

E-Book

Editor: Olivia Fachrunnisa

Menyiapkan Generasi Khaira Ummah Emas 2045

**Pendekatan Islamic Human
Resources Management**



UNISSULA PRESS
Anggota IKAPI & APPTI

ISBN 978-623-6264-44-7 (PDF)



9 786236 264447

**MENYIAPKAN GENERASI
KHAIRA UMMAH EMAS 2045:
PENDEKATAN *ISLAMIC HUMAN
RESOURCES MANAGEMENT***

Editor:
Olivia Fachrunnisa

UNISSULA PRESS

**MENYIAPKAN GENERASI KHAIRA UMMAH EMAS 2045:
PENDEKATAN *ISLAMIC HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT***

Editor : Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si. Ph.D
Desain sampul & tata letak isi : Dwi Riyadi Hartono
Ukuran : 15,5 x 23 Cm;
Jumlah Halaman : xvi + 124
Cetakan Pertama : Februari 2022

E-BOOK

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang
Copyright Reserved**

ISBN : 978-623-6264-44-7 (PDF)

Penerbit:
UNISSULA PRESS
Universitas Islam Sultan Agung
Jl. Raya Kaligawe KM. 4 Semarang (50112)
Jawa Tengah Indonesia
Telp (024) 6583584, Fax.(024) 6582455

Asosiasi:

- Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia) dan
- APPTI (Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi)

PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaykum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas terselesaikannya buku dengan tema menuju generasi emas Indonesia 2045. Semoga Allah SWT memberikan kenikmatan kepada kita semua. Sebagai generasi milenial saat ini diharapkan dapat mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia melalui generasi-generasi yang berpotensi. Generasi yang memiliki karakter yang positif yang menghargai nilai-nilai budayanya, sosial, dan budaya.

Rasa syukur atas segala karunia-Nya, maka kami mendapat kemudahan untuk menyusun buku ini bersama dengan para kontributor, yaitu para mahasiswa mata kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia pada semester gasal TA 2021/2022 di Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang.

Buku ini dirancang tidak untuk mencakup semua aspek terkait dengan mewujudkan generasi emas Indonesia 2045. Akan tetapi, buku ini fokus pada pengelolaan manusia mengenai *growth mindset*, membangun *employability skill millennial workforce*, *soft learning comprehensive*, *human values learning*, *experience-based learning* serta *spiritual mental health yang diharapkan* sebagai generasi millennial dapat memiliki karakter tersebut. Sehingga kesejahteraan, kenyamanan, dan keselamatan kerja tetap terjamin dalam rangka mencapai kinerja terbaik. Mengapa manusia? Karena manusia inilah yang menjadi pelaku utama sebuah peradaban di muka bumi. Allah menciptakan manusia sebagai *khalifatullah fil 'ard*. Sebagai *khalifatullah fil 'ard*, maka kita wajib berusaha untuk menjadi sebaik baik manusia, yaitu yang memberikan manfaat kepada sesama dan lingkungan sekitar.

Dalam sudut pandang Islam, manusia bukan hanya

berperan sebagai pemain utama sebuah pencapaian visi hidup dan kelestarian ekosistem alam di dunia, tetapi Islam mengajarkan setiap manusia untuk menjadikan semua aktivitas dirinya sebagai sarana dakwah untuk saling mengajak dalam kebaikan (memberikan kontribusi terbaik yang dimiliki), mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat (kemaslahatan umat) berdasarkan kasih sayang, kepercayaan dan keadilan. Hal ini sebagaimana terkandung dalam Al-Qur'an, surat Ali Imran ayat 110, "*Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah.*"

Pembahasan pada buku ini dikaitkan dengan menempatkan manusia sebagai aset yang paling penting dan harus dikelola dengan cara terbaik karena manusia adalah ciptaan Allah SWT yang paling mulia. Secara spesifik, pembahasan dibagi ke dalam 3 tema besar yaitu, *Education, Learning, dan Health.*

1. Upaya Menumbuhkan *Growth Mindset* Melalui Pendidikan Karakter pada *Millennial Workforce*

Pada bagian ini pembahasan akan mencakup *growth mindset* (pola pikir berkembang) didasarkan pada kepercayaan. *Mindset* Sumber Daya Manusia dirasa sulit untuk berkembang dengan adanya arus globalisasi. Melalui pendidikan karakter dapat menumbuhkan pola pikir dengan pembentukan karakter yang melibatkan aspek *knowledge, feeling, loving, dan acting.* Pola pikir berkembang ini sangat dibutuhkan oleh *millennial workforce* dalam setiap tahapan *career life cycle.* Dapat kita ketahui bahwa setiap karyawan pasti akan melalui tahapan krisis dalam hidup mereka. Untuk itu, langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan *growth mindset* melalui pendidikan karakter pada *millennial workforce* akan dibahas pada bab ini.

2. Membangun *Employability Skill Millennial Workforce* Melalui *Career Development*

Bagian ini membahas tentang bagaimana membangun *employability skill* yang dibutuhkan oleh *millennial workforce* dalam menghadapi dunia kerja. Upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja ini dilakukan dengan memberikan pengembangan peningkatan kesiapan kerja yang terdiri atas *career development* yang mencakup pemetaan pengalaman kerja dan hidup, kedalaman pengetahuan dan keterampilan profesional yang dimiliki, keterampilan interpersonal umum, dan kecerdasan emosi. Kemampuan yang dimaksud tidak hanya pengetahuan dan keterampilan secara teknis (*hard skill*), tetapi juga meliputi sikap dan tindakan (*soft skill*). Kemampuan *employability skill* dibutuhkan oleh *millennial workforce* untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dengan salah satunya melalui cara pengembangan karir. Beberapa langkah dan metode yang diperlukan dalam pengembangan karir dijelaskan pada bab ini.

3. *Soft skill Learning Comprehensive: Peningkatan Identitas Vokasional Santri Milenial Mewujudkan Generasi Emas Indonesia 2045*

Bagian ini akan banyak memberikan masukan tentang peningkatan paradigma pendidikan yang berfokus pada *knowledge production* dan *innovation application of knowledge*. Peningkatan sistem pembelajaran yang komprehensif pesantren yang memiliki kualitas serta berdampak bagi ekosistem pembangunan SDM, santri menjadi representatif yang memiliki identitas vokasional hasil luaran pendidikan pesantren. Oleh karena itu, perlu adanya pembelajaran

komprehensif terutama bidang pengembangan keterampilan *soft skill*. Sehingga pada bab ini menjelaskan salah satu bentuk usaha yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas SDM di pesantren dengan menggunakan pembelajaran komprehensif sehingga wawasan dan pengembangan keterampilan *soft skill* dapat bermanfaat untuk membantu pembangunan harkat martabat bangsa yang berkelanjutan demi menghadapi tantangan zaman mewujudkan generasi emas Indonesia 2045.

4. *Human Values Learning: Suatu Pendekatan untuk Menyiapkan Human Literacy bagi Millennial Workforce*

Pada bagian ini pembahasan akan menerangkan upaya-upaya progresif dan komprehensif untuk pembangunan sumber daya manusia mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan melihat aspek-aspek karakter yang dipahami dengan bagaimana memandang manusia sebagai manusia sesuai dengan fitrahnya. Tujuan bab ini adalah mendiskusikan model atau strategi penyiapan para *millennial workforce* untuk memahami nilai-nilai manusia sebagai bentuk peningkatan *human literacy* dengan metode *human values learning*. Keterbukaan wawasan bagi generasi milenial dengan upaya memahamkan mereka bahwa manusia tidak hanya memiliki nilai yang sifatnya materialistik, tetapi juga memiliki emosional yang harus diperhatikan. Sehingga bab ini membahas bagaimana menyiapkan *human values learning* melalui peran-peran kurikulum pendidikan, peran keluarga, dan komunitas-komunitas yang bermunculan di tengah masyarakat, dapat menjadi media untuk meningkatkan kualitas *millennial workforce*.

5. *Experience-based learning*: Pendekatan Baru pada Sistem Pendidikan Dasar dan Menengah

Bagian ini menjelaskan tentang peran pendidikan dasar dan menengah dalam mempersiapkan Indonesia emas di tahun 2045. Salah satunya dengan pendidikan berbasis pengalaman (*Experience-based learning*). Tujuan dari pendidikan berbasis pengalaman ini adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan unggul, serta menciptakan suatu sistem pendidikan yang menyenangkan bagi siswa pada pendidikan dasar dan menengah. Pada bab ini memberikan gambaran bagaimana proses kegiatan belajar mengajar di Indonesia cenderung berfokus pada aspek pengetahuan atau hanya sekedar perpindahan informasi dari guru ke murid saja. Sehingga konsep pada bab ini sebagai salah satu bentuk fasilitas penunjang dalam menyongsong Indonesia emas di tahun 2045.

6. *Spiritual Mental Health*: Penguatan Kondisi Kesehatan Mental Generasi Milenial Dengan Pendekatan Nilai Religiusitas

Bagian ini akan banyak memberikan penjelasan bagaimana pentingnya kesehatan mental, tingkat nilai religius yang dapat sebagai benteng para mahasiswa agar terhindar dari masalah, stress dan depresi, karena terdapat hal-hal baik yang dianjurkan untuk dilakukan terkhusus generasi milenial muslim. Di dalam bab ini akan dijelaskan terkait dengan nilai-nilai religius dan pendekatan yang dilakukan untuk menguatkan kondisi kesehatan mental generasi milenial. Sehingga dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Indonesia dapat berkembang menjadi lebih baik menuju tahun emas 2045.

Buku ini menyediakan panduan bagi segenap lapisan masyarakat untuk menyiapkan generasi emas *khaira ummah* di tahun 2045.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua kontributor yang telah menyumbangkan ide dan gagasan terkait topik pada buku ini. Semua kontributor dalam buku ini adalah mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang.

Terima Kasih.

Wassalamu'alaykum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 03 Februari 2022

Editor,
Olivia Fachrunnisa

EDITOR

Olivia Fachrunnisa
Department of Management, Faculty of Economics
Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)
Semarang-Indonesia

KONTRIBUTOR DAN BIOGRAFI

PENULIS

Umul Khoiriah adalah mahasiswi yang tengah menempuh pendidikan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan mengambil fokus di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi. Umul tertarik dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia. Dengan ilmu yang didapatkannya ia ingin memiliki banyak bisnis dan mengembangkannya serta bercita – cita ingin menjadi *influencer*.

Nindita Rohimatusy Syafaah adalah mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sedang menempuh program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi. Nindita tertarik pada bidang kajian pengelolaan sumber daya manusia. Nindita memiliki motto hidup "*Whatever you are, be a good one*". Dimana menjadi seseorang dengan pendirian yang teguh namun terbuka terhadap kritik dan saran, selalu apa adanya serta melakukan apapun yang terbaik sesuai dengan versinya. Nindita memiliki misi memperluas wawasan serta meningkatkan kualitas diri.

Kurniawan Wicaksono adalah mahasiswa prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNISSULA. Kurniawan tertarik dalam kajian *entrepreneur* dan pengelolaan kinerja SDM dalam perspektif Islam. Suatu saat ingin menjadi seorang *entrepreneur* muda yang handal. Sehingga dapat bermanfaat bagi keluarga, dan segenap kaum muslimin di seluruh dunia. Motto hidupnya adalah *sir walaa taqif*, yang artinya maju terus pantang mundur. Sama halnya perjuangan Rasulullah SAW ketika membawa agama Islam, tidak pernah menyerah dan

mundur walaupun diancam akan dibunuh. Serta Kurniawan selalu mengingat pesan gurunya yaitu barang siapa yang berniat dan menginginkan sesuatu yang besar, maka hendaknya dia bermimpi besar. Kurniawan Alhamdulillah telah banyak mengikuti kegiatan organisasi dan sosial, baik internal maupun eksternal. Sekarang Kurniawan menetap di sebuah pesantren di daerah Banyumanik, Semarang.

Irfan An Naufal adalah mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sedang menempuh Program studi S1 Ilmu Manajemen. Irfan sangat tertarik dengan bidang kajian pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Itulah mengapa dia aktif dalam organisasi sejak duduk dibangku sekolah menengah atas seperti Rohani Islam dan Jurusan Manajemen UNISSULA (sekarang). Dia aktif dalam berorganisasi untuk mempelajari bagaimana interaksi dengan orang banyak yang memiliki latar belakang yang berbeda. Dia juga memiliki cita-cita menjadi *entrepreneur* di bidang otomotif sesuai dengan hobinya. Diharapkan dia dapat menjadi *entrepreneur* yang dapat membuka lapangan pekerjaan yang banyak dengan tujuan mensejahterakan dan mengembangkan banyak orang untuk dapat berguna di masyarakat.

Fadhlurrahman atau sapaan akrabnya Alfat ini adalah mahasiswa S1 Ilmu Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Alfat sangat tertarik terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi, oleh karena itu, ia banyak mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mengetahui lebih lanjut terkait pengelolaan sumber daya manusia, ia juga aktif di dalam organisasi kampus, bisa dibilang ia sudah sering menghadapi problematika yang umum terjadi pada sebuah

organisasi, sehingga ia sendiri mampu menghadapi dan mengambil sebuah tindakan dalam mengatasi problematika yg terjadi pada organisasi. ia mempunyai impian suatu saat ia akan memiliki sebuah perusahaan yang bergerak di bidang olahraga seperti sepak bola, hal ini karena kesukaan dia terhadap sepak bola yang luar biasa dan ingin memajukan industri sepak bola di Indonesia.

Herri Triono Herri Triono adalah mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang sedang menempuh program studi S1 Manajemen. Ia sangat tertarik dengan bidang pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan. Dan saat ini Ia juga masih terus belajar tentang hal tersebut. Herri aktif mengikuti organisasi dari bangku kuliah yaitu tergabung di Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Unissula, dan beberapa kali mengikuti *internship*. Ia aktif mengikuti organisasi agar dapat belajar bagaimana berinteraksi dengan banyak orang yang memiliki latar belakang yang berbeda. Ia memiliki cita-cita menjadi *entrepreneur* dan suatu saat nanti ingin memiliki sebuah klub sepak bola sesuai dengan hobinya. Ia berharap dengan menjadi seorang *entrepreneur* dan memiliki sebuah klub sepak bola akan dapat membuka lapangan pekerjaan dan bermanfaat bagi banyak orang dengan tujuan mensejahterakan dan mengembangkan banyak orang agar berguna di masyarakat.

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| PENGANTAR | i |
| KONTRIBUTOR DAN BIOGRAFI PENULIS | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| PENDAHULUAN | xiii |
| BAB 1 UPAYA MENUMBUHKAN <i>GROWTH MINDSET</i> MELALUI PENDIDIKAN KARAKTER PADA <i>MILLENNIAL WORKFORCE</i> | |
| Umul Khoiriah | 1 |
| | |
| BAB 2 MEMBANGUN <i>EMPLOYABILITY SKILL</i> <i>MILLENNIAL WORKFORCE</i> MELALUI <i>CAREER DEVELOPMENT</i> | |
| Nindita Rohimatusy Syafaah | 23 |
| | |
| BAB 3 <i>SOFT SKILL LEARNING COMPREHENSIVE: IDENTITAS VOKASIONAL SANTRI MILENIAL MEWUJUDKAN GENERASI EMAS INDONESIA 2045</i> | |
| Kurniawan Wicaksono | 43 |
| | |
| BAB 4 <i>HUMAN VALUES LEARNING: SUATU PENDEKATAN UNTUK MENYIAPKAN HUMAN LITERACY BAGI MILLENNIAL WORKFORCE</i> | |
| Irfan An Naufal | 61 |
| | |
| BAB 5 <i>EXPERIENCE-BASED LEARNING: PENDEKATAN BARU PADA SISTEM PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH</i> | |
| Fadhlurrahman | 83 |
| | |
| BAB 6 <i>SPIRITUAL MENTAL HEALTH: PENGUATAN</i> | |

KONDISI KESEHATAN MENTAL GENERASI
MILLENNIAL DENGAN PENDEKATAN NILAI-NILAI
RELIGIUSITAS

Herri Triono97

PENUTUP..... 115

Daftar Pustaka..... 118

PENDAHULUAN

Indonesia emas sangat diharapkan bangsa Indonesia untuk mampu berdiri sejajar dengan negara-negara lain dalam menghadapi persoalan yang ada di tanah air. Seperti kesenjangan sosial, tingginya tingkat korupsi, serta pengaruh paham ekstrimisme yang dilakukan secara terbuka maupun tertutup. Dalam rangka menyiapkan bangkitnya generasi emas Indonesia tahun 2045, kita perlu memiliki sebuah keyakinan, optimisme dan kesamaan gerak serta cara pandang.

Diperkirakan pada tahun 2045, perekonomian dunia akan jauh lebih mandiri dengan tidak selalu berkiblat pada ekonomi Amerika Serikat (AS). Sentral ekonomi akan bergerak pada negara Asia. Meliputi negara China, Korea Selatan, India, dan Jepang. Hal ini dikarenakan wilayah Asia terdukung adanya bonus demografi. Tercapainya megatren dunia di tandai beberapa faktor meliputi, penentuan demografi global, urbanisasi dunia, kondisi keuangan dunia, perdagangan internasional, kelompok pendapatan menengah, perubahan kondisi iklim, daya saing sumber daya alam, tingkat kemajuan teknologi serta perubahan geopolitik dan geoekonomi. Untuk menentukan arah tujuan dan masa depan bangsa yang aktif dalam proses pembangunan nasional. Generasi saat ini dituntut untuk memberikan iklim perubahan yang lebih baik diperlukan perubahan pola pikir dan paradigma dari para generasi muda dan orang tua sebagai pendidik utama serta adanya toleransi antar tokoh agama, tokoh bangsa maupun pemimpin negara akan memperkuat orientasi visi Indonesia. Perubahan pada paradigma, mentalitas harus didukung oleh semua pihak untuk dapat menumbuhkan kesadaran paradigmatis serta mentalitas yang tangguh, sehingga menjadi pribadi Indonesia yang baru, manusia pancasila yang baru, serta umat manusia beragama yang cerdas dan melek digital. Dengan melihat nilai-nilai

kearifan yang jauh sudah tertanam dari zaman dahulu. Berbekal rasa optimis, dan kekuatan modal sosial inilah kita perlu memberikan ruang gerak yang positif pada generasi muda dalam membangun suatu hal sekecil apapun dengan meningkatkan jiwa nasionalisme terhadap tanah air.

Oleh karena itu, negara dan setiap elemen paling kecil perlu memiliki pemimpin yang paham tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya dan pintar dalam mengidentifikasi masalah agar mendapatkan solusi yang terbaik, sehingga generasi muda mampu mencapai tujuan dengan bergerak sesuai yang di harapkan untuk menuju Indonesia emas 2045. Bergeraknya generasi-generasi muda saat ini diharuskan sesuai dengan alur tujuan yang akan dicapai dengan memberikan bekal dan pengarahan untuk membentuk generasi yang lebih baik. Sebagai pemimpin harus mengedepankan pemikiran secara jelas dan berdasarkan kenyataan, yang akan mendukung generasi muda saat ini dalam memahami cara pandang moralitas, mentalitas, bertoleransi, kerukunan, serta kebhinekaan, yang kemudian akan memunculkan rasa empati, yaitu dengan mendengarkan setiap reaksi generasi- generasi muda. Sehingga dengan hal tersebut akan menghindari adanya konflik dan perpecahan antara pemimpin dengan generasi-generasi muda sebagai *agent of change* suatu bangsa menuju yang lebih baik.

BAB 1

UPAYA MENUMBUHKAN *GROWTH* *MINDSET* MELALUI PENDIDIKAN KARAKTER PADA *MILLENIAL* *WORKFORCE*

BAB 1 || UPAYA MENUMBUHKAN *GROWTH MINDSET* MELALUI PENDIDIKAN KARAKTER PADA *MILLENNIAL WORKFORCE*

Ummu Khoiriyah

umulkhoiriah@std.unissula.ac.id

Abstrak. *Growth mindset* (pola pikir yang berkembang) didasarkan pada kepercayaan bahwa kualitas-kualitas dasar seseorang adalah hal yang dapat diolah melalui upaya-upaya tertentu. Meskipun manusia mungkin berbeda dalam segala hal, dalam bakat dan kemampuan awal, minat, atau temperamen setiap orang dapat berubah dan berkembang melalui perlakuan dan pengalaman. Pola pikir atau mindset sumber daya manusia saat ini, ada yang belum mengarah ke masa depan. Hal ini membuat SDM yang ada sulit untuk berkembang, karena seharusnya arus globalisasi dapat membawa kita menuju ke pemikiran yang lebih maju ke depan. Melalui pendidikan karakter, diharapkan dapat menjadi jalan untuk menumbuhkan pola pikir yang berkembang terhadap tenaga kerja *millennial* di Indonesia. Pendidikan karakter merupakan proses pembentukan karakter yang harus dilakukan secara berkesinambungan yang melibatkan aspek *knowledge, feeling, loving, dan acting*. Pola pikir berkembang ini sangat dibutuhkan oleh *millennial workforce* dalam setiap tahapan *career life cycle* mereka. Karena dapat diketahui bahwa setiap karyawan pasti akan melalui tahapan krisis dalam hidup mereka. Untuk itu, langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan *growth mindset* melalui pendidikan karakter pada *millennial workforce* akan dibahas pada bab ini.

Keywords: *Growth midset, pendidikan karakter, millennial workforce, career life cycle*

I. Pendahuluan

Manusia menjadi makhluk ciptaan Allah SWT. yang paling sempurna di muka bumi ini dibandingkan makhluk hidup lainnya. Berbeda dengan hewan ataupun tumbuhan, manusia sendiri diberikan anugerah berupa akal pikiran yang dapat digunakan oleh manusia itu sendiri untuk mengolah sesuatu hal di otak mereka. Sehingga setiap individu mempunyai kemampuan untuk membedakan mana hal yang baik dan buruk. Sebagai makhluk Allah SWT yang memiliki kapasitas sebagai *khalifah* di dunia ini, manusia menjadi sumber daya yang sangat penting bagi perubahan suatu negara. Secara umum biasanya, sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Namun, pada kenyataannya SDM tidak hanya bertindak sebagai aset sebuah perusahaan tetapi juga aset sebuah negara. Manusia memiliki sumber daya dalam dirinya yang dapat digunakan untuk melaksanakan kegiatan yang tidak dapat dilakukan oleh makhluk lain.

Dalam diri manusia terdapat akal pikiran dan bakat dasar yang perlu dikembangkan, sehingga mampu menghasilkan suatu kebaruan yang dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Kemampuan manusia yang dapat diolah sedemikian rupa dapat menghasilkan sesuatu yang juga memiliki dampak besar bagi sekitarnya. Oleh karena itu, penting bagi setiap insan di muka bumi ini untuk terus belajar mencari ilmu dimanapun dan kapanpun mereka berada. Hal ini sangat penting untuk dilakukan agar bakat dasar yang dimiliki oleh setiap individu dapat terus berkembang, begitu pula dengan akal pikirannya. Karena setiap kemampuan yang dianugerahkan kepada manusia harus dimaksimalkan dengan cara diasah secara terus menerus agar menjadi maksimal. Dalam mengasah sebuah bakat memang tidak bisa dilakukan dengan waktu yang singkat, proses ini membutuhkan waktu

yang pada setiap orangnya berbeda-beda. Mungkin pada orang-orang yang cerdas mereka dapat lebih mudah belajar sehingga dapat lebih cepat mengelola bakat yang dimiliki. Berbeda dengan orang yang memiliki tingkat kecerdasan yang biasa-biasa saja, mereka mungkin membutuhkan waktu yang lebih lama untuk dapat mengembangkan bakatnya.

