diwan* yang mengatur pengangkatan dan pemberhentian pegawai.
- d. *Diwan* yang berkenaan dengan pengaturan (pemasukan dan pengeluaran) keuangan dalam *Bait al-Mal*.⁹¹

Salah satu sifat penting dari administrasi yang dilakukan Rasulullah adalah kesederhanaan dan kemudahan menangani masalah-masalah administratif. Dalam *siyasah idariyyah* untuk mengukur kualitas pelayanan dapat diambil dari realitas kepentingan pelayanan itu sendiri.⁹² Masyarakat yang memiliki kepentingan menginginkan kecepatan dan kesempurnaan dalam melaksanakan pekerjaan yang jelas diperintahkan oleh syara.⁹³

Siyasah idariyyah pada abad modern dipandang sebagai suatu pendekatan untuk mewujudkan pemerintahan yang efektif dan baik.

Kajian dalam *siyasah idariyyah* meliputi berbagai aspek terkait dengan

⁸⁹ Thoha, *Birokrasi Dan Politik Di Indonesia* h.78

⁹⁰ Muhammad Ramadhan, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Dalam Fiqh Siyasah* ... h.36

⁹¹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h.45

⁹² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h.46

⁹³ Muhammad Ramadhan, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Dalam Fiqh Siyasah* ... h.36

struktur pemerintahan, yang mencakup kewenangan, organ-organ pemerintahan, serta badan-badan publik yang berperan dalam pengelolaan negara. Pendekatan ini menekankan pentingnya organisasi dan mekanisme yang efisien dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk memastikan pelayanan publik yang optimal dan tercapainya tujuan negara secara adil dan transparan.⁹⁴ *Siyasah idariyah* adalah disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan pemerintahan, yang sumbernya berasal dari Al-Qur'an, Hadis, ijma' (keepakatan ulama), dan qiyas. Kata *idariyyah* sendiri berasal dari bahasa Arab yang berarti mengatur atau menjalankan suatu urusan, yang dalam konteks ini merujuk pada penyelenggaraan administrasi dan pengelolaan pemerintahan untuk memastikan kelancaran dan keteraturan dalam sistem pemerintahan.⁹⁵

Siyasah idariyyah yang mempunyai dasar tujuan yaitu mengatur dalam proses administrasi atau kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasari atas rasionalisasi tertentu untuk mencapai tujuan di dalam Islam.⁹⁶ Islam memiliki sistem administrasi negara yang komprehensif, yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW di Madinah. Kepemimpinan beliau mengatur aspek pemerintahan, hukum, ekonomi, dan sosial,

⁹⁴ Muhammad Ramadhan, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Dalam Fiqh Siyasah ...* h.36

⁹⁵ Pengertian administrasi negara secara umum pada dasarnya secara teoritis memiliki tujuan yang sama yaitu mengatur. Sedangkan arti lain administrasi adalah proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalisasi tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Muhammad Ramadhan, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Dalam Fiqh Siyasah ...* h.38

⁹⁶ Jazuli. *Fiqh Siyasah...* h.48

dengan prinsip keadilan dan musyawarah, serta mengikuti ajaran syariat Islam.⁹⁷ Institusi negara berpegang kepada aspek kolektif berlandaskan moral dan syariah Islam.

Konsep-konsep seperti ukhuwah, tausiyah, dan khalifah memainkan peran penting dalam membangun struktur negara dalam perspektif Islam. Imam Al Ghazali menekankan bahwa agama merupakan dasar utama, sementara kekuasaan atau pemerintahan berfungsi sebagai alat untuk menjalankan prinsip-prinsip agama dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta keadilan sosial.⁹⁸ Negara, dalam konteks ini, berperan sebagai penjaga prinsip dasar yang dibangun oleh agama, membentuk suatu hubungan saling menguntungkan antara keduanya. Agama memberikan arah moral dan etika bagi negara, sementara negara menyediakan sarana untuk menerapkan ajaran agama dalam kehidupan masyarakat. Ini menciptakan simbiosis mutualisme di mana negara menegakkan nilai-nilai agama untuk kesejahteraan umum, sementara agama mendapat ruang untuk berkembang dan diamalkan secara menyeluruh. Namun, tantangan utama terletak pada menjaga keseimbangan antara penerapan agama dan perlindungan terhadap hak-hak individu yang berbeda keyakinan.⁹⁹