Pendidikan sangat berpengaruh dalam hal pengembangan bakat seorang manusia. Dimulai dari masa anak-anak hingga dewasa, setiap individu di sebuah negara diharuskan menjalani pendidikan di sekolah dalam jangka waktu tersebut. Pendidikan sangat penting diberikan agar manusia menjadi orang yang berilmu, berbakat, dan juga berkarakter. Di lingkungan sekolah, kita akan mendapatkan banyak sekali pengetahuan, pelajaran, dan pengalaman yang membuat pemikiran manusia menjadi lebih terbuka dan luas. Tak hanya itu, pendidikan di sekolah juga membantu setiap individu untuk dapat berpikir secara lebih kritis. Sistem pendidikan yang diajarkan juga akan membentuk karakter seseorang. Perlu disadari bahwa saat dewasa ini, masih banyak sekali ditemui orang-orang yang berilmu namun tidak berkarakter. Karakter manusia memang tidak serta merta dapat terbentuk dengan begitu saja. Untuk menciptakan manusia yang berkarakter diperlukan proses yang sangat panjang bahkan mungkin hingga ujung usia manusia itu sendiri. Berkaitan dengan pendidikan karakter, sumber daya manusia di Indonesia membutuhkan pendidikan yang bermutu yang mampu membantu meningkatkan karakter di masyarakat menjadi lebih bermutu. Pola asuh yang baik, pendidikan yang bermutu, serta lingkungan yang bermutu menjadi kunci penting dalam membantu pembentukan karakter seseorang. Untuk itu, agar dapat tercipta SDM yang berkarakter dibutuhkan kerja sama serta tindakan yang berkelanjutan dalam pelaksanaannya.

Memasuki era industri 4.0, erat kaitannya dengan segala perubahan pola di kehidupan ini akibat adanya perkembangan teknologi. Zaman yang semakin cerdas

menuntut manusianya menjadi lebih cerdas, karena jika tidak kehidupan manusia hanya akan dikendalikan oleh pesatnya perkembangan zaman tanpa bisa melakukan pengelolaan dengan baik. Masyarakat tidak dapat melakukan penolakan terhadap gelombang revolusi industri 4.0 ini. Saat ini yang dapat dilakukan oleh masyarakat ialah mempersiapkan diri, anak, dan cucu mereka agar menjadi individu yang unggul dan berkualitas, sehingga mampu menghadapi segala tantangan yang diakibatkan oleh perubahan era yang sedang terjadi. Setiap individu perlu mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan ini, karena jika tidak ketidaksiapan individu itu sendiri yang akan menyebabkan kemunduran bagi suatu negara. Karena, SDM merupakan aset penting yang dimiliki suatu negara, oleh karena itu untuk dapat memajukan sebuah negara dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya.

Sebagai penduduk dengan usia produktif, generasi millennial saat ini mengemban tanggung jawab untuk memajukan negara ini di masa depan. Perlu diketahui bahwa pada tahun 2015-2035 Indonesia akan mengalami bonus demografi. Yang dimaksud dengan bonus demografi adalah ketika jumlah populasi produktif usia 15-64 tahun mencapai sekitar 70% atau sekitar 180 juta orang dan sisanya adalah sekitar 30% atau sekitar 60 juta orang usia non produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah penduduk Indonesia saat ini adalah generasi *millennial*. Bonus demografi yang dialami oleh Indonesia hingga tahun 2035 yang akan datang menjadi sebuah pisau bagi negara ini, dimana di satu sisi keadaan ini memberikan keuntungan dan di lain sisi juga memiliki kekurangan yang dapat menimbulkan masalah terhadap bangsa ini. Dengan jumlah populasi terbanyak yang menduduki tanah Indonesia, generasi *millennial* mempunyai peran yang paling dominan dalam menentukan arah roda pembangunan negara ini. Generasi *millennial* yang berkualitas dan unggul menjadi aset bangsa yang sangat berharga sebagai modal utama dalam melakukan pergerakan menuju

pembangunan yang lebih baik. Untuk itu, generasi *millennial* perlu dipersiapkan sejak dini untuk membentuk SDM yang siap mewujudkan Indonesia emas 2045. Pada saat ini, pembentukan SDM yang unggul dan berkualitas masih mengalami kendala atau masalah dalam pelaksanaannya. Hal tersebut seperti pendidikan karakter dan juga pola pikir atau mindset. Masalah-masalah tersebut dapat dilihat dari fenomena yang masih banyak terjadi di Indonesia seperti korupsi, kekerasan seksual, kemiskinan, pengangguran, dan masih banyak lagi.

Terciptanya karakter yang kuat juga akan mempengaruhi pola pikir seseorang. Pola pikir merupakan sebuah filosofi kehidupan, cara berfikir, sikap, opini, dan mentalitas yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku seseorang, memiliki arti penting dalam penilaian manusia, dan pengambilan keputusan dalam respon individu untuk berbagai situasi. Pola pikir atau *mindset* Sumber Daya Manusia saat ini cenderung belum mengarah ke masa depan. Hal ini membuat SDM yang ada saat ini sulit untuk berkembang, karena seharusnya arus globalisasi dapat membawa kita menuju ke pemikiran yang lebih jauh ke depan. Pengembangan pola pikir manusia menjadi penting karena dengan pola pikir dapat dijadikan sebagai dasar yang membuat kehidupan seseorang menjadi lebih disiplin dan terstruktur. Sehingga pembahasan dalam bab ini memiliki tujuan agar para *millennial workforce* dapat memiliki *growth mindset* sebagai modal untuk menghadapi tantangan dalam mewujudkan Indonesia emas 2045. Apa saja yang harus dilakukan untuk menumbuhkan pola pikir dan bagaimana cara melakukannya akan dibahas pada bab ini, yang kemudian akan ditutup dengan kesimpulan.

II. Pendidikan Karakter

Karakter menurut pusat bahasa Depdiknas adalah bawaan, hati, jiwa, kepribadian, budi pekerti, perilaku,

personalitas, sifat tabiat, temperamen dan watak. Sementara itu, yang disebut dengan berkarakter ialah berkepribadian, berperilaku, bersifat, bertabiat dan berwatak. Sedangkan pendidikan dalam arti sederhana sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina, kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Jadi, pendidikan karakter adalah sebuah sistem yang menanamkan nilai-nilai karakter pada peserta didik, yang mengandung komponen pengetahuan, kesadaran individu, tekad, serta adanya kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, maupun bangsa, sehingga akan terwujud insan kamil. Karakter tentunya harus dibentuk sejak seseorang masih kecil dimana pemberian pendidikan karakter harus dibentuk sejak individu baru lahir hingga tutup usia. Pembentukan karakter memerlukan proses yang tidak singkat yang artinya membutuhkan proses yang berkesinambungan agar dapat terbentuk karakter seorang individu yang kuat dan baik.

Karakter SDM yang kuat memiliki ciri-ciri antara lain seperti; religius, bermoral, moderat, cerdas, dan mandiri. Sumber Daya Manusia yang memiliki karakter tersebut sangat penting bagi kemajuan bangsa Indonesia. Karena yang akan melanjutkan perjuangan bangsa ini dalam memakmurkan dan mensejahterakan masyarakatnya adalah para generasi penerus. Kehidupan generasi millennial saat ini yang sangat dekat dengan keberadaan teknologi membuat karakter SDM Indonesia menjadi sulit untuk dibentuk. Dimana keberadaan teknologi ini membuat masyarakat menjadi lebih mudah untuk mengetahui segala macam hal dari luar. Era globalisasi yang sudah berkembang, yang disusul dengan pergerakan percepatan pengembangan teknologi membuat generasi saat ini tidak terkendali. Dengan segala kemudahan yang tersedia membuat generasi *millennial* terkadang melakukan hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan dengan mengabaikan segala norma-norma yang ada dalam kehidupan bermasyarakat.

Hal ini yang kemudian menjadi salah satu faktor yang membuat karakter SDM Indonesia sulit untuk meningkat bahkan cenderung menurun. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas karakter SDM di Indonesia perlu menjadi fokus bagi pemerintah serta masyarakat untuk dapat diatasi. Seperti yang diketahui bahwa pembentukan karakter dalam diri manusia membutuhkan proses yang berkelanjutan mulai dari lahir hingga tutup usia. Dalam pembentukan ini terdapat beberapa ruang lingkup yang menjadi tempat atau wadah seseorang dalam membentuk karakter dalam diri mereka. Ruang lingkup yang paling utama adalah keluarga, meskipun tergolong kecil akan tetapi pada tingkat inilah diharapkan dapat membentuk pondasi yang kuat dalam pembentukan karakter seorang individu. Kemudian, dilanjutkan pada lembaga pendidikan sekolah, yang pada usia anak-anak hingga remaja pendidikan karakter di sekolah mengambil bagian yang cukup besar dalam pembentukan karakter generasi millennial. Namun kedua hal tersebut tidak cukup, untuk membentuk kepribadian atau karakter yang berkualitas dalam diri SDM dibutuhkan lingkungan yang mumpuni untuk mendukung pembentukan karakter yang baik, unggul serta berkualitas.

III. Pola Pikir *Millennial Workforce*

Karakter pada masyarakat Indonesia belum mengalami peningkatan, khususnya bagi generasi penerus. Hal ini menjadi penting untuk difokuskan oleh pemerintah dalam membangun SDM yang berkarakter. Pendidikan karakter adalah sebuah sistem yang menanamkan nilai-nilai karakter pada peserta didik, yang mengandung komponen pengetahuan, kesadaran individu, tekad, serta adanya kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, maupun bangsa, sehingga akan terwujud *insan kamil*. Pembentukan karakter harus dilakukan secara

sistematis dan berkesinambungan melibatkan aspek *knowledge, feeling, loving*, dan *acting*. Jika aspek-aspek tersebut dapat dilibatkan dengan baik dalam pendidikan karakter di Indonesia, maka hal tersebut dapat membantu menciptakan SDM yang berkarakter. Untuk itu, pemberian dan pengadaan pendidikan karakter harus digalakkan dan ditingkatkan. Karakter SDM di Indonesia yang berada dalam keadaan krisis nampaknya membuat pendidikan karakter yang diberikan di sekolah tidak cukup. Seperti yang telah diketahui bahwa pembentukan karakter harus melalui proses yang berkesinambungan maka diharapkan seluruh pihak yang terlibat dalam hal ini dapat bekerja sama dengan baik. Pihak yang dimaksud dalam hal ini adalah individu itu sendiri, keluarga, pendidikan, serta lingkungan dan alam sekitar. Jika seluruh pihak dapat bekerja sama dengan baik, maka hal tersebut dapat mempermudah pelaksanaan pembentukan karakter yang kuat dalam diri setiap individu. Karakter SDM yang kuat memiliki ciri-ciri antara lain seperti, religius, moderat, cerdas, dan mandiri. Keempat hal tersebut hendaknya dapat tercermin dalam kepribadian SDM di Indonesia.

Pemberian pendidikan karakter yang baik akan mempengaruhi pola pikir seorang individu. Khodijah, 2006 menjelaskan bahwa pola pikir (*mindset*) adalah salah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan dengan pola berpikir untuk menemukan pemahaman/pengertian yang dikehendaki. Pada dasarnya pola pikir dalam diri manusia tidak selalu sama, dalam hal ini Dweck, 2006 menyatakan bahwa terdapat dua macam *Mindset*, yaitu:

- 1) *Fixed Mindset* (Mindset Tetap)

Mindset tetap (*Fixed mindset*) ini didasarkan pada kepercayaan bahwa kualitas-kualitas seseorang sudah ditetapkan. Jika seseorang memiliki sejumlah inteligensi tertentu, kepribadian tertentu, dan karakter moral tertentu.

2) *Growth Mindset* (Mindset Berkembang)

Mindset berkembang (*growth mindset*) ini didasarkan pada kepercayaan bahwa kualitas-kualitas dasar seseorang adalah hal-hal yang dapat diolah melalui upaya-upaya tertentu. Meskipun manusia mungkin berbeda dalam segala hal, dalam bakat dan kemampuan awal, minat, atau temperamen setiap orang dapat berubah dan berkembang melalui perlakuan dan pengalaman.

Orang-orang dengan pola pikir berkembang dapat lebih mudah berkembang karena mereka tidak takut untuk mencoba tantangan dan tidak takut gagal. Sehingga SDM di Indonesia diharapkan dapat memiliki *mindset* berkembang sehingga mampu menghadapi tantangan ke depan. Dalam hal ini kebanyakan *mindset* yang dimiliki oleh *millennial workforce* adalah bekerja untuk uang. Sehingga hal ini menyebabkan ketimpangan dalam melaksanakan pekerjaan, seorang individu yang bekerja untuk uang hanya akan fokus pada hasil yang akan diterima tanpa mementingkan proses yang sedang dikerjakan. Selain itu, kehidupan zaman sekarang yang serba dimudahkan membuat generasi *millennial* sangat mengandalkan hal ini. Dimana mereka selalu berharap bahwa apapun yang mereka lakukan dapat berjalan dengan mudah. Hal ini dapat mengurangi usaha seseorang, padahal ketika kemudahan yang ada saat ini seharusnya membuat kita berpikir untuk memanfaatkan kemudahan untuk membuat suatu hal yang lebih baru. Bukan malah memanfaatkan kemudahan yang ada untuk meringankan pekerjaan tanpa membuat suatu perkembangan. Sebagai *millennial workforce* seharusnya kita mampu melaksanakan pekerjaan kita dengan penuh kreativitas, inovasi, berorientasi ke masa depan serta sikap kepemimpinan yang jujur dan adil. Untuk membentuk pola pikir yang jauh ke depan setiap individu diharapkan dapat memulainya dengan hal-hal yang kecil. Karena bonus demografi yang akan terjadi dimasa mendatang harus

dimanfaatkan dengan baik, hal ini perlu disiapkan dengan membangun generasi SDM masa depan yang unggul dan berkualitas. Sehingga diharapkan pada era bonus demografi nantinya dapat tercipta SDM Indonesia yang berkarakter, serta memiliki pola pikir yang kuat, unggul, berkualitas, serta berorientasi pada masa depan. Dengan begitu Indonesia emas 2045 dapat tercapai sebagai bangsa yang mampu menghadapi persaingan dunia yang semakin ketat.

IV. Menumbuhkan Pola Pikir Berkembang Melalui Pendidikan Karakter

Seperti yang telah dituliskan di atas bahwa karakter pada masyarakat Indonesia belum mengalami peningkatan khususnya bagi generasi penerus. Karakter ini erat kaitannya dengan habit atau budaya hidup per individu yang membuat hal ini sangat berpengaruh pada pola pikir seseorang. Pada saat ini jumlah tenaga kerja *millenial* sebanyak 93,74% berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik. Angka ini menunjukkan jumlah yang sangat besar pada tenaga kerja di Indonesia, meskipun jumlah ini mengalami penurunan dari jumlah pada tahun-tahun sebelumnya. Penurunan jumlah ini dikarenakan adanya pandemi Covid-19 yang telah melanda Indonesia sejak awal tahun 2020. Untuk itu, masyarakat Indonesia harus lebih bersiap lagi untuk menghadapi tantangan-tantangan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang. Persiapan tersebut dapat dilakukan dengan membentuk SDM yang unggul, kuat, berkualitas, dan berorientasi pada masa depan. Pembentukan SDM tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan karakter. Definisi pendidikan karakter Pendidikan karakter adalah sebuah sistem yang menanamkan nilai-nilai karakter pada peserta didik, yang mengandung komponen pengetahuan, kesadaran individu, tekad, serta adanya kemauan dan tindakan untuk melaksanakan nilai-nilai, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, maupun

bangsa, sehingga akan terwujud *insan kamil*. Di sini diharapkan pendidikan karakter dapat menjadi jalan untuk menumbuhkan pola pikir berkembang terhadap tenaga kerja *millennial* di Indonesia. Kuatnya karakter yang dimiliki oleh seorang *millennial workforce* diharapkan dapat membentuk *growth mindset* dalam diri individu tersebut. Hal ini penting karena berkaitan dengan pengembangan karir SDM. Dalam salah satu prinsip utama dari teori yang dikemukakan oleh Donald Super bahwa, pengembangan karir adalah kehidupan panjang dan terdiri dari lima tahap utama kehidupan: *Growth, Exploration, Establishment, Maintenance and Disengagement*. Setiap tahap memiliki seperangkat tugas unik dalam pengembangan karirnya dan penghitungan untuk perubahan dan keputusan yang orang dari karir awal hingga masa pensiun. Sehingga dengan pola pikir yang berkembang, diharapkan *millennial workforce* dapat mengembangkan kecerdasan, bakat, serta kualitas diri. Dengan begitu diharapkan, selama perjalanan karir seorang SDM dapat dilewati melalui pemikiran-pemikiran yang berkembang. Untuk itu perlu adanya solusi yang dapat menjadi cara dalam menumbuhkan *growth mindset* pada *millennial workforce* melalui pendidikan karakter, yang di antaranya:

1. Menjaga komunikasi dengan keluarga

Keluarga merupakan ruang lingkup yang paling utama, meskipun tergolong kecil akan tetapi pada tingkat inilah diharapkan dapat membentuk pondasi yang kuat dalam pembentukan karakter seorang individu. Pola asuh dari orang tua yang akan membentuk perilaku serta pemikiran seorang anak. Selain pola asuh yang baik, pemberian cinta dan kasih sayang yang cukup juga berguna bagi tumbuh kembang jiwa anak-anak. Di sinilah aspek *loving* akan berfungsi, dimana perhatian menjadi salah satu cara untuk mengungkapkan rasa cinta seseorang terhadap orang lain. Pada zaman yang semakin ketat akan

persaingan seperti sekarang ini, terkadang para orang tua terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga lupa untuk memberikan perhatian kepada anak-anak mereka. Kemudian ketika seorang anak menjadi dewasa, orang tua dan anak-anak mereka akan sama-sama sibuk dengan urusan dan pekerjaan masing-masing yang menyebabkan kurangnya interaksi dalam rumah. Padahal, interaksi antara orang tua dan anak sangat penting untuk menghindari diri dari gangguan stress akibat kesibukan masing-masing. Dengan adanya interaksi antara orang tua dan anak maka akan membentuk hubungan yang intim dan saling percaya. Interaksi seperti mengobrol, menceritakan kegiatan sehari-hari, menceritakan masalah yang sedang dialami anak kemudian orang tua memberikan solusi atau saran, hal-hal yang seperti ini dapat membentuk pola pikir anak lebih terbuka dan mengurangi beban stress dalam diri anak tersebut. Menurut Devito DeVito (1986): 157) ada empat pola komunikasi keluarga yang umum pada keluarga inti, komunikasi keluarga yang terdiri dari pola persamaan (*Equality Pattern*), pola seimbangterpisah (*Balance Split Patern*), pola tak seimbang terpisah (*Unbalance Split Pattern*) dan pola monopoli (*Monopoly Pattern*). Pola komunikasi ini menjadi faktor penting dalam pendidikan karakter di lingkungan keluarga. Oleh karena itu, menjaga komunikasi dalam keluarga sangat penting untuk dilakukan terlebih ketika usia anak-anak masih sangat muda ataupun ketika sang anak nantinya sudah dewasa dan mandiri akan tetapi tetap saja komunikasi dengan anak sangat diperlukan.

Pada tahap pertumbuhan (*Growth*) yakni sejak lahir hingga usia 14 atau 15 tahun, keluarga memiliki peranan yang sangat penting bagi pembentukan karakter seorang anak. Pada tahap ini konsep diri akan terbentuk, sikap, minat dan kebutuhan akan

berkembang, serta membentuk sebuah pemahaman umum mengenai dunia kerja. Maka dari itu, anak-anak membutuhkan bimbingan orang tua secara penuh, yang dalam hal ini memberikan fungsi *knowledge* atau pengetahuan. Guru pertama bagi seorang anak adalah orang tuanya, mereka mulai belajar berbicara, jalan, makan melalui orang tua mereka sendiri. Sebagai orang tua tentunya *feeling* sebagai orang tua tidak dapat disembunyikan. Segala kasih sayang, bimbingan, serta perhatian yang diberikan oleh orang tua sangatlah tulus. Sehingga perasaan tulus tersebut yang akan dirasakan oleh sang anak. Bagaimana cara orang tua bertindak sedikit banyak akan menjadi contoh bagi anak-anak mereka. Lingkungan keluarga mempunyai tanggung jawab lebih awal untuk membentuk karakter seorang anak. Pendidikan karakter yang diberikan oleh keluarga akan mempengaruhi pola pikir seseorang. Dimana keluarga menjadi lingkungan utama hidup seseorang, yang kemudian diharapkan dalam lingkup kecil ini menjadi dasar terbentuknya pola pikir berkembang dalam diri setiap individu.

2. Meningkatkan *menagement controlling and discussion* pada lembaga pendidikan

Pada tahap eksplorasi yakni pada usia 15 – 24 tahun setiap individu akan “*try out*” melalui kelas-kelas, pengalaman kerja dan hobi-hobi. Mengumpulkan informasi yang relevan. Pilihan tentative dan pengembangan skill-skill terkait. Pada tahap ini juga seseorang akan banyak sekali menghabiskan waktu di lingkungan sekolah. Pada masa-masa ini mereka mendapatkan banyak ilmu pengetahuan, pengalaman, teman, interaksi sosial yang lebih luas. Dalam lingkungan ini seseorang akan banyak menerima dan mendengar cerita dari dunia luar mengenai apapun

kehidupan yang ada di dunia ini. Kegiatan di sekolah selain belajar, seorang siswa dapat mengikuti banyak kegiatan yang mampu membantu untuk mengembangkan bakat seperti kegiatan ekstra kulikuler. Dengan kegiatan-kegiatan semacam ini seseorang dapat menemukan apa yang menjadi keinginan dalam dirinya. Mereka akan menemukan hobi-hobi yang sesuai, menemukan bakat yang sebelumnya mungkin tidak diketahui. Yang kemudian hal-hal ini dapat diasah sehingga menghasilkan *skills* baru yang dapat dikembangkan. Dengan menemukan sesuatu yang relevan berkaitan dengan keinginan diri seseorang, hal ini secara tidak langsung membawa seseorang ke dalam lingkungan baru yang sesuai dengan mereka. Seseorang dapat terbawa kedalam lingkungan yang di dalamnya terdapat orang-orang dengan kesukaan yang sama. Lingkungan ini yang kemudian akan membuat seseorang sedikit demi sedikit akan menemukan jati diri mereka. Dlm lingkungan baru ini juga akan mempengaruhi karakter orang tersebut untuk ke depannya. Dalam hal ini peran pendidik dibutuhkan untuk lebih dapat mengontrol dan memberi arahan kepada siswanya agar dapat berkembang dengan baik dalam tahap eksplorasi ini. Karena lingkungan pergaulan generasi millennial saat ini dapat memberikan dampak positif dan negatif dalam diri seseorang. Kasus-kasus yang marak terjadi dalam beberapa tahun terakhir dalam pergaulan remaja ialah kasus *bullying*, sex bebas, narkoba, dan mental health. Di sini dalam aspek *knowledge*, seorang pendidik tidak hanya memberikan pengetahuan atau ilmu mengenai mata pelajaran saja akan tetapi juga tentang kehidupan pergaulan. Untuk itu, agar hal ini dapat terealisasi dengan baik perlu juga didukung dengan melakukan *controlling* terhadap para siswa. Hal tersebut dapat dilakukan dengan selalu membuka

ruang bagi siswa untuk bercerita kepada guru, atau dengan mengikuti akun sosial media para siswa.

Kemudian, dengan sering mengadakan sesi diskusi di kelas diharapkan dapat menumbuhkan aspek *love* dalam diri para siswa terhadap teman-teman di kelas serta terhadap warga sekolah. Yang dimana hal ini berkaitan dengan aspek *feeling*, yang mampu membuat para siswa menjadi lebih dapat memahami dan bertoleransi terhadap lingkungan disekitarnya. Yang kemudian dapat menimbulkan tindakan yang mampu menyesuaikan dengan keadaan yang tengah terjadi di lingkungan sekitar. Tindakan penyesuaian ini merupakan bagian dari aspek *acting* seseorang. Dengan ini, diharapkan seorang siswa mampu menjadi individu yang berkarakter, yang dalam hal ini berkaitan dengan sikap cinta damai, toleransi, serta menghormati setiap orang. Jika beberapa hal tersebut dapat dimiliki oleh seorang individu di dalam sekolah maka secara tidak langsung pola pikir berkembang dapat terbentuk secara alami.

3. Mengikuti komunitas-komunitas non formal yang bermanfaat

Pada saat usia 25-44 tahun adalah usia dimana telah memasuki tahapan memulai (*etabishment*). Saat berada di tahapan ini transisi karir seseorang akan memasuki pembangunan *skill* dan stabilisasi melalui pengalaman kerja. *Skill* yang telah ditemukan kemudian dikembangkan agar dapat stabil pada tahap ini. Pengembangan ini dilakukan melalui pengalaman kerja yang telah didapat kemudian seorang SDM dapat mengembangkan *skill* yang dimiliki. Untuk mendukung pengembangan ini dibutuhkan faktor eksternal yang mampu mendorong kegiatan ini. Salah satu faktor eksternal yang dapat dilakukan yakni dengan mengikuti komunitas-komunitas non formal.

Bukan komunitas yang hanya memberikan kesenangan, akan tetapi kegiatan komunitas yang dilakukan hendaknya memiliki nilai atau *values* yang dapat membantu pengembangan tersebut. Kelompok komunitas ini dapat membantu seseorang dalam menambah pengalaman melalui cara berorganisasi, berpendapat, serta bergaul di lingkungan yang mungkin saja dalam komunitas tersebut terdiri dari orang-orang dengan berbagai *background* kehidupan.

Komunitas Islam menjadi pilihan yang baik bagi SDM muslim dalam perkembangan *skill* yang dimiliki. Selain dapat mengembangkan potensi dalam diri, komunitas Islam juga dapat memberikan pendidikan karakter yang Islami yang kemudian membentuk karakter seseorang menjadi lebih berakhlakul karimah. akhlak merupakan corak seseorang atau penentu bahwa orang tersebut baik ataupun buruk, sehingga dengan inilah akhlak selalu dijadikan penentu paling terdepan dalam setiap persoalan. Termasuk dalam membangun bangsa Indonesia, khususnya dalam pembinaan anak-anak muda. Akhlak muslim yang baik tercermin dari sikap dan perilaku muslim itu sendiri. Sehingga dengan mengikuti komunitas Islam diharapkan seorang SDM dapat menambah pengetahuan mengenai bagaimana cara agar memiliki akhlak yang baik, dapat menghargai sesama tanpa membedakan suku, ras, keyakinan ataupun warna kulit, serta dapat membangun perilaku yang religius, jujur, mampu memimpin, dan dapat dipercaya. Pendidikan karakter yang Islami seperti ini kemudian diharapkan dapat menumbuhkan pola pikir berkembang yang tetap berpedoman pada konsep Islam.

4. *Self-management*

Menurut pendapat ahli Yates 1985 menyebutkan

bahwa “pengelolaan diri adalah suatu strategi yang mendorong individu untuk mampu mengarahkan perilaku-perilakunya sendiri dengan tanggung jawab atas tindakannya untuk mencapai kemajuan diri”. Untuk mengembangkan pengelolaan diri secara efektif maka perlu dilakukan langkah-langkah dengan tahapan yang sistematis menggunakan prosedur yang jelas. Ada beberapa langkah pengembangan dan pelaksanaan pengelolaan diri yang efektif menurut Yates, 1985 yaitu, dengan menggunakan prosedur sebagai berikut: (1) melakukan identifikasi terhadap tujuan-tujuan yang ada dalam diri individu dengan mencatat melalui *log-sheet* (buku harian), (2) melakukan analisis diri untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada dalam diri individu dilanjutkan dengan ditampilkan dalam bentuk grafik, (3) melakukan perubahan pengembangan diri dari data kekuatan dan kelemahan yang ada dalam diri individu, (4) melakukan perbaikan diri pada aspek-aspek yang masih lemah dalam perubahan dan pengembangan perilaku yang disepakati dan diteguhkan dalam sesi pertemuan pengelolaan diri.

Saat memasuki tahapan pemeliharaan (*maintenance*) ketika menginjak usia 45 – 64 tahun, *millenial workforce* mengalami proses penyesuaian berlanjut untuk meningkatkan posisi. Dalam hal ini pengelolaan diri sangat dibutuhkan agar proses penyesuaian ini dapat dilalui dengan baik. Beberapa langkah di atas mengenai *self-management* dapat diterapkan seorang tenaga kerja dalam kehidupan karir mereka. Sehingga hal ini diharapkan memudahkan mereka dalam menjalani proses penyesuaian untuk meningkatkan posisi. Tahapan usia ini mungkin sedikit banyak rentan akan kekhawatiran mengenai masa tua. Dalam hal ini *self-management* dapat berperan sebagai cara agar seorang individu yang

berada di tahap ini dapat bertindak dengan sesuai. *Self-management* juga berfungsi untuk membantu manusia agar dapat lebih pandai menempatkan diri. Pengetahuan yang didapatkan dengan pengelolaan diri mampu menumbuhkan perasaan yang lebih baik dalam mengambil sebuah keputusan atau tindakan. Yang tidak kalah penting dalam kegiatan *self-management* adalah *love yourself* dimana rasa cinta terhadap diri sendiri yang mampu membuat pengelolaan dalam diri dapat dilakukan dengan baik. Sehingga dengan *self-management* yang baik diharapkan mampu mempengaruhi pola pikir seseorang menjadi lebih baik lagi. Karena pada dasarnya kehidupan seseorang tidak akan bisa berubah tanpa adanya usaha dari orang itu sendiri. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ar-Ra'du ayat 11 yang artinya: "Allah tidak akan mengubah apa yang ada pada suatu kaum sehingga mereka mengubah diri mereka sendiri." Hal ini menunjukkan bahwa apapun usaha yang dilakukan dari faktor eksternal tidak dapat mengubah karakter dan pola pikir seseorang jika faktor internal dalam diri orang tersebut tidak ingin merubahnya.

V. Kesimpulan

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh suatu negara. Pendayagunaan SDM yang berkualitas dapat membangun sebuah bangsa menjadi lebih maju, makmur, dan sejahtera. Pembentukan SDM yang berkualitas didukung oleh pendidikan karakter yang berkualitas pula. Pengertian pendidikan karakter adalah membentuk manusia Indonesia yang bermoral, membentuk manusia Indonesia yang cerdas dan rasional, membentuk manusia Indonesia yang inovatif dan suka bekerja keras, membentuk manusia Indonesia yang optimis dan percaya diri

serta membentuk manusia Indonesia yang berjiwa patriot. Pembentukan karakter yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, dengan melibatkan aspek *knowledge*, *feeling*, *loving*, dan *acting* diharapkan dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, kuat dan unggul. SDM dengan kriteria tersebut memiliki ciri-ciri antara lain seperti, religius, moderat, cerdas, dan mandiri. Keempat hal tersebut harus dapat tercermin dalam kepribadian SDM di Indonesia. Dengan terbentuknya sumber daya manusia yang berkarakter dari generasi *millenial* diharapkan mampu mewujudkan Indonesia emas 2045. Tidak hanya berkarakter namun generasi *millenial* juga diharuskan untuk memiliki pola pikir berkembang.

Sebagai *millenial workforce*, generasi saat ini diharapkan dapat lebih inovatif, kreatif, fleksibel, mudah beradaptasi, memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, berpikir *out of the box*, serta dapat memahami lingkungan. Hal-hal tersebut dapat diwujudkan dengan cara menumbuhkan pola pikir berkembang terhadap *millenial workforce*. *Growth mindset* tersebut kemudian dapat ditumbuhkan melalui pendidikan karakter. Yang dimana dengan ini dapat diketahui bahwa proses pembentukan karakter yang dilakukan secara berkesinambungan dengan melibatkan aspek *knowledge*, *feeling*, *loving*, dan *acting* dapat menumbuhkan *growth mindset* dalam diri *millenial workforce*. Aspek-aspek tersebut diterapkan dalam langkah-langkah pemberian karakter yang digunakan untuk menumbuhkan pola pikir berkembang. Sehingga dengan terciptanya *growth mindset* dalam diri seorang *millenial workforce* diharapkan dapat membantu mewujudkan bangsa Indonesia menjadi lebih maju, makmur, sejahtera, serta siap tantangan dunia yang semakin sarat akan persaingan.

Referensi

- DeVito, J. A. (1986). *Komunikasi Antara Manusia*. Karisma Publishing Group.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Khodijah. (2006). *Pola Pikir dan Motivasi Psikologi*. Balai Pustaka.
- Yates, B. T. (1985). *Self management: The Science*. Wardsworths Publishing. Co.

“Pendidikan karakter merupakan proses pembentukan karakter yang harus dilakukan secara berkesinambungan yang melibatkan aspek *knowledge, feeling, loving, dan acting.*

Pola pikir berkembang ini sangat dibutuhkan oleh *millennial workforce* dalam setiap tahapan *career life cycle* mereka.”

BAB 2

MEMBANGUN *EMPLOYABILITY SKILL* *MILLENNIAL WORKFORCE* MELALUI *CAREER DEVELOPMENT*

BAB 2 || MEMBANGUN *EMPLOYABILITY SKILL* *MILLENNIAL WORKFORCE* MELALUI *CAREER* *DEVELOPMENT*

Nindita Rohimatusy Syafaah
ninditasyafaah@std.unissula.ac.id

Abstrak. *Employability skill* dibutuhkan oleh *millennial workforce* dalam menghadapi dunia kerja. Upaya untuk meningkatkan kesiapan kerja ini dilakukan dengan memberikan pengembangan peningkatan kesiapan kerja yang terdiri atas *career development* yang mencakup pemetaan pengalaman kerja dan hidup, kedalaman pengetahuan dan keterampilan profesional yang dimiliki, keterampilan interpersonal umum, dan kecerdasan emosi. *Employability skill* sangatlah penting bagi *millennial workforce* karena memudahkan membantu seseorang untuk dapat secara mudah mendapatkan pekerjaan. *Employability skill* juga membantu seseorang untuk mewujudkan kemampuan yang dimiliki dalam hubungannya dengan kehidupan kerja, kemampuan yang dimaksud terdiri dari pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan atribut pribadi, serta bagaimana cara untuk menggunakan dan merepresentasikan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksud tidak hanya pengetahuan dan keterampilan secara teknis (*hard skill*) saja, tetapi juga meliputi sikap dan tindakan (*soft skill*). Kemampuan *employability skill* dibutuhkan oleh *millennial workforce* untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dengan salah satunya melalui cara pengembangan karir. Beberapa langkah dan metode yang diperlukan dalam pengembangan karir dijelaskan pada bab ini.

Keywords: *Employability skill, millennial workforce, kesiapan kerja, career development.*

I. Pendahuluan

Employability skills merupakan bagian spesifik dari apa yang dikenal lebih luas dengan istilah keterampilan umum (*generic skills*). Kemampuan teknologi yang cepat dan perubahan struktur organisasi telah menyebabkan pergeseran ke arah hubungan kerja yang lebih *fleksibel* dan pola karir yang kurang dapat diprediksi. Oleh karena itu, diperlukan pola pengembangan keprofesian yang sejalan dengan era *millennial*, dan organisasi merupakan sistem untuk berkarir. Namun, tidak semua organisasi telah memformalkan sistem pengembangan profesional yang mendukung individu untuk mengimplementasikan aspirasi karir mereka. *Employability skills* harus dimiliki *millennial workforce* untuk menghadapi kesiapan di dunia kerja karena tentu saja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan di era sekarang ini, membutuhkan adanya manajemen sumber daya karena sumber daya (*resource*) merupakan salah satu bidang manajemen yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam hal ini, di era modern organisasi atau perusahaan harus mampu beradaptasi untuk dapat mencapai tujuannya. Tujuan yang ingin dicapai dengan baik dalam organisasi dan perusahaan haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tujuan perusahaan tidak berjalan tanpa dukungan sumber daya manusia. Saat ini, sumber daya manusia Indonesia didominasi oleh generasi *millennial*. Banyaknya jumlah penduduk *millennial* hari ini dapat menjadi tantangan dan peluang bagi Indonesia. Dampak dari bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia adalah semakin ketatnya persaingan di dunia kerja. Ditambah lagi, dengan bonus demografi yang akan diperoleh, maka hal ini membuat semakin tinggi pula kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil untuk dapat menjalankan tugas serta pekerjaan

tertentu. Persaingan di dunia kerja yang semakin ketat menyebabkan semakin sulitnya lulusan perguruan tinggi untuk mendapatkan suatu pekerjaan, sehingga tak jarang saat ini timbul permasalahan berupa pengangguran. Sehingga, untuk mengatasi permasalahan tersebut perlu adanya *career development* (pengembangan karir). Pengembangan karir sendiri tidak dapat dilepaskan dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*) dari kegiatan-kegiatan manajemen SDM tersebut, maka diperoleh sejumlah tenaga yang potensial dengan kualitas terbaik karena sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berpotensi dengan kemampuan yang dimiliki, maka mereka mampu bekerja sesuai dengan tuntutan lingkungan perusahaan. Sehingga, dengan adanya SDM yang berkualitas dan profesional maka akan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut ILO (*International Labour Organization*) (2021) *employability skills* adalah keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dapat meningkatkan kemampuan pekerja untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan. Sementara itu, menurut *The Balance Careers* oleh Doyle (2020) *employability skills* adalah keterampilan inti atau *skill* yang pasti dibutuhkan di hampir setiap pekerjaan. Beberapa keterampilan, seperti kemampuan berkolaborasi dengan orang lain, kemampuan memecahkan masalah dan mudah beradaptasi dengan lingkungan, adalah contoh dari kelayakan kerja. Ini sangat mirip dengan keterampilan yang dapat dipindahtangankan karena keahlian itu dapat ditransfer atau diberikan kepada orang lain. Namun, menurut SkillsYouNeed.com, *employability skill* lebih terkait dengan *soft skill* yang dibutuhkan untuk karir masa depan.

Contoh keterampilan kerja yang harus diketahui adalah:

- 1) Keterampilan dalam berkomunikasi, ketika seseorang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, maka

- para perekrut akan lebih tertarik dan menjadi nilai plus dalam pekerjaannya.
- 2) Kemampuan untuk bekerja sebagai tim, ketika seseorang dapat bekerja secara tim akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, karena kita bekerja tidak mungkin kita tidak membutuhkan orang lain.
 - 3) Berpikir kritis. Contoh lain dari keterampilan kerja adalah berpikir kritis. Kandidat yang memiliki keterampilan ini pasti akan menarik perhatian perekrut.
 - 4) Memiliki sifat kepemimpinan, ketika seseorang memiliki sifat kepemimpinan dalam arti sebagai pimpinan atas dirinya atau lingkungan kerja. Oleh karena itu seseorang yang memiliki ketrampilan tersebut dianggap memiliki rasa tanggung jawab dan kinerja yang baik di dalam suatu pekerjaan. Sehingga banyak sekali perekrut mencari kandidat yang sudah memiliki ketrampilan ini.
 - 5) Kemampuan manajemen diri merupakan contoh selanjutnya dari *employability skills*. Jika melihat lowongan pekerjaan mungkin tidak akan ditemukan pernyataan harus memiliki *skill* ini. Akan tetapi *skill* ini menjadi nilai plus jika seorang karyawan memiliki *skill* ini.

Sehingga, dengan menguasai beberapa *skills* tersebut akan mendukung kesuksesan kita di dunia kerja. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011). Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2015). Pengembangan karir adalah

peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jejaring organisasi menurut (Suyoto, 2015). Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, pengembangan karir adalah proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan mencapai suatu karir tertentu, sebagai upaya memaksimalkan tugas pokok dan fungsi organisasi.

II. Tujuan dan Metodologi

Metodologi yang digunakan untuk keseluruhan penjelasan didasarkan pada penalaran deduktif. Di satu sisi, eksposisi didasarkan pada karya eksplorasi, tetapi bersifat teoritis dalam arti bahwa pertanyaan-pertanyaan itu tidak diperiksa dalam kerangka empiris. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang kemampuan kerja dan karir. Semua penjelasan didukung dengan tinjauan literatur yang relevan. Oleh karena itu, penelitian ini bersifat eksploratif dan memiliki tujuan umum sebagai berikut:

- a) Mempelajari definisi *employability skill*, *millennial workforce*, dan *career development*.
- b) Analisis langkah-langkah cara meningkatkan *employability skill* melalui *career development*.
- c) Menilai pentingnya *career development*.

III. Pembahasan

Employability skills adalah kemampuan untuk memperoleh pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta meraih kesuksesan dalam kehidupan karir (Rasul et al., 2013). McQuaid & Lindsay, (2005) mendefinisikan *employability skills* sebagai kemampuan seseorang untuk dapat siap bekerja dan siap untuk bersaing dalam mengisi peluang karir yang

tersedia. Dalam hal ini, *employability skills* merupakan kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan peluang karir (Fugate et al., 2004). Dalam rangka mempersiapkan lulusan yang profesional dan kompetitif untuk mengisi posisi yang secara lokal, global, dan internasional, serta secara mandiri untuk menciptakan lapangan kerja sendiri, salah satu hal yang paling penting untuk dipertimbangkan adalah *employability skills*. *Employability skill* merupakan sesuatu yang sangat penting bagi lulusan karena di dalamnya mengandung unsur nilai-nilai *entreprise skill* yang antara lain kemampuan beradaptasi (*adaptability/flexibility*), kreativitas (*creativity*), kemauan mempelajari hal baru (*willingness to learn*), kemampuan bekerja secara mandiri (*independent working*), kemampuan bekerja dalam kelompok (*working in team*), *skill leadership* atau kepemimpinan, kemampuan mengelola orang lain (*ability to manage others*), kemampuan berkomunikasi yang baik (*good oral communication*), kemampuan bekerja dalam tekanan (*ability to work under pressure*), kemampuan mempertahankan detail pelaksanaan kerja (*attention to detail*), pengelolaan waktu (*time management*), tanggung jawab, membuat perencanaan (*planning*), melakukan koordinasi dan mengorganisasi (*coordinating and organizing ability*), kemampuan membuat keputusan (*responsibility and making decision*), kemampuan menggunakan teknologi (*ability to use technology*), dan kesadaran komersial (*commercial awareness*).

Generasi *millennial* menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) (2016), dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% di antaranya tergolong *millennial* sebesar 6,5 juta. Terbanyak kedua setelah generasi X mencapai 69 juta, dan jauh di atas generasi *Baby Boomers* yang hanya tersisa 28,7 juta. Karena perkembangan saat ini di bidang yang sangat diminati, perusahaan berada di bidang industri teknologi. Bukan sekedar penghasilan yang

menggiurkan, bekerja di lingkungan yang menyenangkan menjadi salah satu alasan pencari kerja, khususnya generasi milenial, bekerja untuk perusahaan yang tidak terlalu besar, yang menciptakan lingkungan kerja menyenangkan. *Millennial generation* cenderung tidak mencari imbalan dalam bentuk upah. Dibandingkan dengan imbalan materi, mereka lebih suka melakukan sesuatu yang memberi mereka kepuasan dan kebahagiaan. Ini juga termasuk alasan mengapa ada tren “Saya telah memutuskan untuk mengikuti hasrat saya” di generasi ini. Tingkat kebutuhan telah mencapai tingkat di mana membutuhkan pemenuhan diri di tempat kerja. Bukanya mereka tidak memperjuangkan stabilitas keuangan, tetapi yang lebih penting, mereka lebih rela berkorban untuk sesuatu yang benar-benar mereka cintai dari pada ikatan. Terdapat beberapa dimensi *employability skills* yaitu identitas karier dan adaptasi personal (*Personal Adaptability*), dari dimensi *employability skills* tersebut identitas karir merupakan dimensi yang paling berperan besar dalam proses pencarian kerja (McArdle et al., 2007). Hal tersebut dikarenakan identitas karier dan berperan sebagai pedoman seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri guna mengembangkan *employability skills* di dalam dirinya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa generasi *millennial* sebenarnya adalah generasi yang cenderung lebih sulit dikelola dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi *milienial* menuntut untuk tidak ditekan, untuk memiliki suara dan diperhatikan, serta memiliki kesempatan juga.

Pengembangan karier (*career development*) merupakan salah satu subfungsi dari pada ruang lingkup utama MSDM yaitu Pengembangan Tenaga Kerja (*Human Resource Development*). Pengembangan karier dalam manajemen bertujuan untuk mempersiapkan SDM menghadapi pekerjaan mereka di masa yang akan datang dalam perusahaan tersebut. Sebelum membahas lebih jauh tentang pengembangan karier perlu diketahui terlebih dahulu arti dari karier. Karier menurut Bernardin (2010) adalah suatu

rangkaiannya atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang hidupnya, sedangkan menurut Mathis & John (2012), karier merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Berdasarkan penjelasan di atas maka karier dapat diartikan sebagai suatu rangkaian posisi seseorang berdasarkan pengalaman dalam pekerjaan sepanjang hidupnya, sedangkan pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Tujuan pengembangan karier yaitu membantu dalam pencapaian individu dan organisasional, dalam hubungan yang saling menguntungkan untuk kesejahteraan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini karena mencari pekerjaan, membutuhkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisinya. Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik perusahaan saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan perusahaan yang mengarahkan. Pengembangan karier adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan agar perusahaan dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia di perusahaan.