⁹⁷ Muhammad Ramadhan, *Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam Dalam Fiqh Siyasa*... h.33

⁹⁸ Jazuli. *Fiqh Siyasa*... h.48

⁹⁹ Mahmud Ali, *Agama Dan Negara* (Rabbani Pers, 2016). h.221

Dalam fikih *siyasah* sumber-sumber *siyasah idariyah* dalam Islam ada dua kategori, yaitu sumber hukum vertikal dan sumber hukum horizontal.¹⁰⁰ Sumber hukum vertikal berasal dari *al-Qur'an* dan *Hadis*, yang menjadi pedoman utama dalam menetapkan hukum. Sedangkan sumber hukum horizontal melibatkan pendapat ahli, ulama, pemimpin, sejarah kehidupan manusia, peraturan penguasa, serta hukum adat, yang mencerminkan kebutuhan dan konteks sosial masyarakat.

- d. *Siyasah Dauliyah* (kebijaksanaan hubungan luar negeri atau internasional).

Siyasah secara etimologi adalah mengatur, mengendalikan atau membuat keputusan.¹⁰¹ *Siyasah* menurut Ibn Aqil, yang dikutip Ibn al-Qayyim, adalah segala tindakan yang mendekati kepada kebaikan dan menjauhi kerusakan, meskipun tidak ditetapkan langsung oleh Rasulullah atau Allah SWT.¹⁰²

Secara garis besar menurut Muh.Iqbal *siyasah dauliyah* terbagi menjadi dua bagian, pertama *al-siyasah al- duali al khasash* atau hukum perdata internasional, mengatur aspek keperdataan menyangkut hubungan antara warga Negara Muslim dengan warga non muslim.¹⁰³ Kedua, *al-siyasah al duali al-amm* atau hubungan internasional yang mengatur politik kebijaksanaan Negara Islam dalam masa damai dan

¹⁰⁰ Mahmud Ali, *Agama Dan Negara ...* h.222

¹⁰¹ AndriiNirwana, *Fikih SiyasahMaliyah* h.18

¹⁰² Jazuli. *Fiqih Siyasah...* h.79

¹⁰³ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h. 49

perang. Hubungan dalam masa damai menyangkut tentang kebijaksanaan Negara mengangkat duta dan konsul, hak-hak istimewa mereka, tugas dan kewajiban-kewajibannya.¹⁰⁴ Dalam konteks perang, hal-hal yang dibahas meliputi prinsip-prinsip yang mendasari izin untuk berperang, pengumuman perang itu sendiri, aturan etis yang harus diikuti selama peperangan, perlakuan terhadap tawanan perang, serta prosedur gencatan senjata.¹⁰⁵ Pada masa kini, hubungan antarnegara semakin terikat oleh lembaga-lembaga internasional yang mengharuskan negara-negara untuk mengikuti hukum serta peraturan yang ditetapkan oleh lembaga-lembaga tersebut.¹⁰⁶ Dalam hukum Islam, mengikuti peraturan yang telah disepakati oleh negara Islam merupakan kewajiban, karena hal tersebut dianggap sebagai bentuk ketaatan terhadap otoritas yang sah dan sebagai upaya untuk mewujudkan keadilan serta keharmonisan dalam masyarakat.¹⁰⁷

Satu hal penting bagi pemerintah dalam menjalin hubungan internasional adalah memperhatikan masyarakatnya dan mengutamakan kesejahteraan penduduk di negaranya. Karena pemerintah adalah wakil rakyat yang telah menyerahkan sebagian hak mereka untuk dikelola dan

¹⁰⁴ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasa: Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* h.49