3.1. *Career development* dalam perspektif Islam

Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mencapai rencana karier yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan pengembangan karier ke depan, karyawan perlu diarahkan dan fokus pada pekerjaannya sehingga dapat mencapai karier yang direncanakan. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya

benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ - ١٨

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*” (QS. Al-Hasyr: 18)

Tafsir di atas menurut M. Abdul Ghofar, Abdurrahim Mu’thi, dan Abu Ihsan Al-Atsari dalam Ibnu Katsir adalah ayat yang menjelaskan perintah untuk bertakwa kepada Allah SWT, yang pengertiannya mencakup mengerjakan apa yang diperintahkan oleh-Nya dan meninggalkan apa yang dilarang oleh-Nya. Yakni, hitung-hitunglah amal perbuatan kalian sebelum kalian dimintai pertanggungjawaban, dan perhatikanlah apa yang kamu tabung buat diri kalian berupa amal-amal saleh untuk bekal di hari kembalinya kalian, yaitu hari dihadapkan kepada Tuhan kembali. Ketahuilah oleh kalian bahwa Allah mengetahui semua amal perbuatan dan keadaan kalian, tiada sesuatu pun dari kalian yang tersembunyi bagi-Nya dan tiada sesuatu pun baik yang besar maupun kecil dari urusan kalian yang luput dari pengetahuannya (Ghofar et. al., 2004). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Rasulullah saja memperhatikan atau memperhitungkan pengembangan karirnya untuk masa depannya sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18.

3.2. Manajemen pengembangan karir

Setiap calon pekerja yang merencanakan

pengembangan karier perlu bersikap dan bertindak sebagai berikut:

- a. Memilih bidang pekerjaan.
- b. Memahami dan menerima kedudukan yang diinginkan.
- c. Merencanakan jalan keluar.

Manajemen pengembangan karier berlangsung secara dua arah:

- a. Arah pertama, harus datang dari para calon pekerja dengan aktif merencanakan dan melakukan kegiatan ke arah kemajuan dan perkembangan untuk mewujudkan karier yang sukses.
- b. Arah kedua, dalam pengembangan karier harus datang dari organisasi untuk membantu dan memberi peluang bagi calon pekerja yang potensial dalam mengembangkan karier.

Bantuan organisasi dalam pengembangan karier dapat berupa hal-hal sebagai berikut:

1. Organisasi harus menempatkan para calon pekerja sebagai partner yang harus dibantu sepenuhnya dalam mengembangkan kariernya.
2. Organisasi wajib membantu para calon pekerja untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Organisasi perlu memberikan dorongan kepada para calon pekerja agar mengelola kariernya sejalan dengan strategi organisasi dan pengembangannya.
4. Data yang dimiliki organisasi untuk perencanaan SDM sebagai keputusan masa mendatang dapat dipadankan dengan tujuan pekerja dalam manajemen pengembangan karir.
5. Organisasi harus menggunakan data hasil penilaian kerja agar dapat menempatkan calon pekerja secara tepat untuk jabatan tertentu.

6. Hubungan kebutuhan pengembangan karir pekerja secara individu dengan kebutuhan pengembangan karir.

3.3. Langkah dan metode pengembangan karir

1. Langkah pengembangan karir

Langkah-langkah atau proses yang akan ditempuh dalam menyusun pengembangan karir, yaitu dari beberapa hal berikut ini:

- Menilai diri sendiri. Bertanya atau memahami diri sendiri merupakan hal utama dalam perencanaan karir. Mengenali kesempatan-kesempatan, peluang-peluang, kendala-kendala, pilihan-pilihan, keterampilan, konsekuensi-konsekuensi, bakat serta nilai yang berhubungan dengan kesempatan karir.
- Menetapkan tujuan karir. Sesudah seseorang bisa menilai kekuatan, kelemahan serta sesudah memperoleh pengetahuan mengenai arah dari kesempatan kerja, maka tujuan karir bisa diidentifikasi kemudian dibentuk.
- Menyiapkan rencana-rencana. Mungkin rencana tersebut dibuta dari berbagai macam desain kegiatan untuk mencapai tujuan karir.
- Melaksanakan rencana-rencana. Kebanyakan untuk mengimplementasikan sebuah rencana, dibutuhkan iklim organisasi yang mendukung.

2. Metode pengembangan karir

Pengembangan karir bisa dilakukan melalui 3 cara berikut ini:

- a. Pendidikan karir adalah pengalaman-pengalaman pendidikan terencana yang memfasilitasi pengembangan karir seseorang.
- b. Penyediaan informasi.
- c. Bimbingan karir merupakan kegiatan bimbingan

yang diberikan kepada calon pekerja untuk memilih, menyiapkan diri, mencari, dan menyesuaikan diri terhadap karir yang sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya, sehingga dapat mengembangkan dirinya secara optimal untuk dapat menemukan karir dan melaksanakan karir yang efektif dan memberi kepuasan dan kelayakan.

IV. Strategi meningkatkan *Employability Skill* melalui *Career Development*

Career development dapat dilihat sebagai aspek dari employability atau sebagai sebuah rangkaian *meta-skill* yang terkait (Watts, 2014). Hal ini juga diperkuat oleh pendapat dari Knight & Yorke (2004) yang menyatakan bahwa keterampilan dalam merencanakan karir menjadi makna dari *employability* yang disampaikan. *Career development* terdiri dari beberapa aspek yaitu:

1. *Self-awareness* – misalnya pemahaman diri akan minat, kemampuan, value dsb.
2. *Opportunity awareness* – mengetahui kesempatan kerja, tantangan dan persyaratan apa yang dibutuhkan untuk setiap jenis pekerjaan.
3. *Decision learning* – keterampilan untuk memutuskan pekerjaan atau karier mana yang akan dipilih.
4. *Transition learning* – termasuk kemampuan dalam mencari lapangan pekerjaan dan keterampilan menampilkan dirinya.

Melalui seluruh tahapan tersebut, akan membuat *millennial workforce* menjadi lebih matang dan siap dalam menghadapi masa setelah lulus pendidikan. Kemudian, tahap lain yang sangat krusial bagi *millennial workforce* adalah membangun *self awareness* dan *opportunity awareness*. Hal ini menjadi dasar untuk bisa membuat keputusan karir, untuk

kemudian memutuskan pekerjaan dan profesi yang akan digeluti nantinya. Hal ini sebagai dasar bagi mereka untuk dapat membuat keputusan karir dan memiliki kemampuan dalam memulai transisi dari masa kuliah ke dunia kerja. Untuk dapat memiliki *opportunity awareness* yang baik maka perlu melakukan *career exploration*. *Career exploration* dapat dipandang sebagai mekanisme adaptif dari individu untuk membangun adaptabilitas terhadap karir dan mengelolanya dalam kerangka pemilihan pekerjaannya (Hirschi, 2009); Savickas & Porfeli, 2012). Hal serupa juga diungkapkan oleh Flum & Blustein (2000) yang menyatakan bahwa *career exploration* adalah suatu proses yang meliputi eksplorasi dan evaluasi internal atribut, kesempatan eksternal dan kendala yang mungkin muncul terkait karir yang akan dijalani. Mengembangkan sumber daya manusia pada saat ini merupakan hal yang sebaiknya dilakukan. Ada sejumlah cara untuk mengembangkan kemampuan kerja dan angkatan kerja generasi *millennial*, termasuk:

- a. Perlunya orang tua berpartisipasi dalam penerapan tujuan dan kemampuan kerja yang baik sejak usia dini.
- b. Menerapkan pendekatan demokratis pada proses pengajaran kelayakan kerja di angkatan *millennial* (sarjana) untuk meningkatkan kesadaran siswa akan nilai, sikap, dan tanggung jawab sebagai karyawan.
- c. Pengajar, supervisor, dan trainer dapat memberikan contoh yang baik terkait dengan *employability skills* yang dibutuhkan. Perlunya mahasiswa untuk dapat mengamati secara langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja.
- d. Perlunya diadakan kegiatan kerja nyata, sehingga *millennial workforce* khususnya mahasiswa dapat melihat secara langsung mengenai keterampilan apa saja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja.
- e. Menetapkan tujuan yang tinggi kepada *millennial workforce* terkait dengan *employability skills*, sehingga dapat bertanggung jawab atas perilaku

dirinya masing-masing.

V. Efektivitas *Career Development* untuk Meningkatkan *Employability Skill*

Mempersiapkan pekerjaan atau yang disebut dengan *Employability* adalah masa transisi antara pendidikan tinggi dan dunia kerja. Paparan mengenai kesiapan kerja diadaptasi dari McQuaid & Lindsay (2005) yang menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat *employability* yang dimiliki seseorang yaitu, *individual factor*, *personal circumstances*, dan *external factors*. Dalam *individual factor*, dijelaskan bahwa hal yang mempengaruhi *employability* seseorang berasal dari diri individu itu sendiri, hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa komponen di antaranya *employability skills and attributes* (kemauan untuk bekerja, rasa percaya diri, kemampuan *time management*, keterampilan interpersonal dan komunikasi), *demographic characteristics* (usia, jenis kelamin, dst), *health and well-being* (kesehatan dan keterbatasan yang dimiliki individu), *job seeking* (kemampuan individu dalam pencarian kerja seperti dalam tahap pembuatan CV, interview, dan kemampuan presentasi), *adaptability and mobility* (kemampuan fleksibilitas pekerjaan). Kemudian yang kedua adalah keadaan personal (*personal circumstances*) dalam faktor ini dijelaskan bahwa yang mempengaruhi *employability* seseorang berasal dari keadaan personal dalam hidup seseorang yang dipengaruhi oleh beberapa komponen di antaranya yaitu *household circumstances* (tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga), *work culture* (budaya ketika pekerjaan yang dimiliki didukung oleh keluarga, teman sebaya atau hubungan pribadi lainnya di masyarakat luas), *access to resources* (akses dalam transportasi, finansial, dan kehidupan sosial). Terakhir, faktor ketiga yaitu *external factors* yang dijelaskan bahwa hal yang mempengaruhi *employability* seseorang berasal dari luar diri individu

tersebut yang dipengaruhi oleh beberapa komponen, seperti *demand factors* (faktor pasar tenaga kerja; seperti masalah lokasi dan tingkat persaingan kerja), faktor ekonomi makro (seperti stabilitas ekonomi), karakteristik lowongan pekerjaan yang tersedia (seperti sistem penggajian, kondisi pekerjaan, jam kerja, dan pembagian shift kerja, dll) dan faktor *recruitment* tenaga kerja (seperti prosedur rekrutmen dan sistem penyeleksian pegawai, dll), dan *enabling support factors* (faktor kebijakan ketenagakerjaan; seperti kemudahan mendapatkan pelayanan publik, seperti kemudahan mengakses informasi dan komunikasi). Kemampuan *employability skill* dapat membantu lulusan mempersingkat masa tunggu kerja, karena dengan siap bekerja maka semua pekerjaan akan terselesaikan dan dapat dilakukan dengan lancar dan mencapai hasil yang baik. Menyiapkan *graduate employability skill* pada *millennial workforce* dengan melalui *career development* adalah perencanaan dan pengembangan tujuan karir yang akan ditempuh. Dalam pelatihan ini diberikan informasi yang berkaitan dalam perencanaan karir bagaimana mengidentifikasi diri untuk memilih karir yang diinginkan serta mempersiapkan diri untuk melamar pekerjaan bagaimana menciptakan citra diri yang positif (*personal branding*) sebagai modal untuk mendukung pekerjaan dan karir, mempersiapkan cara membuat surat lamaran kerja dan *curriculum vitae* yang tepat sesuai pilihan karir, dan persiapan dalam menghadapi wawancara kerja, sehingga para *millennial workforce* juga akan memahami bagaimana tujuan karir tersebut dapat dicapai. *Millennial workforce* juga dapat mengembangkan *skills* penting yang mereka butuhkan dalam dunia kerja nanti, yaitu pengetahuan dan *skills* yang mereka miliki. *Career development* yang dapat membantu menemukan *passion* yang bertujuan untuk membantu dalam memahami diri dan lingkungannya dalam mengambil keputusan, merencanakan dan pengarahannya kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karir dan cara hidup yang dapat memberikan rasa kepuasan karena sesuai dan

seimbang dengan dirinya.

VI. Penutup

Pengembangan karier adalah upaya formal dan berkelanjutan yang difokuskan pada peningkatan dan pemahaman seorang calon pekerja. Dalam rangka menyiapkan lulusan yang profesional dan berdaya saing untuk mengisi posisi yang ada secara lokal, global dan internasional maupun secara mandiri untuk menciptakan lapangan sendiri, salah satu hal yang paling penting untuk dipertimbangkan adalah *employability skills*. *Employability skill* merupakan sesuatu yang sangat penting bagi lulusan karena di dalamnya mengandung unsur nilai-nilai *enterprise skill* yang nantinya dibutuhkan untuk bekerja sehingga dengan melihat sebagaimana pentingnya *employability skill*. Maka diperlukan strategi untuk membangun *employability skill* para *millennial workforce* melalui pembekalan cara-cara meningkatkan *employability skill* salah satunya bisa dengan cara pengembangan karier. Tujuan pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan mendasar untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga mereka semakin mampu memberikan kontribusi terbaik bagi terwujudnya tujuan bisnis organisasi atau perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan dan dicita-citakannya.

Referensi

- Bernardin, H. J. (2010). *Human Resource Management: An Experimental Approach* (5th ed.). McGraw-Hill.
- BPS (Badan Pusat Statistik). (2016). *Keadaan Pekerja di Indonesia*.
- Doyle, A. (2020). *What Are Employability Skills: Definition*

- & *Examples of Employability Skills*. The Balance Careers.
<https://www.thebalancecareers.com/employability-skills-list-and-examples-4143571>
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380–404.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Ghofar, M. A., Mu'thi, A., & Al-Atsari, A. I. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155.
- ILO (International Labour Organization). (2021). *Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century*. www.ilo.org/publns.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. Psychology Press.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jimmy Sadeli and Bayu Perwira Hie (Ed.), *Buku 1 (Alih Bahas)*. Salemba Empat.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
<https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Rasul, M. S., Rauf, R. A. A., Mansor, A. N., Yasin, R. M., &

- Mahamod, Z. (2013). Graduate Employability For Manufacturing Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 102(Ifee 2012), 242–250. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.739>
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- SkillsYouNeed.com. (n.d.). *Employability Skills: The Skills You Need to Get Job*. SkillsYouNeed.Com. Retrieved January 28, 2022, from <https://www.skillsyouneed.com/general/employability-skills.html>
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Suyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.

***“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”
(QS. Al-Hasyr: 18)***

BAB 3

SOFT SKILL LEARNING
COMPREHENSIVE: IDENTITAS
VOKASIONAL SANTRI MILENIAL
MEWUJUDKAN GENERASI EMAS
INDONESIA 2045

BAB 3 || *SOFT SKILL LEARNING COMPREHENSIVE:* IDENTITAS VOKASIONAL SANTRI MILENIAL MEWUJUDKAN GENERASI EMAS INDONESIA 2045

Kurniawan Wicaksono

kurniawanwi@std.unissula.ac.id

Abstrak. Perubahan zaman terlihat sangat jelas dengan peningkatan revolusi industri yang sudah memasuki era 4.0. Revolusi Industri 4.0 mengakibatkan terjadinya perubahan paradigma pendidikan yang berfokus pada *knowledge production* dan *innovation application of knowledge*. Salah satu elemen penting yang menjadi perhatian dan perlu ditingkatkan yaitu sistem pembelajaran yang komprehensif. Pesantren memiliki kualitas yang sangat berdampak bagi ekosistem pembangunan SDM, santri menjadi representatif yang memiliki identitas vokasional hasil luaran pendidikan pesantren. Hal tersebut perlu adanya pembelajaran komprehensif terutama bidang pengembangan keterampilan *soft skill*. Terdapat banyak pendapat tentang apa saja keterampilan abad ke-21, salah satu pendapat adalah 4C (*Critical thinking, Creativity, Collaboration, dan Communication*). *Critical thinking* (berfikir kritis) adalah semua hal tentang keterampilan memecahkan masalah. Terlebih Indonesia sedang menyongsong pembangunan besar-besaran untuk menuju generasi emas Indonesia 2045. Salah satu bentuk usaha yang dilakukan adalah meningkatkan kualitas SDM di pesantren dengan menggunakan pembelajaran komprehensif sehingga wawasan dan pengembangan keterampilan *soft skill* dapat bermanfaat untuk membantu pembangunan harkat martabat bangsa yang berkelanjutan demi menghadapi tantangan zaman.

Keywords: Pesantren, santri, keterampilan, pembelajaran komprehensif, *soft skill*

I. Pendahuluan

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan dan penyiaran agama Islam (Rifai, 2017: 22). Pesantren sejak awal didirikan memang bukan diperuntukkan membentuk tenaga kerja terampil pada sektor-sektor bisnis atau perusahaan seperti lembaga-lembaga pendidikan formal lain pada umumnya. Tetapi, pesantren lebih kepada bagaimana para santri dapat memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama Islam secara baik (Syafe'i, 2017: 93). Dari pengertian tersebut kita dapat mengambil kesimpulan bahwa pesantren merupakan suatu tempat atau lembaga untuk orang-orang dalam mencari, mempelajari dan mengkaji agama Islam. Dalam rangka menyiapkan generasi emas Indonesia 2045, pemerintah memiliki target pembangunan pendidikan *futuristic* untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkualitas, maju, mandiri, dan modern serta meningkatkan harkat dan martabat bangsa.

Dalam menghadapi perkembangan yang sangat cepat, santri milenial dituntut agar bisa beradaptasi dan siap menghadapi perubahan. Pesantren sekalipun, yang mendidik para santri untuk *tafaqquh fid dîn*, juga dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Santri dituntut untuk memiliki intelektualitas yang luas sehingga dapat menggabungkan antara kehidupan dunia dan akhirat. Identitas vokasional santri sebagai generasi yang memiliki keimanan kuat, dikarenakan banyak mempelajari banyak ragam pengetahuan yang mengenalkan secara dalam kepada agama yang bersifat positif bagi kehidupannya. Santri generasi *millenial* kini mempunyai tantangan menyambut revolusi industri 4.0. Bentuk dari teknologi *digital* yang dihadapi saat ini salah satunya adalah teknologi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) yang memungkinkan komputer atau mesin bisa mengerjakan sesuatu tanpa diperintah manusia.

Beberapa keragaman karakter yang dimiliki oleh santri

tentunya merupakan hal yang perlu menjadi catatan penting bagi sistem pendidikan pesantren. Sering kali, santri belum cakap dan siap mental dalam berdialektika, berkomunikasi, menyampaikan kreativitas di depan khalayak umum, serta minimnya ilmu kepemimpinan yang dapat menyesuaikan kebutuhan untuk berkiprah di masyarakat. Problematika yang sering dihadapkan kepada santri terjadi ketika mereka tidak memiliki identitas *vocational* santri yang memadai untuk berkiprah di masyarakat, bagi para santri yang menuntut ilmu di pesantren tradisional mereka cenderung takut terhadap tantangan dan kesulitan, tidak berani mengutarakan pendapat, kurangnya kreativitas *life skill*, kurangnya pengetahuan keragaman terhadap sudut pandang yang berbeda.

Soft skill merupakan kemampuan yang dapat membantu seseorang untuk berhubungan dengan orang lain, bahkan di era serba dinamis dengan perkembangan digitalisasi saat ini kecakapan *soft skill* sangat penting dimiliki para santri. Pesantren sangat berandil besar untuk mencetak generasi emas terutama insan madani yang memiliki kedalaman ilmu pengetahuan agama yang kompleks serta pengetahuan umum dan keterampilan hidup berupa *life skill*, *hard skill*, dan *soft skill* untuk menunjang kesiapan santri pasca dari pesantren. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai *soft skill learning comprehensive*, sebuah sistem yang lebih variatif dan kreatif yang mencerdaskan serta memiliki cara pandang berpikir holistik terhadap sesuatu tanpa menghilangkan akulturasi pembelajaran ciri khas pesantren, sehingga dengan ini akan menunjang santri untuk menghadapi tantangan zaman. Keberhasilan sistem pendidikan terkhusus untuk pembelajaran *soft skill* yang diterapkan di pesantren akan memberikan kontribusi besar pada pencapaian tujuan pembangunan nasional secara keseluruhan, termasuk pembangunan SDM dan penguasaan Iptek (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi). Untuk itu, dalam pembangunan yang berkelanjutan menyongsong Generasi emas Indonesia 2045, Indonesia telah ikut menyepakati

Document Sustainable Development Goals (SDGs) dengan salah satu fokus pada tujuan secara global peningkatan kualitas pendidikan. Implementasi kesepakatan tersebut, telah dikeluarkan Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, antara lain dengan menetapkan tujuan global pendidikan yakni “Menjamin kualitas pendidikan yang inklusif dan merata serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat untuk semua”.

II. Identitas Vokasional Santri

Identitas vokasional merupakan pondasi dalam mengambil keputusan karir dan memastikan hasil yang optimal dari proses perkembangan karir individu (Super et. al., 1996), yang akan menentukan kesuksesan dan kebahagiaan pada fase perkembangan individu selanjutnya (Porfeli et. al., 2011). Identitas *vacasional* merupakan gambaran yang jelas, stabil, dan koheren mengenai minat, cita-cita, dan kompetensi karir (Holland et. al., 1980). Santri merupakan representasi untuk menyebarkan ilmu agama yang didapatkan ketika belajar di pesantren untuk masyarakat luas. Identitas sebagai santri menjadi tanggung jawab untuk berkontribusi di berbagai bidang, tidak hanya sebagai tokoh yang memiliki kapabilitas dalam ilmu agama akan tetapi juga memiliki kontribusi secara nyata dalam membangun negara melalui berbagai elemen masyarakat. Sejarah telah mencatat bahwa Islamnya penduduk pribumi pada masa lalu adalah berkat peran dari ulama dan kaum santri yang telah berhasil melakukan sebuah upaya akulturasi antara tradisi Islam dengan tradisi pra Islam di tanah Jawa. Melalui proses Islamisasi tersebut kemudian berhasil menghasilkan sebuah peradaban santri (*santri civilization*) yang mampu menghadirkan pengaruh besar bagi kehidupan agama, masyarakat hingga politik (Benda, 1983).

Kata “santri” itu (sekurang-kurangnya) ada dua

pendapat yang bisa kita jadikan acuan. Pertama, pendapat yang mengatakan bahwa “santri” itu berasal dari kata “sastri”, sebuah kata dari bahasa Sanskerta, yang artinya melek huruf (Majid, 1997: 28). Dari sisi penulis mengasumsikan, bahwa santri adalah orang yang tahu ilmu agama dan tahu membaca Al-Qur’an. Kedua, adalah pendapat yang menyatakan bahwa perkataan santri sesungguhnya berasal dari bahasa Jawa, persisnya dari kata “cantrik”, yang artinya seseorang yang selalu mengikuti seorang guru ke mana guru ini pergi menetap (Majid, 1997: 28). Artinya santri adalah seseorang yang taat kepada kyai-nya dengan tujuan untuk mendapatkan keberkahan ilmu. Dapat pula dimaknai dengan, santri adalah orang yang menuntut ilmu agama untuk mengenal lebih luas tentang Tuhan dan segala ciptaanNya.

Keberagaman karakter santri memiliki variasi tersendiri dalam dunia pesantren, sifat dan watak setiap santri yang berbeda menjadi warna-warni kehidupan ketika mereka sedang bersama dalam menuntut ilmu. Secara bahasa, karakter adalah tabiat, watak, sifat-sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain. Secara istilah, karakter adalah sifat utama yang terukir dan menyatu dalam pikiran, perasaan, keyakinan, dan perilaku seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Mangurustam, 2018). Pesantren adalah satu satunya lembaga yang memiliki nilai lebih untuk membentuk dan mengembangkan karakter santri. Tokoh utama yang berperan dalam keberlangsungan pesantren ialah adanya seorang kyai, sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, dan memberi teladan yang baik bagi santri-santrinya sehingga para santri bisa mengamalkan dan mengaplikasikan semua ajaran yang diperoleh. Dalam konteks keberlangsungan suatu pesantren, kyai dapat dilihat dari empat perspektif yakni kemampuan kepemimpinan ilmiah, kemampuan spiritual, kemampuan sosial, dan kemampuan administrasi. Jadi beberapa kemampuan tersebut mestinya terpadu pada pribadi kyai dalam kapasitasnya sebagai pengasuh dan pembimbing santri

(Qomar, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat lima karakter positif menonjol dan lima karakter positif yang lemah. Lima karakter positif menonjol pada diri santri adalah kebersyukuran (*gratitude*), keadilan (*fairness*), kewargaan (*citizenship*), kebaikan hati (*kindness*), dan harapan (*hope*). Sedangkan karakter positif lemah meliputi regulasi diri (*self regulation*), keberanian (*bravery*), kreativitas (*creativity*), keragaman sudut pandang (*perspective*), dan humor (Nashrori, 2011: 211). Adapun karakter kelemahan santri juga dapat berasal dari mudahnya santri dalam memberikan asumsi terhadap informasi, sedangkan informasi yang saat ini beredar perlu diuji kebenarannya. Karakter-karakter yang disebutkan telah menjadi identitas vokasional yang harus dimiliki oleh para santri untuk menghadapi era revolusi industri 4.0 atau perkembangan digital yang semakin hari tidak terbendung. Penguatan pembelajaran ilmu agama yang diajarkan oleh Kyai, menambah nilai lebih dan membedakan santri secara karakteristik dengan pelajar yang bersekolah umum untuk berkiprah di masyarakat.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa apa yang telah dipelajari santri ketika di pondok pesantren dapat membentuk identitas vokasional santri yang sudah mengetahui apa yang akan dilakukan setelah lulus dan tidak bisa dipungkiri bahwa perkembangan teknologi semakin cepat menjadi tantangan tersendiri bagi sistem pendidikan pesantren dan juga pengembangan *soft skill* santri yang dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan generasi emas Indonesia 2045.

III. Pentingnya Peningkatan *Soft Skill* Santri

Pesantren di Indonesia dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu pesantren tradisional (*salaf*) dan pesantren modern (Shofiyyah et al., 2019). Melihat substansi yang ada di antara keduanya, 2 tipe pesantren ini memiliki tujuan yang

sama yaitu untuk mencetak generasi muda, untuk memberikan manfaat dan kontribusi dalam membangun bangsa. Menurut data statistik dari PDPP Kementerian Agama Republik Indonesia (2019), jumlah pesantren di Indonesia menunjukkan bahwa pesantren *salaf* menempati posisi jumlah terendah di angka 12.669, sedangkan pesantren modern di angka 14.306. Pesantren *salaf* atau tradisional biasanya hanya mempelajari ilmu-ilmu terdahulu yang ada dalam kitab-kitab klasik karangan ulama terdahulu dan sama sekali tidak ada mata pelajaran umum. Kitab-kitab yang dipelajari di pesantren *salaf* biasanya meliputi Tafsir, Hadits, Fiqih, Taswuf, Ilmu Akhlak, Nahwu, Sharaf dan lain-lain. Metode belajar yang dipergunakan di pesantren *salaf* mencakup sorongan, majelis taklim dan wetonan (Hasbullah, 1996: 50-52). Sedangkan pondok pesantren modern pertama berada di desa Gontor yaitu pondok pesantren modern Gontor, dengan perpaduan kurikulum *salaf* dan kurikulum pendidikan Islam serta memiliki kebijakan sendiri untuk muatan lokal dan pendidikan karakter santri.

Soft skill merupakan keterampilan yang sangat dibutuhkan dan banyak yang relevan untuk era saat ini. *Soft skill* menjadi suatu hal yang sangat penting karena kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi yang lebih utama didukung oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*) (Cartono et al., 2018). *Soft skills* secara garis besar meliputi: *self-awareness* (kesadaran tinggi), *mood management* (manajemen suasana hati), *self-motivation* (motivasi diri), *impulse control* (pengendalian hawa nafsu), dan *people skill* (keterampilan bermasyarakat). Kecerdasan emosional (*soft skills*) sangat diperlukan agar seseorang bisa sukses dalam bergaul, berinteraksi, bekerja, dan berkarir dalam kehidupannya. Bagi santri untuk menghadapi tantangan pasca dari pesantren, keterampilan *soft skill* perlu dimiliki agar menjadi modal dasar untuk berkiprah dan percaya diri ketika terjun ke masyarakat maupun dalam dunia kerja.

Perkembangan zaman yang semakin modern dan juga digitalisasi semakin meningkat disetiap sektor, sehingga diperlukan peningkatan model pembelajaran terutama soft skill yang ada di pesantren guna menciptakan ekosistem generasi emas Indonesia 2045.

Terdapat tiga catatan penting mengenai *soft skill*. Pertama, bahwa pada dasarnya soft skill merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skill*. Kedua, *soft skill* dibedakan menjadi dua macam, yaitu: *soft skill* yang terkait dengan personal, contohnya kemampuan mengendalikan emosi dalam diri, dapat menerima nasehat orang lain, mampu memamanajemen waktu, dan selalu berpikiran positif, dan *soft skill* yang terkait dengan intrapersonal, contohnya kemampuan berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, bekerja sama dengan kelompok lain, dan lain-lain. Ketiga, bahwa *soft skill* merupakan komplemen dari *hard skill*. Jika hard skill berkaitan dengan IQ, otak kiri serta kemampuan teknis dan akademis seseorang yang diperlukan dalam dunia kerja, maka *soft skill* berkaitan dengan EQ, otak kanan serta kemampuan non-teknis dan non akademis seseorang yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari (Syah, 2008; Sailah, 2008).

IV. Pembelajaran Komprehensif (*Comprehensive Learning*)

Pembelajaran secara komprehensif merupakan langkah implementasi dari rencana pembelajaran terpadu secara menyeluruh, berisi rincian dari prosedur pembelajaran. Perlu adanya pembelajaran dengan sistem secara komprehensif untuk meningkatkan kualitas *life skill* santri terutama dalam keterampilan *soft skill*. *Learning* komprehensif dapat dipadukan dengan sistem pendidikan pesantren dengan pengajaran kitab kuning, dengan metode

sorongan, bandongan, dan wetonan yang biasanya diajarkan pada malam hari sesudah shalat Magrib dan sesudah salat Subuh. Proses pembelajaran sistem klasikal dilaksanakan pada pagi sampai siang hari seperti madrasah/sekolah pada umumnya (Bahri Ghazali, 2001: 15) yang tidak akan menghilangkan sistem tradisional/adat yang sudah berjalan, karena *output* dari sistem ini adalah mencetak generasi santri *millenial* yang dapat berkiprah dalam memajukan bangsa Indonesia di era 4.0 di semua lini bidang. Perlunya sistem pembelajaran komprehensif untuk merespon tantangan era 4.0 tersebut, dengan wajah baru era globalisasi yang menghadirkan perbedaan dalam interaksi sosial masyarakat modern. Pesantren sebagai institusi pencetak pemimpin masa depan dan pusat pemberdaya masyarakat harus mampu mencetak generasi yang memiliki sumber daya yang mapan yang dapat bersaing ketat dalam pentas global. Oleh karena itu, pesantren harus dapat menghadapi era globalisasi yang pada awalnya merupakan tantangan dan rintangan menjadi peluang emas bagi pembangunan masyarakat Indonesia. Tentunya, pesantren harus berproses dan berubah sesuai dengan kebutuhan masyarakat global dengan tidak meninggalkan tradisi lama yang masih dianggap baik (Jamaluddin, 2012: 130). Ada 6 komponen dari rencana pembelajaran komprehensif tersebut adalah:

1. Tema Pembelajaran
Merupakan topik yang akan dibahas, seperti *critical thinking, communication* dll.
2. Tujuan Pembelajaran
Merupakan sasaran yang akan dicapai dalam pembelajaran. Tujuan tersebut biasanya berisi tentang rumusan kompetensi yang akan dicapai oleh santri yang terbagi menjadi 2, rumusan umum dan rumusan khusus.
3. Materi Pembelajaran
Merupakan substansi bahan yang akan diajarkan, serta penguasaan tentang tujuan pembelajaran.

4. Model Pembelajaran
Menggunakan pembelajaran yang variatif dan komprehensif seperti mengajak santri berdiskusi, komunikasi dua arah, lalu juga intermezo untuk mengembalikan fokus santri dll.
5. Media dan Sumber Pembelajaran
Agar santri tidak tertinggal perkembangan teknologi, perlu difasilitasi tentang kecerdasan buatan AI seperti komputer, laptop, proyektor, lalu internet dll.
6. Evaluasi Pembelajaran
Merupakan kegiatan untuk mengukur dan menilai pencapaian tujuan yang telah dirumuskan.

Keberhasilan pesantren dalam membentuk identitas vokasional kesantriannya, mengundang banyak lembaga untuk meniru metode yang telah diajarkan dan diterapkan dengan desain yang khas. Tidak hanya pembentukan karakter identitas saja, tetapi perlunya keterampilan yang menunjang bukan sekedar instingnya tetapi untuk mempertahankan nilai-nilai kesantriannya berdasarkan *ontologis* pesantren. Semua aktivitas pesantren selalu dilandasi nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadits, sehingga ketika berkiprah di masyarakat, santri mempunyai keteguhan untuk mempertahankan nilai-nilai religiusnya (Fauzan, 2015: 158). Dalam sistem ini, perlu adanya sinergitas dari pihak penyelenggara untuk membuat rancangan ini berjalan dengan lancar, sosialisasi terhadap guru dan juga siswa perlu diperhatikan dengan baik. Dukungan fasilitas sarana prasarana yang memadai untuk menunjang kenyamanan belajar santri, serta Pesantren dapat mengadakan kerjasama dengan pihak terkait untuk membantu memberikan pelatihan pembelajaran *soft skill learning comprehensive* bagi santri.

V. Metode Pembentukan *Soft Skill* melalui *Comprehensive Learning*

Ada empat cara yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW dalam menerapkan *soft skill*. Pertama, Rasulullah dalam mendidik, yakni mengajar di setiap tempat dan kesempatan yang tepat, serta mengajar berbagai kalangan. Kedua, Rasulullah dalam berkomunikasi yakni menyuruh lawan bicara mendekat, memandang lawan bicara, memanggil lawan bicara dengan namanya, julukan atau gelar, jelas atau pelan ketika bicara, menggunakan isyarat, mengajar dengan praktek mulai dari global, terperinci dengan metode komparatif, dan tidak malu dalam mengajarkan sesuatu. Ketiga, Rasulullah dalam bersikap diri yakni rendah hati, lemah lembut dalam mengajar, marah karena kesalahan yang beliau tidak duga, mendahulukan orang fakir dan miskin. Keempat, Rasulullah dalam memotivasi yakni mengajarkan untuk mempelajari yang mudah dari Al-Qur'an, memotivasi orang yang lemah bacaannya untuk melanjutkan balajarnya (Alifah, 2017).

Jika kita kembali kepada Al-Qur'an surat Hadid ayat empat Allah berfirman yang artinya "Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada." Ayat tersebut menerangkan bahwa siapakah yang menjadi tolak ukur tempat belajar *soft skill*? Yakni tidak lain adalah Nabi Muhammad SAW. Rasulullah SAW adalah sosok yang memiliki ciri *fatonah*, *amanah*, *siddik*, dan *tabligh*. Dari risalah dan bacaan Rasulullah sebagai guru, memang menggunakan hati dan perasaan yang tulus ketika berhadapan dengan orang lain. Rasulullah menjadikan segala waktu menjadikan waktu mendidik orang lain, dengan hati dan ikhlas (Alifah, 2017). Jika melihat kompetensi *soft skill* yang dibutuhkan untuk menuju generasi emas Indonesia 2045, tidak terlepas dari *critical thinking*, *good communication* dan *leadership skill*. Beberapa *skill* tersebut sangat dibutuhkan dan juga menjadi pembelajaran yang harus ditekankan oleh kaum santri. Optimalisasi peran santri menjadi penting dalam rangka

menjawab tantangan kehidupan post-modern saat ini. *Soft skill* merupakan salah satu inti dari optimalisasi potensi santri untuk mencapai target yang diinginkan. Hal itu karena keberadaan yang bermakna adalah kehidupan yang penuh kontribusi dan produktivitas. Terlebih untuk berkiprah secara bermanfaat di dunia, keberadaan santri juga menjadi generasi berpengaruh dalam mengaplikasikan ilmu agama untuk bekal akhirat dengan kemampuan *soft skill* yang dimiliki.

US-based partnership for 21 Century Skills (P21), mengidentifikasi keterampilan berpikir kritis (*Critical Thinking Skills*), keterampilan komunikasi (*Communication Skills*), dan keterampilan kolaborasi (*Collaboration Skills*) sebagai kompetensi yang diperlukan di abad 21 (Zubaidah, 2016).

1. *Critical thinking skills*

Merupakan salah satu keterampilan paling mendasar yang harus dimiliki pada era revolusi industri 4.0. Keterampilan berfikir kritis dengan menggunakan kejernihan akal, memandang masalah dengan holistik, dan juga rasional dalam bertindak.

2. *Creative thinking skills*

Keterampilan yang berhubungan dengan keterampilan menggunakan pendekatan yang baru untuk menyelesaikan suatu permasalahan, inovasi dan penemuan. Keterampilan ini merupakan suatu tindakan yang benar-benar baru dan asli, baik secara pribadi atau secara budaya (Abdullah dan Osman dalam Zubaidah, 2018: 2). Contoh nyata dari berfikir kreatif seperti berfikir mengenai suatu masalah, kemudian mendiskusikan gagasan pemikirannya dengan orang lain.

3. *Communication skills*

Keterampilan dalam menyampaikan ide/gagasan atau pendapat kepada orang lain baik dalam bentuk verbal maupun visual.

4. *Collaboration skills*

Kemampuan bekerja sama, saling menghormati dan menghargai ketika bekerja dalam tim.

Pada era kali ini, metode yang digunakan tidak akan terlepas dari pembiasaan para santri dalam mengasah kemampuan analisis mereka dan juga penggunaan teknologi secara perlahan. Keberhasilan pesantren dan seorang Kyai dalam mendidik anak asuhnya adalah ketika santri-santrinya memiliki akhlak baik, sehingga dapat menjadi contoh teladan bagi masyarakat sekitarnya, di sisi lain dakwah tersebut akan membutuhkan keterampilan *soft skill* komprehensif dalam metode ini dibutuhkan bagi setiap santri selama 3 tahun secara bertahap, dapat diukur dengan 3 uraian yaitu: Metode pembelajaran, indikator pencapaian, dan kemampuan akhir santri yang disajikan pada tabel 1. Dari beberapa uraian *soft skill* tersebut, menunjukkan bahwa semua pihak akan terlibat dalam perjalanan sistem ini. Implementasi dari sistem tersebut dapat diuraikan dalam bentuk pembelajaran komprehensif.

Tabel 1. Rancangan Metode Pembelajaran Komprehensif

| <i>Soft Skill</i> | Metode Pembelajaran | Indikator Pencapaian | Kemampuan akhir yang diharapkan |
|--------------------------|--|--|---|
| <i>Critical Thinking</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Forum diskusi 2 kali dalam seminggu. - Penugasan literature review. - Observasi masalah dan menganalisa. | Kemampuan berfikir secara rasional dan mampu observasi suatu masalah secara dalam dan dapat menganalisa suatu masalah. | <ul style="list-style-type: none"> - Santri mampu mencerna dan menganalisis informasi secara dalam. - Rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu ilmu baru. - Mampu berbicara secara lugas dan jelas dalam forum |

| | | | |
|-----------------------------|--|--|--|
| | | | diskusi untuk menyampaikan ide. |
| <i>Creative Thinking</i> | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Program Based learning.</i> - <i>Project Based learning.</i> - <i>Mengenalkan kepada santri hal-hal yang baru, seperti pemanfaatan teknologi dll.</i> | Kemampuan santri dalam berfikir kreatif serta mengemukakan ide gagasan baru terhadap lingkungan sekitar. | <ul style="list-style-type: none"> - Santri mampu berinovasi. - Santri mampu bertanya secara dalam dan komprehensif. - Santri mampu memanfaatkan hal-hal yang ada di lingkungan sekitar menjadi sebuah karya. |
| <i>Communication Skill</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Mendengar dengan baik. - Berlatih berbicara santai setiap pagi. - Melatih bahasa tubuh dengan teman ataupun menghadap ke cermin. | Kemampuan santri dalam menyampaikan sesuatu dengan baik serta dapat mempengaruhi orang lain. | <ul style="list-style-type: none"> - Santri dapat menggunakan ilmu agamanya untuk disebarluaskan melalui komunikasi yang memikat. - Santri mampu bernegosiasi dengan siapapun dalam elemen bidang yang dikuasai. |
| <i>Collaboration Skills</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Kerja kelompok. - Silaturahmi ke tokoh masyarakat. - Memanfaatkan organisasi. | Kemampuan santri dalam menjalin jaringan luas untuk kepentingan mereka di masa yang | <ul style="list-style-type: none"> - Santri mampu dan percaya diri untuk menyampaikan gagasan kepada orang baru. - Santri mampu |

| | | | |
|--|--|--------------|---|
| | | akan datang. | menjalin kerjasama dengan identitas vokasional yang kuat dan strategi negosiasi yang efektif. |
|--|--|--------------|---|

VI. Penutup

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia, terlebih mayoritas agama penduduk bangsa ini adalah Islam. Dengan identitas vokasional santri yang terdidik ketika di pesantren serta ditambah keterampilan *soft skill* yang memadai, *critical thinking*, *creative thinking*, *communication skill*, dan *collaboration skill* cukup untuk menunjang santri dalam berkiprah di masyarakat maupun dalam dunia kerja. Terlebih harapan jangka panjang yang berkelanjutan agar menjadikan generasi ini akan membantu bangsa dalam cita-cita mewujudkan generasi emas Indonesia 2045 yaitu pembangunan pendidikan *futuristic* untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang berkualitas, maju, mandiri dan modern serta meningkatkan harkat dan martabat bangsa.

Strategi pembentukan *soft skill* untuk bekal santri ialah menggunakan pembelajaran komprehensif, artinya tidak hanya guru saja yang banyak menjelaskan sesuatu, guru sebagai fasilitator dan juga *role model* bagi santri dalam penerapan sistem pembelajaran ini sehingga pembelajaran yang variatif dengan berbagai metode dapat dioptimalkan serta menjadi warisan utuh yang akan selalu diperbarui mengikuti perkembangan zaman. Sehingga, harapan dan keyakinan dengan ananya gagasan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya pesantren dengan ciri khas tradisional.

Referensi

- Alifah, H. N. (2017). Pengembangan Soft Skills Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Wali Songo Putri Ngabar Ponorogo. Uin Sunan Kalijaga.
- Bahri Ghazali, M. (2001). Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan: Kasus Pondok Pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep Madura. Pedoman Ilmu.
- Benda, H. J. (1983). *The Crescent and the Rising Sun: Indonesian Islam Under the Japanese Occupation, 1942-1945*. Foris Publications.
- Cartono, Hizqiyah, I. Y. N., & Aryanti, F. (2018). Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Calon Guru Melalui Pemberdayaan Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Pasundan. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(1), 69.
- Fauzan, F. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Ethical Climate Terhadap Ethical Behavior. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(3), 187–202. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i3.1095>
- Hasbullah. (1996). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. PT. Remaja Grafindo Persada.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation. Manual*. Consulting Psychologist Press.
- Jamaluddin, M. (2012). Metamorfosis Pesantren di Era Globalisasi. *KARSA*, 20(1).
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). PDPPP (Pangkalan Data Pondok Pesantren) 2019. PDPPP. <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik>
- Majid, N. (1997). *Bilik-bilik Pesantren: Sebuah Pemikiran Islam di Indonesia*. Paramadina.
- Mangurustam. (2018). *Filsafat Pendidikan Islam Menuju Pembentukan Karakter*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nashrori, F. (2011). Kekuatan Karakter Santri. *Milah*, 11(1),

203–219.

- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853–871. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Qomar, M. (2015). Islam Nusantara: Sebuah Alternatif Model Pemikiran, Pemahaman, dan Pengamalan Islam. *El Harakah*, 17(2), 198–217.
- Rifai, A. S. (2017). Pembaharuan Pendidikan Pesantren Dalam Menghadapi Tantangan dan Hambatan di Masa Modern. *INSPIRASI: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 21–38. <http://ejournal.undaris.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/2>
- Sailah, I. (2008). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Shofiyah, N. A., Ali, H., & Sastraatmadja, N. (2019). Model Pondok Pesantren di Era Milenial. *BELAJEA: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.29240/belajea.v4i1.585>
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121–178). Jossey-Bass.
- Syafe'i, I. (2017). Pondok pesantren yang melembaga di masyarakat satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia . Awal kehadiran Boarding School bersifat tradisional untuk mendalami ilmu-ilmu agama Isl. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(I), 61–82.
- Syah, M. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan BAru*. Remaja Rosdakarya.
- Zubaidah, S. (2016). Keterampilan Abad Ke-21: Keterampilan Yang Diajarkan Melalui Pembelajaran. Seminar Nasional Pendidikan Dengan Tema “Isu-Isu Strategis Pembelajaran MIPA Abad 21, Desember, 1–17.