¹⁰⁵ AndriiNirwana, *Fikih SiyasaMaliyah* h.34

¹⁰⁶ Thoha, *Birokrasi Dan Politik Di Indonesia* h. 78

¹⁰⁷ Maka dengan pertimbangan ini, Negara-Negara dalam Islam sebagai Darul Harbi harus juga dipandang sebagai Darul „Ahd. Siyasa dauliyah juga memegang teguh pada prinsip kedaulatan sebagaimana harus mengikuti Al-Quran dan Sunnah, sebab keutamaan dan kemashlahatan tidak mengurangi hak kedaulatan sekalipun ia menjadi warga Negara suatu Negara yang muslim.Mahmud Ali, *Agama Dan Negara* ... h.222

diatur oleh sistem negara.¹⁰⁸ Dengan demikian, jika kebijakan yang diterapkan bertentangan dengan kepentingan bersama, termasuk dalam hubungan internasional, maka pemerintah dianggap telah mengkhianati amanah yang diberikan oleh rakyat kepadanya.

3. Prinsip Fiqih *Siyasah*

a. *al-Musawah* dan *Al-Ikha*

Prinsip *al-Musawah* dan *al-ikha* (persamaan dan persaudaraan) Dalam sejarah kepemimpinan Nabi MuhSAW di Madinah, prinsip persamaan dan persaudaraan ini oleh nabi SAW dipraktekkan ketika menyusun piagam Madinah. Islam menganut prinsip persamaan dihadapan hukum dan penciptanya, yang menjadi pembedanya adalah kualitas ketaqwaan individu.¹⁰⁹ Keberpihakan Islam pada prinsip persaudaraan dan persamaan didasarkan pada tujuan yang hendak diraih yakni adanya pengakuan terhadap persaudaraan semesta dan saling menghargai diantara sesama umat manusia sehingga dapat tercipta kehidupan yang toleran dan damai.

Prinsip ini mengimplementasikan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 10 yang berbunyi :

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

Artinya :orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

¹⁰⁸ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.226

¹⁰⁹ Ridha Al-Hamdi, *Partai Politik Islam; Teori Dan Praktek Di Indonesia* ... h.84

Menafsirkan ayat ini, Quraish Shihabs menegaskan bahwa dalam al-Qur'an, tujuan perdamaian adalah untuk membina manusia secara individu maupun kelompok, sehingga mampu menjalankan peran sebagai hamba Allah dan khalifah-Nya. Fokusnya adalah pada upaya membangun perdamaian dan mencegah konflik atau perselisihan, termasuk dalam konteks mencegah potensi terjadinya konflik global. Semua ini sesuai dengan konsep yang telah ditetapkan oleh Allah, dan merupakan bagian integral dari tugas kemanusiaan yang harus diemban.¹¹⁰

b. Prinsip *al-amanah* (akuntabilitas)

Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, amanah adalah kepercayaan masyarakat terhadap pemimpin-penggerak yang mewujudkan nilai-nilai kontrak sosial.¹¹¹ Pemegang amanah harus mampu menjalankan perintah rakyat, sekaligus mengabdikan kepada rakyat dan menegakkan keadilan secara hukum.¹¹²

Amanah juga merupakan moral yang mulia, Allah SWT menggambarannya sebagai orang mukmin yang beruntung dalam Q.S Al-Mu'minun ayat 8 sebagai berikut:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya : dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

¹¹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, 11th edn (Lentera Hati, 2008). h. 486

¹¹¹ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.226

¹¹² Muhammad Jafar AW, 'Peranan Partai Politik Dalam Demokrasi Di Indonesia', *Jurnal Administrasi Publik*, 6.2 (2015), 208–19

Nilai dasar amanah adalah dapat dipercaya, mampu menjaga amanah, tidak mau menyimpang, selalu menjaga prinsip, dan teguh pada kebenaran.¹¹³ Nilai-nilai pekerjaannya adalah kepercayaan, tanggung jawab, transparansi, ketepatan waktu dan memberikan pelayanan terbaik.¹¹⁴

c. Prinsip *at-Tasamuh* (toleransi)

Karena negara ini terdiri dari berbagai agama, suku dan bangsa, maka sikap toleran merupakan sikap yang harus dimiliki setiap individu dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.¹¹⁵ Prinsip toleransi berlaku secara universal, dan sikap saling menghormati dan menghargai antar umat manusia harus berlaku tidak hanya pada sesama umat Islam, namun lintas agama dan suku.¹¹⁶

d. Prinsip *al-Huriyah* (kebebasan)