BAB 4

HUMAN VALUES LEARNING: SUATU PENDEKATAN UNTUK MENYIAPKAN HUMAN LITERACY BAGI MILLENIAL WORKFORCE

BAB 4 || *HUMAN VALUES LEARNING*: SUATU PENDEKATAN UNTUK MENYIAPKAN *HUMAN LITERACY* BAGI *MILLENIAL WORKFORCE*

Irfan An Naufal

irfanannaufal@std.unissula.ac.id

Abstrak. Menuntaskan janji-janji kemerdekaan untuk mewujudkan Indonesia menjadi negara emas di tahun 2045 diperlukan upaya-upaya progresif dan komprehensif. Pembangunan manusia menjadi hal utama yang harus dilakukan sebab manusia merupakan unsur terpenting dalam mewujudkannya. Hambatan terbesar yang dapat menghambat Indonesia emas 2045 adalah bagaimana aspek-aspek karakter yang dipahami dengan bagaimana memandang manusia sebagai manusia sesuai dengan fitrahnya, mulai bergeser seiring dengan adanya terpaan arus globalisasi yang terjadi membersamai bertumbuhnya para generasi *millennial*. Tujuan tulisan ini adalah mendiskusikan model atau strategi penyiapan para *millennial workforce* untuk memahami nilai-nilai manusia sebagai bentuk peningkatan *human literacy* dengan metode *human values learning*. Keterbukaan wawasan bagi generasi milenial dengan upaya memahamkan mereka bahwa manusia tidak hanya memiliki nilai yang sifatnya materialistik, tetapi juga memiliki emosional yang harus diperhatikan. Menyiapkan *human values learning* melalui peran-peran kurikulum pendidikan, peran keluarga, dan komunitas-komunitas yang bermunculan di tengah masyarakat, dapat menjadi media untuk meningkatkan kualitas *millennial workforce*.

Keywords: Pembangunan manusia, *millennial workforce*, *human value*

I. Pendahuluan

Mewujudkan Indonesia emas di tahun 2045 adalah sebuah cita-cita bangsa dalam menyambut 100 tahun kemerdekaan Indonesia. Harapan besar bagi pendiri bangsa dan generasi penerusnya dalam memaknai Indonesia emas 2045 adalah puncak kedudukan bangsa Indonesia unggul di mata dunia, baik secara ekonomi, politik, pertahanan dan keamanan, sosial-budaya, serta yang terpenting adalah membangun manusianya. Membangun manusia artinya bukan lagi menyebutkan manusia sebagai sumber daya, akan tetapi bagaimana menciptakan bangsa Indonesia dengan kumpulan *Human Capital*. Indonesia emas di tahun 2045 adalah tentang membangun generasi manusia yang memiliki human capital, yaitu generasi yang memiliki sekumpulan aspek pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan keterampilan dengan tetap memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan itu sendiri sehingga manusia dipandang sebagai aset yang harus dibentuk dan dijaga.

Saat ini dunia sudah memasuki industri 4.0 yang biasa disebut dengan era berkembangnya teknologi, abad meluasnya ilmu pengetahuan, dan era *big data*. Era ini menjadi terasa cepat yang berkaitan dengan tren, pola pikir, sikap, budaya, dan adanya pergeseran nilai. Segala perubahan yang berlangsung menjadi peluang jika dipersiapkan dan diberdayakan dengan sebaik-baiknya. Namun, tentu perubahan tersebut juga membawa masalah negatif di kemudian hari jika tidak diantisipasi. Kita dapat merasakan sendiri bagaimana era sekarang disertai dengan dampak negatif yang perlu dipahami seksama.

Hambatan terbesar yang dirasakan pada era industri sekarang ini adalah tentang karakter manusianya. Krisis ini menjadi tantangan utama karena pada hari ini dapat dilihat bagaimana manusia lebih berorientasi pada hal-hal yang sifatnya pragmatis yang berorientasi pada hasil ataupun kegunaan dari pada yang lebih mendasar atau filosofisnya

yakni tentang proses pemanusiaan dan pembudayaan. Krisis moral yang skalanya internal dari bangsa Indonesia sendiri nampak jelas di tengah-tengah lingkungan masyarakat. Mulai dari kekerasan fisik maupun mental, pergaulan bebas, tindakan kriminal, ataupun korupsi masih menjadi persoalan klasik yang tak mudah terselesaikan. Krisis moral ditandai dengan adanya proporsi meningkatkan kualitas pendidikan lebih cenderung berfokus pada pembangunan sekolah semata, tetapi kurang memperhatikan visi pendidikan itu sendiri. Bangsa Indonesia membutuhkan pembangunan moral, karakter, dan nilai yang diproyeksikan untuk membangun iman, takwa, dan akhlak.

Tantangan yang dihadapi lainnya terpaan arus globalisasi. Hal ini membuat seolah segala sesuatu di dunia ini dapat terintegrasi tanpa adanya batas-batas yang sifatnya geografis. Berlangsungnya globalisasi yang ditandai dengan berkembangnya era teknologi dan informasi. Segala aktivitas manusia saat ini memang semakin mudah dengan adanya perkembangan tersebut. Tetapi hal ini perlu diakomodir dan dikelola dengan baik sehingga dampak negatifnya tidak menjadi besar yang menghambat perwujudan Indonesia Emas 2045. Sebabnya, perkembangan teknologi dan informasi tidak saja digunakan untuk kebutuhan kemajuan peradaban dengan menggali-gali ilmu yang tidak ada batasnya berkembang, akan tetapi teknologi menjadi sarana baru untuk hiburan dan media sosial.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2017, Indonesia saat ini memiliki sekitar 59 juta jiwa yang sudah masuk sebagai *millennial workforce* dan angka tersebut akan terus naik seiring bertambahnya usia para generasi milenial. Fenomena ini menuntut setiap elemen masyarakat untuk memperhatikan pertumbuhan generasi *millennial*, dalam rangka menciptakan manusia unggul sebagai generasi yang akan meneruskan roda kehidupan perjalanan Bangsa Indonesia.

Millennial workforce memiliki karakter yang khas

yakni pekerja keras ini pun berjalan beriringan dengan berkembangnya teknologi dan informasi yang semakin pesat. Akibatnya hal ini membentuk perbedaan bagi generasi lainnya, misalnya *millennial workforce* menyukai pekerjaan yang memanfaatkan teknologi, menyukai pekerjaan dengan metode kolaborasi bersama tim, dan adanya suatu timbal balik atau *feedback* atas tugas yang dilakukannya (Thaariq & Indrayanti, 2021). Tujuan pada tulisan ini adalah bagaimana menyiapkan para *millennial workforce* ini memahami tentang nilai-nilai manusia sebagai bentuk peningkatan *human literacy* dengan metode *human values learning*.

II. Karakteristik *Millennial Workforce*

Millennial workforce adalah para angkatan kerja yang lahir dalam rentang waktu 1980 hingga tahun 2000 (Thaariq & Indrayanti, 2021). Karakteristik generasi *millennial* yang terbiasa dengan segala hal serba instan ini disebabkan karena generasi ini hidup pada saat eksistensi manusia tidak hanya ditentukan oleh pemikiran semata, tetapi juga teknologi yang mendominasi. Hal itu mengakibatkan sebuah pergeseran perilaku dan pola asuh generasi yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya (Vikra, 2020).

Dewasa ini, aspek karakteristik para generasi milenial memang sedang banyak diperhatikan. Generasi *millennial* lahir dari keturunan *Baby Boomers* dan generasi X. Generasi yang bisa dibilang memiliki perbedaan dengan generasi-generasi sebelumnya memiliki karakteristik yang tidak mudah dipahami baik untuk lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat. Sehingga terkadang, generasi ini dinilai oleh masyarakat generasi sebelumnya dengan hal-hal yang kurang baik dari segi karakternya, akan tetapi generasi ini pada dasarnya juga memiliki kelebihan-kelebihan yang tidak dimiliki generasi sebelumnya.

Tahun 2021 ini, *millennial workforce* sudah mulai memasuki fase kontribusi di dunia kerja, sehingga bonus

demografi ini perlu dilihat sebagai *positive values* yang harus dioptimalkan. *Millennial workforce* dikenal memiliki pola pikir yang terbuka, sehingga pada dasarnya mereka ini mampu melakukan beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu, namun berjalan kondusif. Karena era teknologi dan informasi dangat berkembang dan mewarnai kehidupan generasi milenial, mengakibatkan mereka mampu menciptakan inovasi-inovasi dan memiliki keunggulan kompetitif individu satu dengan individu lainnya. Menurut Vikra (2020) generasi milenial terkenal menyukai kebebasan dan santai dalam mengerjakan sesuatu sehingga mereka memilih pekerjaan yang membuatnya bebas untuk berekspresi dan tidak menyukai hal-hal yang membuat situasi membosankan. *Millennial workforce* menginginkan pekerjaan yang memang fleksibel, tidak mementingkan uang sebagai motivasi utama, dan *meaningful work* untuk dapat melakukan pekerjaan secara menyenangkan. Hal ini justru akan menggeser pernyataan bahwa generasi milenial mengejar kepuasan kerja tetapi pada dasarnya mereka mementingkan pengembangan diri. Selanjutnya milenial lebih suka bekerja pada sebuah organisasi yang memang memiliki visi dan misi sejalan.

Selain memiliki kelebihan, *millennial workforce* juga memiliki kekurangan akibat dari pola asuh yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi *millennial* memiliki sifat yang labil, mudah sekali bosan, dan terkadang malas untuk berpikir yang lebih dalam ketika memandang sesuatu. Ditambah lagi dengan sulit untuk diatur dan tidak menyukai peraturan yang mengikat. Kebiasaan mereka untuk melakukan sesuatu secara instan dan suka dengan kolaborasi atau bekerja sama dengan pihak lain terkadang menggeser cara pandang mereka terhadap orang lain menjadi rendah. Pemahaman mereka mengenai adanya nilai-nilai yang melekat pada setiap manusia dikesampingkan karena motivasi milenial mengutamakan pengembangan diri. Hal ini menjadi problematika baru bagi pengembangan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada kemampuan yang sifatnya

pragmatis akan tetapi penanaman nilai-nilai manusia dan filosofis pendidikan menjadi hal yang harus diperhatikan.

III. *Human Literacy*

Orientasi abad-21 sudah tidak lagi mengartikan literasi hanya sebatas pada sebuah kemampuan membaca, menulis, ataupun menghitung. Literasi saat ini sudah diartikan sebagai keterbukaan wawasan dan menguasai bidang-bidang tertentu. Menurut Sari et al. (2020) selain literasi teknologi dan literasi data, para generasi *millenial* harus dibekali dengan penguasaan karakter unggul untuk mencapai kemampuan bersaing dan mampu menghindarkan diri mereka untuk melupakan sebuah nilai-nilai manusia (*human value*). Hal ini sangat penting bahwasanya setiap individu *millenial* harus dapat melihat bahwasanya orang lain selain dirinya juga memiliki nilai-nilai humanis yang harus dihormati dan menciptakan perasaan kesetaraan. Literasi manusia berfokus pada kemampuan seorang individu untuk menjadi manusia yang sesuai dengan fitrahnya sebagai bekal dasar dalam mengantisipasi perubahan dan tantangan zaman dalam kehidupan manusia supaya muncul generasi berikutnya yang ahli dalam konstruksi sosial, teknologi, akademik, dan humanisme. Karena pada dasarnya, manusia tidak bisa disamakan dengan mesin-mesin ataupun teknologi terbaru manapun. Manusia itu dikatakan sebagai subjek penggerak dari segala hal yang ada di muka bumi ini supaya dapat berjalan dengan semestinya.

Di era munculnya kemajuan teknologi dan informasi yang sedang terjadi saat ini, literasi manusia mampu membekali para generasi *millenial* untuk mengatasi dan memproteksi diri dari dampak-dampak negatif yang ditimbulkan sebagai akibatnya. Menurut Sari et. al. (2020) akhlak mulia dan moral menjadi bagian yang tidak bisa dilupakan untuk menghadapi tantangan zaman. Jika para generasi *millenial* tidak menjunjung tinggi hal tersebut,

tentunya hal-hal negatif yang mampu merusak tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara tidak bisa ditekan. Kaum milenial telah banyak menghadapi tantangan-tantangan yang kompleks karena mereka merasakan bagaimana globalisasi terjadi menemani kehidupan mereka. Mereka merasakan betapa adanya kemajemukan latar belakang dan status sosial di antara mereka. Tentu hal ini berpengaruh pada cara mereka dalam melakukan interaksi individu satu dengan yang lainnya, oleh karena itu penting bagi lingkungan pendidikan maupun masyarakat dalam membantu kemampuan human literacy bagi generasi *millenial*. *Human literacy* diperlukan untuk menciptakan keseimbangan setiap individu milenial dari sisi moral, religius, karakter mandiri, berintegritas, dan kepekaan terhadap sekitar, serta yang terpenting adalah memiliki perasaan setara antar manusia.

IV. Konsep *Human Values*

Menurut Sudjatnika (2017), nilai merupakan kualitas yang menjadikan sesuatu menjadi diterima, disukai, berguna, diinginkan, atau dapat menjadi suatu objek kepentingan. Jika ditinjau dari segi sebuah keistimewaan, nilai adalah sesuatu yang dihargai sebagai suatu kebaikan. Menurut Muhtadi (2019) manusia merupakan subjek yang memiliki hak cipta, rasa, dan karsa. Dalam konsep human value, manusia dipandang sebagai subjek karena manusia memiliki dimensi-dimensi humanitas yang mencakup beberapa unsur, afektif (perasaan), kognitif (pengetahuan), dan konatif (kehendak karsa). Konsep *human values* memiliki gambaran bahwasannya manusia yang memiliki adab digambarkan dengan adanya perasaan ketenangan, kenyamanan, kedamaian, dan ketentruman sehingga memiliki kombinasi yang ideal ketika setiap individu dihadapkan dengan kepentingan yang sifatnya pribadi dan kepentingan yang sifatnya umum.

Menurut Sudjatnika (2017), kehidupan manusia selalu

dibimbing oleh dua nilai, yakni nilai-nilai spiritualisme dan materialisme. Kedua nilai ini memang sepatutnya diselaraskan untuk menciptakan manusia yang memiliki adab dan menjunjung tinggi moralitas sebagai dasar dalam bersikap dan berperilaku. Hal inilah yang disebut sebagai nilai manusia yang perlu dipahami setiap individu bahwasannya manusia diciptakan oleh Tuhan memiliki hak-hak yang sama. Menurut (Neesham et. al., 2010); (Kannan, 2010), nilai-nilai manusia harus dihubungkan pada tiga tingkat kesadaran, yakni pikiran sadar, pikiran bawah sadar, dan pikiran super sadar. Seseorang harus memiliki cara pandang bahwa manusia itu bukan soal fisik atau tubuh saja, tetapi juga memiliki pikiran dan perasaan yang penting untuk diperhatikan karena keduanya merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau terintegrasi.

Nilai-nilai kemanusiaan merupakan bagian yang terintegrasi dalam kehidupan manusia, lima nilai yang sifatnya humanisme yaitu kebenaran, berperilaku benar, perdamaian, cinta kasih dan tanpa adanya suatu kekerasan antar manusia. Semua nilai yang ada dalam manusia harus dipandang sama dan tidak boleh hilang satu dengan yang lainnya. Hal ini karena jika salah satu nilai hilang, maka nilai-nilai yang lainnya akan hilang mengikuti. Misalnya, ketika manusia itu memandang bahwasannya tidak ada rasa kasih sayang antar manusia maka perilaku baik tentu tidak akan tercipta, jika perilaku baik tidak tercipta maka akibatnya kekerasan antar individu akan terjadi dan ini mengganggu penciptaan manusia yang lebih beradab.

Dalam proses diciptakannya manusia, Allah SWT telah memberikan nilai-nilai yang melekat pada diri manusia yang merupakan hakikat dan bersifat universal sebagai bekal untuk mereka memahami dan memecahkan masalah dalam kehidupan. Tentu kemampuan manusia dalam menghadapi sesuatu berbeda-beda tergantung cara pandang mereka terhadap sesuatu. Perbedaan kemampuan antar manusia jika dipandang dalam memahami konsep *human values*, maka hasilnya adalah konteks saling memahami dan bertoleransi

antar manusia.

V. Konsep Islam tentang Humanisme

Islam merupakan agama yang komprehensif dimana segala aspek kehidupan telah diatur dalam ajaran-ajaran Islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Hadits. Dalam konteks memanusiaikan manusia, Islam memiliki berbagai hal yang sudah mengatur tentang bagaimana humanitas untuk menciptakan keselarasan dalam kehidupan manusia. Bagaimana seseorang harus berperilaku, berinteraksi antar manusia, dan melakukan kegiatan-kegiatan dalam hidup seluruhnya sudah diatur dalam Al-Qur'an dan diajarkan melalui keteladanan Nabi Muhammad SAW.

Menurut Muhtadi (2019), konsep humanistik dalam Islam menghilangkan rasa egois, individualis, otoriter dan tidak semena-mena pada orang lain sehingga memandang manusia sebagai manusia yaitu makhluk yang diciptakan oleh Allah dengan fitrah-fitrah tertentu yang melekat dan untuk dikembangkan secara optimal demi pemenuhan kebutuhan hidup manusia. Humanisme dalam Islam memandang bahwasannya manusia merupakan makhluk yang paling mulia. Tidak ada satupun yang memiliki hak dan menganggap diri manusia derajatnya lebih mulia karena hal-hal yang sifatnya materialistik yang dimiliki oleh seorang manusia. Jika manusia memandang bahwa dirinya lebih baik dibandingkan dengan manusia lain, maka sama halnya yang dilakukan oleh iblis dimana Allah akhirnya mengusirnya dari Surga dan terkutuk selama-lamanya.

Nabi Muhammad SAW diutus oleh Allah sebagai Rasul terakhir memiliki sifat-sifat yang mulia yang dapat dijadikan tauladan bagi manusia. Allah SWT mengutus Rasul untuk menyempurnakan akhlak manusia supaya manusia memiliki sifat-sifat beradab dan dapat memuliakan manusia satu dengan yang lainnya. Rasulullah dalam mensyiarkan agama Islam pertama kali di negeri Arab dihadapkan dengan

kondisi yang tidak adanya moral dan mencederainya nilai-nilai yang sifatnya humanitas. Bukti bahwa pada dasarnya, Allah menciptakan manusia setara dan memuliakannya dengan tingkatan yang sama ada dalam Al-Qur'an surat Al Isra' ayat 70:

❖ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan sungguh, Kami telah memuliakan cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.”

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya, Allah lah yang menciptakan manusia itu menjadi mulia dan melekat pada diri manusia memiliki kelebihan-kelebihan yang sifatnya sempurna. Konsep kesetaraan manusia sebagai cara pandang bahwasannya setiap manusia itu memiliki hak-hak yang sama, dijelaskan pada Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 13:

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

Artinya: “Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.”

Ayat di atas juga menjelaskan bahwasannya setiap manusia dilahirkan memiliki sifat dasar yaitu makhluk sosial yang memang harus saling berinteraksi dan membutuhkan satu dengan yang lainnya sehingga tidak ada manusia yang dapat merasa lebih unggul karena sifatnya sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain.

VI. *Human Values Learning*

Menyiapkan generasi *millenial* untuk lebih memahami betapa pentingnya *human literacy* sebagai bekal mereka dalam menghadapi tantangan zaman diperlukan saat ini karena berbagai masalah negatif yang muncul hari ini begitu banyak. Anak-anak milenial dalam kehidupannya kebersamaian berkembang pesatnya ilmu pengetahuan, teknologi, dan informasi yang menjadikan mudahnya segala aktivitas kehidupan dengan bantuan kemajuan teknologi tersebut. Selain dampak positif dari era kemajuan teknologi tersebut, tentu berbagai permasalahan negatif yang mengikuti menjadi persoalan yang harus diselesaikan. Ditambah lagi dengan kaitannya konsep humanisme yang tidak boleh tergeser dari kehidupan manusia yang menjadi nilai dasar manusia sebagai subjek yang menggerakkan segala kegiatan-kegiatan yang ada di muka bumi.

Generasi *millenial* di Indonesia yang cukup tinggi angkanya, saat ini sudah mulai menduduki peran sebagai kontributor. Dengan berbagai karakteristik para generasi *millenial* maupun generasi Z yang unik, maka perlu dilakukan sebuah langkah persiapan bagaimana membangun manusia yang siap menghadapi era adaptasi ke depannya. *Para millenial* memiliki *attention span* (rentang perhatian) yang lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya. Tentu hal ini membuat gaya komunikasi dan cara hidup mereka berbeda, oleh sebab itu tidaklah mengherankan jika mereka juga berharap perkembangan diri yang lebih cepat, mereka ingin

berganti posisi dan karir yang lebih cepat juga, dibandingkan generasi terdahulu. Tantangannya adalah para generasi *millenial* cenderung memiliki sifat ingin serba cepat, mereka jarang melakukan pemikiran untuk jangka panjang ke depan. Selain itu sifat idealis dan kurang suka diatur oleh orang lain yang menjadi karakter *millenial*, terkadang menjadikan mereka lupa untuk bagaimana memandang individu lain sebagai manusia dengan *values* yang ikut melekat (*human values*).

Imam Al-Razi menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk di bumi yang diberikan Allah ketika manusia diciptakan memiliki kelebihan yang disebut takrim dan tafdil dibanding makhluk lainnya. *Takrim* adalah dianugerahinya manusia oleh Allah dengan sesuatu yang sifatnya bawaan seperti akal, bisa berbicara dan berbahasa, struktur tubuh yang sempurna dan wajah-wajah yang rupawan. Adapun *tafdil* lebih diarahkan kepada kemampuan manusia dalam menggunakan potensinya menemukan akidah yang benar, cara hidup yang baik dan etika yang mulia.

Human values learning menjawab tantangan generasi milenial dengan segala karakteristiknya yang memiliki kemampuan memahami sesuatu dengan cepat akibat dari adanya keterbiasaan mereka memberdayakan kemajuan teknologi tanpa menghilangkan unsur-unsur pemahaman memanusiakan manusia. Bahwa konsep ini memberikan penjelasan bahwa kemampuan setiap individu milenial harus dibekali dengan konsep perasaan kesetaraan antar manusia. Generasi *millenial* harus memahami bahwa pada dasarnya memandang manusia tidak sama dengan peran manusia seperti mesin yang dapat digerakkan dengan cepat sesuai dengan kemauan subjek yang menggerakkannya. Hal ini perlu ditanamkan oleh setiap generasi *millenial*, mereka tidak hanya mempelajari hal-hal yang sifatnya pragmatis, berorientasi pada hasil, akan tetapi pemaknaan sebuah proses yang melibatkan unsur-unsur manusia dalam mewujudkan pemecahan masalah dalam kehidupan juga penting

diperhatikan. Literasi teknologi dan data tentu penting sebagai upaya mengoptimalkan peran kemajuan teknologi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan penciptaan *problem solving*, akan tetapi diharapkan milenial tidak hanya menguasai hal tersebut tetapi juga berorientasi pada karakter unggul untuk bersaing dan menghindarkan diri dari segala hal-hal yang bertentangan dengan norma dan moral kehidupan.

VII. Metode *Human Values Learning* bagi Generasi *Millenial*

Dalam tulisan ini, kami mengusulkan tiga peran yang dapat berkontribusi mengimplementasikan *human values learning* bagi generasi *millenial*. Tiga peran ini harus selaras dan konsisten memberikan wadah-wadah pembelajaran bagi generasi milenial untuk membentuk karakter, moral, dan nilai bagi *millenial workforce*. Sehingga, bonus demografi yang sudah disebutkan di atas mampu menjadi *positive values* untuk mewujudkan Indonesia emas di tahun 2045. Tiga peran ini dapat mengimplementasikan metode *human values learning* sebagai berikut:

7.1. Lingkungan perguruan tinggi

Krisis moral menjadi tantangan utama yang dihadapi karena pada hari ini dapat dilihat bagaimana manusia cenderung fokus pada hal-hal yang sifatnya pragmatis yang berorientasi pada hasil ataupun kegunaan dari pada yang lebih mendasar atau filosofisnya, yakni tentang proses pemanusiaan dan kebudayaan. Membangun kualitas manusia yang unggul, maka tidak ada cara yang lebih efektif dibandingkan melalui pendidikan di sekolah. Hal ini disebabkan proses pembentukan manusia unggul lebih banyak dihabiskan secara garis waktu berada di sekolah sampai tingkat perguruan tinggi. Komponen-komponen pendidikan yang menjadi fokus utama dalam mendidik anak di masa sekolah harus masuk ke

dalam strategi tenaga pendidik dalam menyelenggarakan kegiatan belajar dan mengajar. Membangun manusia artinya bagaimana menyelaraskan antara karakter, kompetensi, dan minat literatur. Ketiga komponen tersebut harus diusahakan hadir pada strategi mendidik. Komponen pertama adalah karakter, yaitu tentang nilai-nilai manusia yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan cara pandang, proses berpikir, menentukan sikap, dan bertingkah laku dalam menghadapi sesuatu. Karakter ini juga memiliki dua jenis, yakni karakter moral dan karakter kinerja. Karakter moral seseorang artinya mereka memiliki keimanan, ketaqwaan, jujur, dan lain sebagainya. Sedangkan karakter kinerja adalah tentang bagaimana seseorang itu memiliki kerja keras, tangguh, rajin, dan sebagainya.

Komponen kedua yang harus dibangun adalah kompetensi. Generasi emas adalah generasi yang memiliki kompetensi unggul sehingga dapat menyelesaikan problematika yang dihadapinya. Kompetensi unggul artinya harus menguasai beberapa bidang seperti kritis, komunikatif, kreatif, dan semangat kolaboratif. Komponen yang ketiga adalah meningkatkan minat dan daya literasi, bagaimana kader emas Bangsa Indonesia tidak hanya memiliki minat literasi yang tinggi tetapi juga memahami dan menggunakan pengetahuan tersebut ke dalam aktivitas. Peningkatan pengetahuan manusia menjadi bekal utama dalam menciptakan manusia yang unggul dan manusia yang kompeten. Salah satu strategi menciptakan peningkatan pemahaman manusia adalah dengan penguatan literasi. Saat ini, kemampuan literasi sudah tidak lagi terbatas seputar kemampuan membaca, menulis, ataupun menghitung. Akan tetapi, literasi saat ini sudah memasuki fase baru, dimana literasi baru sudah meluas tentang bagaimana manusia dapat memahami literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia. Literasi manusia sangat penting diimplementasikan dalam dunia pendidikan. Literasi manusia lebih lanjut diartikan sebagai kemampuan peserta didik dalam

mewujudkan karakter unggul sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab. Karakter ini disesuaikan dengan tuntutan zaman dan karakter moral bangsa. Kurikulum humanis menyarankan bahwa kurikulum harus menyediakan tempat untuk memuaskan pengalaman pribadi dan menyadari tentang nilai-nilai yang melekat pada setiap manusia bagi para siswa. Kaum humanis memandang kurikulum sebagai proses pembebasan setidaknya harus memenuhi kebutuhan untuk pertumbuhan dan integritas pribadi. Mereka mendorong pengembangan nilai-nilai sosial dan penerapannya melalui proses berpikir kritis.

Strategi pembelajaran pendidikan untuk menajamkan literasi manusia adalah pengembangan *student center* dan bukan lagi *teacher center*. Memusatkan proses belajar dengan komposisi peserta didik sebagai peran yang mendominasi. Strategi ini menjadi pemantik bagi para murid untuk dapat melakukan menjawab pertanyaan pada dasarnya apa yang akan mereka buat, tidak lagi berharap pendidikan adalah ingin menjadi seperti apa yang mana selalu menganggap bahwa peran gurulah yang memberikan kontribusi terbesar untuk pembelajarannya. Strategi mendidik yang memusatkan siswa sebagai peran utama proses belajar akan mengimpuls kemampuan mereka untuk memiliki cara pandang yang berbeda terhadap sesuatu. Mereka akan melatih bagaimana cara memberikan ide yang baik, bekerja sama, mengolah rasa untuk menghargai satu sama lain, dan bekerja keras karena secara tidak langsung muncul adanya rasa kompetitif positif untuk memberikan suatu hal yang terbaik.

7.2. Peran keluarga

Pendapat yang menyatakan bahwa strategi memberikan pendidikan terbaik bagi seorang anak adalah mendaftarkan mereka ke dalam sekolah-sekolah unggulan adalah pernyataan yang salah. Sebab selain peran sekolah, setiap manusia memiliki pengaruh lain yang datangnya dari

lingkungan keluarga dan lingkungan masyarakat. Peran keluarga dan masyarakat juga dapat membantu secara garis besar untuk memberikan arahan kepada setiap insan, bagaimana bisa mengubah, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas insan sehingga menjadi memiliki kompetensi dan karakter yang unggul.

Keluarga harus menjadi wadah yang dikembalikan bagaikan sebuah taman, tempat belajar yang pertama sejak mereka lahir sehingga memiliki lingkungan yang menyenangkan sehingga ketika mereka masuk ke dunia pendidikan formal, beban-beban negatif tidak ikut terbawa. Aspek rumah atau keluarga, harus menjadi pendidikan yang efektif tentang kemanusiaan. Keluarga merupakan wadah pertama bagaimana pola interaksi sesama manusia dilakukan. Komunikasi, negosiasi, dan kultur bekerja ditanamkan pertama kali dalam lingkungan keluarga. Maka para peran orang tua dalam mendidik anak, mengarahkan hal-hal tersebut di atas menjadi fokus sebagai bekal mereka masuk ke dalam lingkungan yang lebih luas.

7.3. Peran masyarakat

Selain peran keluarga, saat ini banyak bermunculan komunitas di tengah-tengah masyarakat yang dapat dijadikan suatu media mengajarkan tentang literasi manusia. Kemunculan komunitas-komunitas pemuda untuk melakukan sebuah aksi dalam dunia sosial harus disambut positif sebab dapat menjadi wadah baru bagi para generasi milenial dalam mengembangkan diri. Generasi milenial memiliki karakteristik ingin selalu mempelajari hal baru, memaknai apa yang mereka lakukan, dan memiliki sifat kecepatan tanggap terhadap sesuatu. Komunitas-komunitas di masyarakat harus mampu menunjang pemahaman konsep *human literacy* dengan melakukan interaksi-interaksi sosial dalam membangun sebuah tujuan positif. *Softskill* seperti kepemimpinan, bekerja keras, berpikir kritis, dan mampu

menunjang kemampuan analisis menjadi sebuah keharusan tujuan dalam mendirikan komunitas bagi generasi milenial. Peran komunitas milenial harus menjadi sistem pendukung untuk dapat menjadi wadah dan menyediakan akses-akses yang progresif bagi para milenial potensial sehingga kemampuan mereka dapat muncul dan berkembang sesuai dengan minat ataupun bidang yang mereka miliki. Para generasi milenial ini merupakan masa depan, menumbuh-kembangkannya untuk memiliki *skill* relevan yang dibutuhkan dunia menjadi benih untuk masa depan bangsa.

VIII. Kesimpulan

Indonesia emas di tahun 2045 adalah sebuah cita-cita bangsa Indonesia dalam menyambut 100 tahun kemerdekaan Indonesia. Harapan bangsa dan generasi saat ini menjadikan puncak kedudukan bangsa Indonesia unggul di mata dunia baik secara ekonomi, politik, pertahanan dan keamanan, sosial-budaya, dengan memprioritaskan membangun manusianya. Pembangunan manusia pada generasi *millennial* diharapkan memiliki pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan keterampilan dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan itu sendiri sehingga manusia dipandang sebagai aset yang harus dibentuk dan dijaga. Hambatan terbesar era industri sekarang ini adalah tentang karakter manusianya. Rendahnya moral internal dari bangsa Indonesia sendiri nampak jelas di tengah-tengah lingkungan masyarakat serta tingginya arus globalisasi.

Millennial workforce saat ini memiliki karakter pekerja keras serta karakteristik yang tidak mudah dipahami baik untuk lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat berjalan beriringan dengan berkembangnya dunia digital yang mendunia. Sehingga keterbukaan wawasan diperlukan dengan melihat tentang bidang literasi teknologi dan literasi data, para generasi *millennial* harus dibekali dengan penguasaan karakter unggul serta nilai-nilai humanis yang harus dihormati dan

menciptakan perasaan kesetaraan. Sehingga moralitas dan akhlak mulia menjadi bagian yang tidak bisa dilupakan untuk menghadapi tantangan globalisasi saat ini. Dalam Islam memandang bahwa manusia merupakan makhluk yang paling mulia. *Human values learning* merupakan jawaban tantangan generasi milenial dengan segala karakteristiknya yang memiliki kemampuan memahami sesuatu dengan cepat akibat dari adanya keterbiasaan mereka memberdayakan kemajuan teknologi tanpa menghilangkan unsur-unsur pemahaman memanusiakan manusia. Generasi *millenial* harus memahami bahwa pada dasarnya memandang manusia tidak sama dengan peran manusia seperti mesin yang dapat digerakkan dengan cepat sesuai dengan kemauan subjek yang menggerakkannya. Strategi pembelajaran pendidikan untuk menajamkan literasi manusia adalah pengembangan *student center* dan bukan lagi *teacher center*. Memusatkan proses belajar dengan komposisi peserta didik sebagai peran yang mendominasi. Strategi mendidik yang memusatkan siswa sebagai peran utama proses belajar akan mengimpuls kemampuan mereka untuk memiliki cara pandang yang berbeda terhadap sesuatu. Oleh karena itu, banyak faktor yang mempengaruhi *human values learning* bagi generasi *millenial* di antaranya peran intansi pendidikan, peran masyarakat serta peran keluarga. Keluarga merupakan sumber utama terbentuknya karakter seseorang, tempat belajar yang pertama sejak mereka lahir sehingga ketika mereka mulai masuk ke dunia pendidikan formal, apa yang tertanam dalam karakter seseorang tersebut akan menjadi ciri khasnya, dan akan semakin berkembang seiring pengalaman-pengalaman yang ia temukan. Peran komunitas milenial menjadi pendukung bagi para milenial potensial sehingga keterampilan mereka dapat muncul dan berkembang sesuai dengan minat ataupun bidang yang mereka miliki berdasarkan kemampuan yang dibutuhkan dunia menjadi kebanggaan untuk masa depan bangsa.

Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2017). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2017*.
- Kannan, S. (2010). Managing knowledge wisdom - the next step in knowledge management for the ageing workforce phenomenon. In E. Tome (Ed.), *Proceedings of the 11th European Conference on Knowledge Management: Universidade Lusitana de Vila Nova de Famalicão, Portugal, 2-3 September 2010* (pp. 530–539). Academic Publishing Limited, Reading, UK.
- Muhtadi, M. (2019). Pendidikan Humanistik dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Al-Ashriyyah*, 5(2), 1–20.
- Neesham, C., Härtel, C. E. j., Coghill, K., & Sarros, J. (2010). Profit-making vs human value: Philosophy's contribution. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(6), 593–608. <https://doi.org/10.1108/02610151011067522>
- Sari, D. I., Rejekiingsih, T., & Muchtarom, M. (2020). The Concept of Human Literacy as Civics Education Strategy to Reinforce Students' Character in the Era of Disruption. *3rd International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2019)*, 397(Icliqe 2019), 1132–1141. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200129.140>
- Sudjatnika, T. (2017). Nilai-Nilai Karakter Yang Membangun Peradaban Manusia. *Al-Tsaqafa: Jurnal Ilmiah Peradaban Islam*, 14(1), 127–140. <https://doi.org/10.15575/al-tsaqafa.v14i1.1796>
- Thaariq, M. F. A., & Indrayanti. (2021). The Work Stress of Millennial Employees Reviewed from the Viewpoint of Organizational Climate with Team-Member Exchange as a Moderator. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 36(2), 156–183. <https://doi.org/10.24123/aipj.v36i2.3053>
- Vikra, S. N. (2020). Karakter Generasi Milenial Dalam

Perfektif Hamka. In *Repository UIN Ar-Raniry*. UIN Ar-Raniry.

**Strategi
pembelajaran
pendidikan untuk
menajamkan literasi
manusia adalah
pengembangan
Student Center,
bukan lagi *Teacher
Center*.**

BAB 5

***EXPERIENCE-BASED LEARNING:* PENDEKATAN BARU PADA SISTEM PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH**

BAB 5 || *EXPERIENCE-BASED LEARNING*: PENDEKATAN BARU PADA SISTEM PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

Fadhlurrahman

alfatfadhlurrahman@gmail.com

Abstrak. Peran pendidikan sangat penting dalam mempersiapkan Indonesia emas di tahun 2045. Sebab pendidikan menjadi pondasi awal dalam menciptakan SDM yang unggul dari segala aspek. Dalam hal ini diperlukan juga suatu jalur (kurikulum) dan pemerataan sarana dan prasarana dalam mewujudkan hal tersebut. Salah satunya dengan pendidikan berbasis pengalaman (*Experience-based learning*) yang merupakan suatu gagasan bagi siswa untuk mendapatkan *skill* yang relevan dengan kondisi masa depan, salah satunya adalah revolusi 4.0. Tujuan dari pendidikan berbasis pengalaman ini adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan unggul, serta menciptakan suatu sistem pendidikan yang menyenangkan bagi siswa pada pendidikan dasar dan menengah. Proses kegiatan belajar mengajar di Indonesia cenderung berfokus pada aspek pengetahuan atau hanya sekedar perpindahan informasi dari guru ke murid saja. Ki Hadjar Dewantoro memandang bahwa pendidikan ini sebagai pendorong bagi siswa agar dapat mencapai perubahan dan kebermanfaatan bagi lingkungan sekitar. Konsep ini sebagai salah satu bentuk fasilitas penunjang dalam menyongsong Indonesia emas di tahun 2045.

Keywords: Pendidikan berbasis pengalaman, pendidikan, Indonesia emas.

I. Pendahuluan

Dalam pembukaan UUD tahun 1945 mengamanatkan negara untuk “mencerdaskan kehidupan bangsa”. Pernyataan tersebut dipertegas pada pasal 31 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pengajaran. Ayat 2 kemudian menekankan agar pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pengajaran nasional yang diatur undang-undang. Pengembangan akses dalam layanan pendidikan selalu diupayakan oleh pemerintah dalam rangka optimalisasi layanan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing. Akan tetapi sistem pendidikan yang ada di Indonesia masih jauh dari kata sempurna. Masih banyak permasalahan yang terjadi pada sistem pendidikan kita seperti penyebaran sarana pendidikan yang tidak merata, tenaga pendidik yang juga belum merata, hingga kurikulum yang masih bersifat teoritis.

Pada tahun ajaran 2019/2020 terdapat lebih dari 70 persen ruang kelas pada setiap jenjang pendidikan kondisinya rusak ringan/sedang maupun rusak berat.¹ Sekolah seharusnya memiliki manfaat dalam peningkatan kesehatan warga sekolah. Akan tetapi, menurut data pada tahun 2019 menunjukkan bahwa 20,10 persen sekolah pada jenjang pendidikan SD tidak memiliki sumber air yang layak bahkan ada sekolah yang tidak memiliki sumber air sama sekali. Di sisi lain, tidak mencapai 80 persen sekolah yang di setiap jenjang pendidikan memiliki toilet yang terpisah antara siswa laki-laki dan perempuan. Situasi dan kondisi seperti ini sangat mengkhawatirkan, karena para generasi penerus bangsa tidak bisa menggunakan metode paling sederhana untuk melindungi diri mereka. APBN yang telah disiapkan pemerintah 20% dari total dana tersebut dialokasikan ke sektor pendidikan. Dari sini kita bisa melihat bahwa pemerintah benar-benar fokus dalam pengembangan sektor pendidikan yang ada pada saat ini. Akan tetapi, apakah dengan besarnya dana yang

dikeluarkan oleh pemerintah terhadap pendidikan dapat menciptakan suatu Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul sehingga Indonesia emas 2045 dapat tercapai dengan sempurna? Dalam mewujudkan Indonesia emas 2045 pun diperlukan juga sinergitas antar lini.

Tahun 2045 merupakan *milestone* 100 tahun negara Indonesia. Target pemerintah terhadap Indonesia di usia 100 tahun adalah menjadikan negara Indonesia yang kuat, maju, dan bermartabat. Untuk mewujudkan target tersebut dibutuhkan juga SDM yang berkualitas. Berkualitas dalam artian yaitu masyarakat yang memiliki kapasitas dalam menciptakan suatu inovasi maupun kreativitas. Karena seberapa siap kita dan seberapa siap negara kita ditentukan oleh seberapa jauh inovasi yang bisa kita sajikan. Sebab inovasi ini merupakan faktor utama dalam menentukan daya saing suatu individu ataupun negara. Sementara itu capaian inovasi sendiri dipengaruhi oleh sejauh mana kita mampu membuat rumusan tepat "*body of knowledge*". Pendidikan adalah salah satu proses utama dalam perencanaan pembangunan negara. Hasil dari proses yang berkepanjangan ini akan dapat mewujudkan sebuah ketamadunan yang dapat berdiri megah dengan berpaksikan pendidikan yang universal.

Selain itu dalam menciptakan SDM yang unggul dari segi inovasi dan kreativitas diperlukan penopang yang kuat juga, seperti sistem pendidikan yang berkualitas juga. Sebab pendidikan bukan hanya sekedar membentuk manusia menjadi cerdas secara intelektual, akan tetapi diharapkan dapat berpikir secara kritis dan filosofis dan juga dapat mengembangkan spiritualnya. Oleh karena itu, tujuan pendidikan bukan hanya pengetahuan, tetapi juga suatu tindakan. Kenyataan yang terjadi saat ini adalah selain komunikasi antara tenaga pendidik dengan siswa yang satu arah, siswa juga dituntut untuk bisa menguasai seluruh mata pelajaran yang ada di dalam kelas. Hal itu akan menyebabkan siswa merasa tertekan, yang dampaknya mereka akan menjadi malas belajar, bahkan sampai bolos sekolah dan sampai

melakukan kecurangan seperti menyontek hanya untuk mendapatkan nilai yang bagus. Hal seperti ini tidak terjadi pada siswa saja, akan tetapi tenaga pendidik pun juga kerap melakukan kecurangan seperti melakukan manipulasi nilai raport. Manipulasi nilai raport tersebut terjadi karena bertujuan agar tenaga pendidik ini dianggap berhasil dalam mendidik siswanya dan bisa juga faktor kasihan terhadap siswa, karena beban pelajaran yang banyak, yang harus dipikulnya. Dari nilai raport itulah yang menjadikan dasar untuk mendapatkan beasiswa kuliah agar dapat melanjutkan kuliah. Akhirnya timbul sebuah persoalan penting, yaitu bagaimana cara menciptakan suatu suasana yang harmonis di dunia pendidikan, yang semata-mata tidak hanya mengutamakan rasio dan ilmu pengetahuan saja, akan tetapi mutlak harus diimbangi dengan jiwa dan semangat agama sebagai faktor yang sangat vital bagi kemaslahatan setiap umat manusia.

Salah satu solusi yang bisa digunakan untuk menangani segala problematika yang ada pada saat ini adalah dengan membuat suatu konsep yang belum pernah dilakukan sebelumnya yaitu dengan *Experience-based learning* atau pendidikan berbasis pengalaman. Diharapkan dengan konsep *experience-based learning* yang disusun ini dapat memberikan ruang diskusi bagi murid sehingga mereka lebih berani tampil di depan umum, kreatif, inovatif dan adaptif. Fokus dari *experience-based learning* ini adalah dalam peningkatan *soft skill* sejak usia dini dan juga membenahi dalam sistem penilaian yang dimana di Indonesia masih sering mengandalkan sistem ranking, sehingga para siswa ini menjadi terbebani dengan sistem ini. Di sisi lain sistem ranking seperti ini juga akan menimbulkan perbedaan jarak antara siswa yang pintar dengan siswa yang biasa saja. Konsep *based learning* ini diharapkan dapat membantu siswa agar mampu menjadi individu yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing, sehingga siap untuk terjun langsung ke dinamika masyarakat.

Konsep yang baru ini akan menciptakan suasana

penilaian terhadap siswa yang lebih kompleks. Jadi, siswa tidak perlu risau lagi dengan nilai yang mereka dapatkan nanti, karena nantinya akan digantikan dengan semacam sertifikasi yang membuktikan bahwa siswa tersebut berkompeten dalam bidang tersebut. Mata pelajaran seperti PPKN, IPS, IPA, Matematika, Fisika, dan lain-lain tidak dihapuskan, akan tetapi mata pelajaran tersebut tidak dijadikan sebagai suatu indikator berhasil atau tidaknya siswa tersebut.

Konsep ini nantinya akan dipadukan dengan nilai-nilai keislaman atau biasa disebut dengan sebutan *islamic value*. Alasannya yaitu agar para siswa ini yang nantinya terjun ke masyarakat juga dibekali dengan *attitude*/perilaku yang baik juga. Karena kita sendiri dapat membayangkan bagaimana keadaan kehidupan siswa-siswa itu kelak sebagai calon pemimpin bangsa, yang sama sekali tidak mendapatkan pendidikan atau pengajaran agama Islam dari bangku kuliah? Betapa pun kelak, seandainya para cendekiawan atau intelektual yang semata-mata mengutamakan ilmu pengetahuan tanpa disadari ajaran agama Islam sama sekali, akan tampil sebagai tokoh-tokoh masyarakat, memimpin rakyat dan bangsa Indonesia.

Dari orientasi pemikiran ini, dapat dibayangkan suatu realita yang terjadi apabila rakyat dan bangsa Indonesia dipimpin orang-orang yang tidak berjiwa agama Islam, hidup dalam dinamika kehidupan, bangsa Indonesia akan mengalami nasib yang sangat menyedihkan, di sisi lain perkembangan agama Islam akan menjadi punah. Tujuan bab ini adalah untuk memikirkan kembali bagaimana caranya agar sistem pendidikan kita dapat merealisasikan visi pemerintah Indonesia. Bab ini akan ditutup dengan pentingnya *experience-based learning* sebagai suatu model pendidikan ke depan.

II. Indonesia Emas 2045

Mempersiapkan generasi emas Indonesia pada tahun

2045, pendidikan di Indonesia perlu adanya perubahan dan penyederhanaan yang lebih memfokuskan pada pendidikan karakter, etika dan pendidikan *soft skill* yang berbasis kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual. Manullang (2013) mengatakan bahwa “*the end of education is character*”, jadi dapat kita tarik kesimpulan bahwa seluruh aktivitas pendidikan itu semestinya berporos kepada pembentukan karakter. Di sisi lain juga harus dibekali dengan *soft skill* yang relevan dengan kondisi yang akan dihadapi Indonesia di tahun 2045. Pada periode ini, dunia sudah memasuki era revolusi industri 4.0 di tengah *society* 5.0 yang dimana segala aktivitas masyarakat sudah terintegrasi dengan perkembangan teknologi yang semakin masif atau biasa kita sebut dengan istilah era disruptif, yang dampaknya terhadap beberapa profesi akan hilang di masa yang akan datang karena dimakan oleh perkembangan teknologi yang cepat ini.