Manusia dilahirkan dengan kekuatan intelektual dan kebebasan memilih keyakinan dan berpikir secara bebas. Dalam Islam, perhatian diberikan pada prinsip kebebasan dalam menetapkan keyakinan atau memeluk agama.¹¹⁷ Firman Allah dalam surat al-Baqarah: 256 berbunyi:

¹¹³ Ridha Al-Hamdi, *Partai Politik Islam; Teori Dan Praktek Di Indonesia* ... h.84

¹¹⁴ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*... h.221

¹¹⁵ Firdaus Muhammad, *Komunikasi Politik Islam* (Alauddin Univ. Perss, 2001). *Komunikasi Politik Islam*... h.39

¹¹⁶ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*...221

¹¹⁷ Mahmud Ali, *Agama Dan Negara* ... h.222

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ ۗ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۚ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ
وَيُؤْمَرْ بِاللَّهِ فَقَدْ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ
سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿١٠٦﴾

Artinya : tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); Sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. karena itu Barangsiapa yang ingkar kepada Thaghut dan beriman kepada Allah, Maka Sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang Amat kuat yang tidak akan putus. dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.

e. Prinsip *at-Tasyawur/as-Syura* (musyawarah)

Asas musyawarah merupakan asas yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Nabi MuhSAW dan dijadikan sebagai etika politik dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, sebagai media untuk mencapai kesepakatan apabila terjadi perbedaan pendapat.¹¹⁸

f. Prinsip *al-Adalah* (keadilan, keseimbangan, dan moderasi)

Prinsip ini mencakup pentingnya menegakkan keadilan. Hal ini merupakan prinsip dan etika politik yang sangat mendasar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara di bidang hukum, ekonomi, politik dan budaya hukum.¹¹⁹ Q.S Almaidah ayat 8:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا ۗ اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى
وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

¹¹⁸ Ridha Al-Hamdi, *Partai Politik Islam; Teori Dan Praktek Di Indonesia* ... h.84

¹¹⁹ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.226

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

g. Prinsip *al-Tha'ah* (ketaatan)

Ketaatan sangat penting dalam membangun pemerintahan yang baik dan tertib. *Good governance*¹²⁰ tidak mungkin tercapai tanpa adanya ketaatan dan ketaatan tidak hanya dari para penyelenggara negara namun juga dari seluruh elemen masyarakat.¹²¹ Landasan hukum ketaatan dan kepentingan umat terdapat dalam Al-Quran surat an-Nur 49 :

وَإِنْ يَكُنْ لَهُمُ الْحَقُّ يَأْتُوا إِلَيْهِ مُذْعِنِينَ ﴿٤٩﴾

Artinya : tetapi jika keputusan itu untuk (kemaslahatan) mereka, mereka datang kepada Rasul dengan patuh.

Karir menurut Islam merupakan aktivitas yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja, berusaha dan berikhtiar dengan sungguh-sungguh¹²² yang diikuti dengan mengingat (dzikir) kepada Allah SWT, baik melalui do'a maupun tingkah laku serta

¹²⁰ *Good Governance* mulai muncul di Indonesia setelah era reformasi. Hal ini dilatar belakangi oleh berbagai macam permasalahan yang muncul Tuntutan pemerintah orde baru yaitu presiden sebagai pusat kekuasaan. sebagai akibat dari konstitusi maupun akibat dari lembaga tinggi negara lainnya yang tidak berjalan dengan baik, dan juga tersumbatnya *social control* yang berasal dari partisipasi masyarakat. Namun pada kenyataannya, hingga saat ini pun masih belum menemukan pemahaman yang baik mengenai apa itu *good governance* sehingga dalam implementasinya, konsep ini belum dapat berjalan dengan baik. Pemerintahpun mulai mempunyai komitmen untuk menjadikan *good governance* sebagai landasan atau pondasi nilai pemerintahan. Mahmud Ali, *Agama Dan Negara* ... h.227

¹²¹ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.221

¹²² Mahmud Ali, *Agama Dan Negara* ... h.222

semata-mata hanya karena Allah SWT, dipertanggungjawabkan kepada manusia dan Allah SWT.¹²³

Al-Qur'an memberikan tuntunan kepada manusia untuk berkarir dan memenuhi kebutuhan hidup. Diantara perintah tersebut yakni surah An-Nisa' ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ
 كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya : dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Ketika menafsirkan ayat ini, Quraish Shihab mengatakan bahwa laki-laki hendaknya tidak iri hati terhadap karunia yang diberikan Allah kepada wanita. Sebaliknya, wanita tidak boleh iri hati terhadap apa-apa yang dikaruniakan Allah kepada laki-laki. Masing-masing mendapatkan bagian, sesuai dengan tabiat perbuatan dan haknya. Maka hendaknya masing-masing berharap agar karunianya ditambah oleh Allah dengan mengembangkan bakat dan memanfaatkan kelebihan yang dititipkan Allah kepadanya. Allah Maha

¹²³ Mc. Wija, *Prinsip Politik Islam*.... h.221

Mengetahui segala sesuatu dan memberikan kepada setiap jenis makhluk sesuatu yang sesuai dengan kejadiannya.¹²⁴

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu modal penting bagi kehidupan suatu perusahaan. Dituntut untuk bisa bersaing sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan, karena yang menggerakkan dan mengatur sumber daya lainnya adalah karyawan.¹²⁵ Oleh karena itu penting pula kemampuan karyawan dikembangkan, dengan meningkatkan kemampuan kerja yang disiplin, tepat dan tuntas. Setiap manusia pasti berkeinginan untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya. Salah satu bentuk keberhasilan yang ingin diraih adalah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan sekaligus ingin sukses dalam karir.¹²⁶

Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja.¹²⁷ Sehingga untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja dirasa perlu pihak perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk dapat membuktikan kinerja yang baik, serta selalu memberikan nutrisi kerja dengan memotivasi kerja karyawan agar lebih memiliki sikap baik yang menghasilkan kinerja yang positif. Sebagaimana Firman Allah SWT, dalam surat Al-Taubah (9) ayat 105:

¹²⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah...* h. 476

¹²⁵ Sari, Rahmania, and Anshori. *Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas...* h.77

¹²⁶ Lawrence R. Jauch. *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan...* h.115

¹²⁷ Mc.Wija. *Career Depelovement Program...* h.73

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٤٠﴾

Artinya: 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.

Hamka menjelaskan, amal adalah pekerjaan, usaha, perbuatan dan keaktifan hidup. Maka selain beribadah, orang yang beriman juga harus bekerja dan berusaha, sesuai dengan bakat dan kemampuannya.¹²⁸ Allah menyuruh manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaan, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai tenaga dan kemampuannya. Artinya manusia tidak perlu mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya, supaya umur tidak habis dengan percuma.¹²⁹ Dengan demikian, manusia dianjurkan untuk tidak bermalas-malas dan menghabiskan waktu tanpa ada manfaat. Mutu pekerjaan harus ditingkatkan dan selalu memohon petunjuk Allah.¹³⁰

Allah memerintahkan manusia untuk selalu melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan untuk orang lain. Karena semua amal akan dilihat oleh Allah, Rasul, serta para mukminin, dan akan diperlihatkan oleh Allah di hari kiamat kelak, kemudian akan mendapatkan balasan sesuai dengan amal perbuatannya ketika dimuka bumi. Jika amal perbuatan yang baik akan mendapat pahala, dan jika perbuatannya jelek akan mendapat

¹²⁸ Hamka, *Tafsir Al-Azhar* (Pustaka Panji Mas, 1982). h.256

¹²⁹ Mulya Kelana, *Bekerja Dalam Islam ..* h.38

¹³⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah...* h.486

siksa.¹³¹ Allah tidak melarang manusia mencapai karir setinggi-tingginya dalam kehidupan, selama dilakukan dan diperleh semata-mata karena Allah SWT demi menyeimbangkan dunia dan akhirat.



¹³¹ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, 2nd edn (Pustaka Rizki Putra, 2000). 1671