Sedangkan *skill* atau kemampuan yang dibutuhkan seorang siswa/mahasiswa guna menyongsong Indonesia emas 2045 lebih dari sekedar teori-teori saja, melainkan *creativity and innovative* (kreativitas dan inovatif), *complex problem solving* (pemecahan masalah kompleks), *leadership and responsibility* (kepemimpinan dan tanggung jawab), *initiative and self direction* (inisiatif dan kemampuan membuat keputusan), *teamwork and collaboration skill* (kemampuan bekerja sama dan kolaborasi). Jalan untuk bisa mendapatkan *skill* tersebut ada banyak, salah satunya melalui sistem pendidikan yang berbasis pengalaman atau *experience-based learning*. Beberapa *skill* yang disebutkan di atas tidak tertuang dalam mata pelajaran SD sampai SMA. Sehingga siswa dituntut untuk mendapatkan itu semua diluar kelas mereka yang artinya sama saja dengan pendidikan non-formal. Lantas, apakah sistem pendidikan formal yang ada pada saat ini sudah bisa menciptakan SDM yang unggul dan memiliki *skill* yang diharapkan menjadi generasi emas Indonesia di tahun 2045? Ketika sang siswa terjun langsung

dengan masalah yang ada dengan diri mereka di dunia nyata, mereka akan merasa tertantang dan terpanggil untuk merespon tantangan tersebut, karena beranggapan bahwa tantangan tersebut saling berhubungan dengan masalah lain dalam konteks yang mutlak, bukan hanya sebatas pertanyaan-pertanyaan teoritis. Selain itu, mereka juga akan mendapatkan pengalaman yang dapat dijadikan bekal di dunia kerja nanti. Pada dasarnya sistem pendidikan ini harus dikemas dalam suatu sistem yang saling terintegrasi antara satu komponen dengan komponen lainnya. Karena peningkatan sumber daya manusia merupakan syarat yang wajib agar tercapainya tujuan reformasi, dan dari dunia pendidikanlah yang menjadikan salah satu wadah untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya tersebut, maka dari itu kualitas sistem pendidikan perlu ditingkatkan pula secara menyeluruh.

III. Hakekat Pendidikan dalam Islam

Pandangan Al-Qur'an, ilmu pengetahuan merupakan suatu keistimewaan yang dimiliki manusia dan menjadikannya makhluk yang unggul dari makhluk-makhluk lain. Kata ilmu dalam berbagai bentuknya terulang 854 kali dalam Al-Qur'an. Ini tercermin dalam kisah kejadian manusia yang terkandung dalam Surah Al-Baqarah ayat 31-31: *"Dan dia (Allah) mengajarkan kepada Adam, nama-nama (benda-benda) semuanya. Kemudian Dia mengemukakannya kepada para malaikat berfirman, 'Sebutkanlah kepada-Ku nama-nama benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar. Mereka (para malaikat) menjawab, Mahasuci Engkau tiada pengetahuan kecuali yang telah Engkau ajarkan. Sesungguhnya Engkau Maha Mengetahui lagi Maha bijaksana.'"* Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa ilmu yang dimiliki Adam merupakan sebuah keistimewaan yang tidak dimiliki oleh makhluk Allah lainnya. Maka atas dasar ilmu ini pula Allah memberikan amanah kepada seluruh umat manusia untuk menjadi Khalifah. Pada dasarnya kita sebagai manusia

harus sadar kedudukannya dengan benar yaitu sebagai “*Khalifah fil ardh*” yang harus melaksanakan tugas-tugas kemanusiaan yaitu untuk memakmurkan bumi dengan memanfaatkan alam untuk kepentingan makhluk. Tugas tersebut dapat terlaksana apabila manusia memiliki dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Di sisi lain manusia sebagai hamba yang selalu harus tunduk dan patuh terhadap perintah Allah.

Apabila kita merujuk kepada Al-Qur’an, pada hakikatnya tujuan dari ilmu pengetahuan selain untuk menemukan kebenaran yang empirik dan hakiki, lebih dari pada itu Al-Qur’an menjelaskan bahwa ilmu pengetahuan harus dijadikan sebagai sarana untuk memperoleh keselamatan, ketenangan, dan kebahagiaan dalam menjalani kehidupan. Perlu kita sadari bersama bahwa ilmu pengetahuan merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam beragama. Karena dengan ilmulah seseorang dapat meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, dan dari ilmu pula kebenaran-kebenaran dari Al-Qur’an dapat diungkapkan. Seseorang akan terlepas dari sifat atau berbuat atas sesuatu yang tidak ia pahami dari mana asal-usulnya dengan menuntut ilmu. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-Isra ayat 36: “*Janganlah kamu berbuat sesuatu yang kamu tidak memahaminya, sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hari nuranimu (fuad) akan dimintai pertanggungjawabannya.*”

Ilmu pengetahuan ini merupakan sebuah senjata yang memetakan dalam setiap lini kehidupan seperti politik, ekonomi, pendidikan, dan lain-lain. Maka dari itu, Islam menganjurkan agar seluruh umatnya menggunakan senjata atau dalam kata lain yaitu intelektualnya untuk menjalankan tugasnya sebagai wakil Allah di muka bumi yaitu *khalifah fil ard*. Dalam Al-Qur’an pun sudah dijelaskan bahwa kecerdasan yang dimiliki manusia itulah yang membuat iblis merasa iri dan dengki yang pada akhirnya iblis mengingkari perintah Allah. Kecerdasan merupakan elemen utama dari

kesempurnaan yang dimiliki manusia, sungguh rugi apabila manusia tidak menggunakan elemen tersebut dalam kehidupan bermasyarakat. Perkembangan kecerdasan dan keterampilan harus disertai dengan perkembangan yang bersifat rohaniah, sehingga adanya keseimbangan antara pemenuhan tugas dunia dan akhirat, antara rohani dan jasmani, antara akal dan kalbu, serta iman dan ilmu pengetahuan, hal seperti itu yang harus seiring dan sejalan selalu. Islam sudah menegaskan terkait keseimbangan, sebagaimana yang terkandung dalam firman Allah SWT, Surah Al-Qasas ayat 77: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) di kampung akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) dunia.”*

IV. *Ekxperience Based learning*: Paradigma Baru

Menurut Mc.Donald (1959) pendidikan adalah suatu proses yang berlangsung untuk menghasilkan perubahan yang diperlukan dalam tingkah laku manusia. Adapun menurut Imam Al-Ghazali: Pendidikan merupakan proses memanusia-kan manusia sejak masa kejadiannya sampai akhir hayatnya melalui berbagai ilmu pengetahuan yang disampaikan dalam bentuk pengajaran secara bertahap, dimana proses pengajaran itu menjadi tanggung jawab orang tua dan masyarakat menuju pendekatan diri kepada Allah sehingga menjadi manusia sempurna. Sedangkan arti dari kata “pengalaman” menurut Dewey (1986) adalah keseluruhan kegiatan dan hasil yang kompleks serta bersegi banyak dari interaksi aktif manusia, sebagai makhluk hidup yang sadar dan bertumbuh, dengan lingkungan dan sekitarnya yang terus berubah dalam perjalanan sejarah manusia.

Berdasarkan uraian di atas, *experience-based learning* atau pendidikan berbasis pengalaman ini adalah suatu konsep pendidikan yang baru, yang disusun untuk menciptakan suasana pembelajaran yang lebih aktif dengan memberikan

ruang kepada siswa untuk bisa melakukan dan mengembangkan potensi-potensi yang mereka miliki di berbagai bidang, dimana posisi tenaga pendidik sebagai fasilitator dengan merancang berbagai pengalaman yang dapat menstimulasikan mereka untuk bisa berfikir dan berbuat. Rancangan konsep ini dimaksudkan untuk membentuk suatu individu yang terampil kreatif, inovatif, adaptif dan berpengalaman sehingga adanya keseimbangan antara manusia sebagai makhluk sosial yang nantinya bisa mengambil peran dalam struktur sosial maupun secara global. Untuk dapat merealisasikan rancangan tersebut menjadi kenyataan, kita tidak bisa hanya tinggal diam saja, ini merupakan pekerjaan yang besar dan juga berat namun mulia. Karena gagasan ini tujuannya hanya untuk kemaslahatan umat yang ada di Indonesia. Konsep ini tidak dapat dilakukan dengan sistem “yang penting jalan”, akan tetapi harus mengarah pada adanya sinergitas di seluruh elemen yang terkait.

Pembelajaran berbasis pengalaman ini merupakan strategi pembelajaran yang kuat bagi siswa sebab dapat menantang pengetahuan yang sudah lama dipegang. Akan tetapi, karena program ini berdasarkan kehidupan nyata bukan simulasi, maka diperlukan beberapa poin yang harus dipertimbangkan. Seperti komitmen atau keseriusan, toleransi, pengambilan resiko, dan berkolaborasi, karena bukan hanya selama program saja tetapi secara berkelanjutan terus digunakan hingga program pembelajaran itu selesai. Program ini diharapkan dapat dimulai sejak tingkat terendah yaitu pada tingkat sekolah dasar dan berakhir di tingkat sekolah menengah atas (SMA). Tentu saja dengan adanya berbagai tingkatan, diperlukan juga penyesuaian program pembelajaran terhadap tingkatan pendidikan tersebut. Karena dalam pembentukan pola pikir kritis tidak bisa dilakukan secara instan, perlu adanya proses.

Program ini dimulai dari tingkatan terendah (SD), karena usia anak-anak SD di Indonesia antara 7–13 tahun

tidak mungkin langsung dihadapkan dengan permasalahan yang berat, dimulai dari dengan pengenalan lingkungan sekitar dan menganalisis problematika apa saja yang terjadi di lingkungan sekitar tersebut, lalu siswa itu diajarkan untuk memberikan solusi terkait permasalahan yang ada tadi, dibantu dengan bimbingan dari seorang guru. Tentu saja, hal ini dapat membentuk pola pikir yang kritis sejak dini dan *complex problem solving*, jadi siswa tidak hanya sekedar menyelesaikan masalah dalam lingkup mata pelajaran yang ada di dalam kelas saja. Program selanjutnya, di tingkat menengah pertama (SMP), dilakukan dengan penelusuran minat dan bakat dari siswa. Sekolah harus mampu memfasilitasi sarana dan prasarana guna menopang minat dan bakat dari siswa itu. *Skill* yang diharapkan dari tingkat ini bagi siswa adalah *collaboration skill dan competitive skill*. Jadi, di tingkat SMP ini sudah berada di tahap pematangan terhadap minat dan bakat siswa tersebut.

Program selanjutnya, di tingkat akhir (SMA) ini sudah berada di tahap penyaringan dan pengorganisasian dari bakat atau kemampuan yang dimiliki dari seorang siswa. Seperti menentukan profesi apa saja yang relevan dengan perkembangan zaman yang akan terjadi. Dalam tingkatan SMA, siswa dituntut untuk dapat memiliki *skill creativity and innovative* (kreativitas dan inovatif), dan *leadership and responsibility* (kepemimpinan dan tanggung jawab). Di akhir masa sekolah seluruh siswa diberi pelatihan atau bahkan disebar di beberapa perusahaan untuk mengimplementasikan kompetensi yang ia miliki, tujuannya agar siswa-siswa ini dapat dengan cepat beradaptasi dengan dunia kerja terutama bagi siswa yang tidak dapat melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Setelah melalui serangkaian program tersebut, siswa-siswa itu diberikan semacam sertifikasi bahwa siswa tersebut memiliki kompetensi atau keahlian dibidang tertentu. Sertifikasi itu digunakan saat hendak melamar pekerjaan. Jadi, diharapkan para HRD ini tidak menilai siswa berdasarkan latar belakang pendidikan atau berasal dari mana siswa

tersebut menempuh pendidikan. Akan tetapi, HRD menilai siswa berdasarkan keahlian yang dimiliki dengan dibuktikan sertifikasi tersebut.

Salah satu strategi terbaik yang bisa diimplementasikan adalah penambahan mata pelajaran semacam *Leadership*, *Collaboration* dan Analisis problem solving sejak tingkat pendidikan awal yaitu SD, tetapi cara pembawaan harus menyesuaikan kondisi yang ada, karena tidak mungkin kapasitas otak usia 7 – 12 tahun kita samakan dengan remaja. Maka dari itu, materi tersebut tidak hanya dilakukan di dalam kelas saja, akan tetapi siswa juga harus turun langsung ke kehidupan sehari-hari. Karena ada banyak problematika yang sekiranya masih relevan dengan kemampuan yang dimiliki oleh anak usia 7 – 12 tahun.

V. Kesimpulan

Experience-based learning atau pendidikan berbasis pengalaman ini adalah suatu konsep pendidikan yang baru, yang disusun untuk menciptakan suasana pembelajaran yang lebih aktif dengan memberikan ruang kepada siswa untuk bisa melakukan dan mengembangkan potensi-potensi yang mereka miliki di berbagai bidang, dimana posisi tenaga pendidik sebagai fasilitator dengan merancang berbagai pengalaman yang dapat menstimulasikan mereka untuk bisa berfikir dan berbuat. *Experience-based learning* yakni ini merupakan konsep baru dalam sistem pendidikan di Indonesia yang didukung dengan nilai-nilai keislaman. Perkembangan kecerdasan dan keterampilan harus disertai dengan perkembangan yang bersifat rohaniah, sehingga adanya keseimbangan antara pemenuhan tugas dunia dan akhirat, antara rohani dan jasmani, antara akal dan kalbu, serta iman dan ilmu pengetahuan, hal seperti itu yang harus seiring dan sejalan selalu.

Suatu konsep pendidikan yang baru, yang disusun untuk menciptakan suasana pembelajaran yang lebih aktif

dengan memberikan ruang kepada siswa untuk bisa melakukan dan mengembangkan potensi-potensi yang mereka miliki di berbagai bidang, yang dimana posisi tenaga pendidik sebagai fasilitator dengan merancang berbagai pengalaman yang dapat menstimulasikan mereka untuk bisa berfikir dan berbuat. Konsep ini bertujuan untuk membentuk individu yang terampil, kreatif, inovatif, adaptif, dan berpengalaman sehingga adanya keseimbangan antara manusia sebagai makhluk sosial yang nantinya bisa mengambil peran dalam struktur sosial maupun secara global dapat tercapai. Gagasan ini bertujuan untuk melahirkan para pemimpin-pemimpin bangsa yang siap terjun langsung di kehidupan bermasyarakat yang dibekali dengan spirit keislaman. Sehingga, Indonesia dalam menghadapi usia 100 tahun di 2045 menjadikan negara ini dapat mengiringi negara maju lainnya. Pembelajaran berbasis pengalaman ini merupakan strategi pembelajaran yang kuat bagi siswa, sebab dapat menantang pengetahuan yang sudah lama dipegang. Sehingga, diharapkan konsep ini bisa dipertimbangkan agar dapat diimplementasikan di sistem pendidikan Indonesia.

Referensi

- Dewey, J. (1986). Experience and Education. *The Educational Forum*, 50, 241–252.
<https://doi.org/10.1080/00131728609335764>
- Manullang, B. (2013). Character Education Grand Design of The 2045 Golden Generation. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(1), 1–14.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpka/article/view/1283/1067>
- Mc.Donald, F. H. (1959). *Educational Psychology*. Overseas Publications, Ltd

BAB 6

SPIRITUAL MENTAL HEALTH:
PENGUATAN KONDISI KESEHATAN
MENTAL GENERASI *MILLENIAL*
DENGAN PENDEKATAN NILAI-NILAI
RELIGIUSITAS

BAB 6 || *SPIRITUAL MENTAL HEALTH:*
PENGUATAN KONDISI KESEHATAN MENTAL
GENERASI *MILLENIAL* DENGAN PENDEKATAN
NILAI-NILAI RELIGIUSITAS

Herri Triono

herritriono123@gmail.com

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang paling penting dalam pembangunan suatu negara karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu negara dapat berkembang menjadi lebih baik. Menuju Tahun Emas 2045, Indonesia memiliki beberapa problem terkait dengan kualitas SDM. Terutama dalam hal kesehatan mental yang mana hal tersebut terasa kurang dipedulikan. Kebutuhan maupun tuntutan hidup yang tinggi menjadikan seseorang merasakan stres yang berdampak pada kesehatan mental tiap individu. Survey kesehatan mental masyarakat Indonesia yang telah dilakukan oleh Into The Light bekerja sama dengan Change.org selama bulan Mei-Juni 2021 terhadap 5.211 responden yang berasal dari 6 provinsi di pulau Jawa. Survey tersebut menunjukkan hasil 98% responden mengalami kesepian selama sebulan terakhir. Bahkan 40% di antaranya responden memiliki pemikiran untuk melukai diri sendiri, dan bahkan berpikir untuk bunuh diri dalam dua minggu terakhir. Hal tersebut menjadi penting untuk diperhatikan terutama untuk para generasi milenial. Nilai religius dapat menjadi benteng para mahasiswa agar terhindar dari masalah tersebut, karena terdapat hal-hal baik yang dianjurkan untuk dilakukan terkhusus generasi milenial muslim. Di dalam bab ini akan dijelaskan terkait dengan nilai-nilai religius dan pendekatan yang dilakukan untuk menguatkan kondisi kesehatan mental generasi milenial.

Keywords: Generasi Emas Indonesia, mahasiswa, religiusitas

I. Pendahuluan

Kesehatan SDM menjadi penting karena peran SDM sebagai input modal bagi perekonomian. SDM yang memiliki masalah kesehatan mental akan memberikan dampak yang buruk bagi perekonomian. Masalah kesehatan mental akan menyebabkan penderitanya kurang efektif dalam bekerja, bahkan parahnya membuat seseorang menjadi pengangguran. Oleh karena itu, kesehatan mental menjadi penting untuk diperhatikan karena sama pentingnya dengan kesehatan fisik tubuh kita. Tetapi, yang menjadi fokus dan yang harus mendapatkan perhatian yang lebih tentunya mengenai kesehatan mental. Ketidakmampuan dalam memecahkan suatu masalah di dalam hidupnya yang membuat seseorang tertekan juga akan mengganggu kesehatan mentalnya.

Adanya gangguan kesehatan mental dapat terjadi ketika seseorang masih dalam kandungan. Oleh sebab itu gangguan kesehatan mental bersumber pada lingkungan keluarga hingga seseorang beranjak dewasa dan mampu bersosialisasi dengan orang lain. Sehingga kehidupan yang semakin modern karena adanya globalisasi menyebabkan seseorang memiliki banyak tuntutan yang harus dipenuhi. Kemudian bagi mahasiswa, kesehatan mental juga sangat diperlukan dan diperhatikan karena menyangkut proses perkembangan pribadinya semasa kuliah. Seseorang bisa dikatakan sehat secara mental apabila dia memiliki kemampuan menyesuaikan dengan dirinya sendiri, orang lain, masyarakat serta lingkungan tempat dia tinggal. Baik secara mental juga memberikan kesejahteraan seseorang dan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan hidup yang telah ditetapkan

Menuju Indonesia emas tahun 2045, generasi *millennial* diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuannya agar dapat diandalkan di masa yang akan datang. Potensi dari

para *millennial* juga harus ditingkatkan kaitannya dengan *hard skill* maupun *soft skill*. Terlepas dari itu, generasi *millennial* diharapkan terus meningkatkan kemampuannya. Dengan melihat kondisi kesehatan mental dari setiap individu agar tetap terjaga. Pada dasarnya bukan hanya kesehatan fisik saja yang harus dijaga, tetapi juga kesehatan mental karena kaitannya dengan produktifitas para milenial. Oleh karena itu, para milenial juga harus mengimbangi dalam urusan kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Bagi generasi *millennial*, menjaga kesehatan mental merupakan satu hal yang penting untuk dilakukan agar dapat tetap produktif di masa muda dan dapat mencapai tujuan yang ingin mereka capai. Banyak dari generasi *millennial* mengalami gangguan kesehatan mental karena keadaan stress. Hal tersebut sejatinya juga mengingatkan kepada kita semua bahwa setiap orang dapat mengalami gangguan kesehatan mental karena peristiwa yang mungkin terjadi di dalam hidupnya, apabila mereka tidak mampu mengelolanya dengan baik. Setiap manusia terkhusus untuk para generasi milenial juga harus mampu untuk hidup berdampingan dengan emosi, karena merasakan emosi adalah suatu hal yang manusiawi jika bisa dimaknai dan dikelola dari respon terhadap emosi tersebut. Spiritualitas harus terus ditingkatkan karena sikap spiritual yang berkaitan dengan agama dapat melindungi generasi milenial terhindar dari gangguan kesehatan mental.

Spiritualitas pada dasarnya berhubungan erat dengan kesehatan tubuh, pikiran, dan jiwa yang saling berhubungan. Pemikiran yang positif juga turut berkontribusi terhadap kesehatan mental manusia. Kesehatan spiritual dalam hal ini mencakup bersihnya hati dari sifat iri, dengki, dan sombong juga tentang ketenangan hati dari perasaan cemas. Menyehatkan spiritual dapat dilakukan dengan melakukan hal-hal yang disukai Allah dan menjauhi semua larangan-Nya. Agama merupakan sistem hidup yang memberikan jalan spiritual untuk keselamatan kita di dunia maupun di akhirat. Sehingga tujuan dari bab ini adalah bagaimana menguatkan

kondisi kesehatan mental para generasi milenial dengan meningkatkan kesehatan spiritualitas kaum milenial. Bab ini ditutup dengan pentingnya meningkatkan kesehatan spiritual.

II. Kesehatan Mental

Kesehatan adalah faktor yang penting bagi manusia karena dengan kondisi tubuh yang sehat maka manusia dapat melakukan aktifitas dengan nyaman dan banyak berbuat kebaikan dengan memberi manfaat kepada sesama. Mental berkaitan dengan kondisi watak dan batin. Dengan kata lain, kesehatan mental dapat disebut sebagai kondisi dalam keadaan damai sehingga dapat melakukan aktifitas secara produktif. Untuk memahami lebih dalam, *centers for disease control and prevention* (CDC) menyebutkan, kesehatan mental mencakup kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial manusia. Kesehatan mental yang baik memungkinkan kita untuk menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai orang lain di sekitar.

Istilah kesehatan mental diambil dari konsep *mental hygiene* dan kata *mental* diambil dari bahasa Yunani yang artinya psikis, jiwa atau kejiwaan. Prof. Dr. Zakiah Darajat (1982), mendefinisikan kesehatan mental dengan beberapa pengertian:

1. Terhindarnya orang dari gejala-gejala gangguan jiwa (*neurose*) dan dari gejala-gejala penyakit jiwa (*psychose*).
2. Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan diri sendiri, dengan orang lain, dan masyarakat serta lingkungan dimana dia hidup.
3. Pengetahuan dan perbuatan yang bertujuan untuk mengembangkan dan memanfaatkan segala potensi, bakat serta pembawaan diri dengan semaksimal mungkin, sehingga membawa kepada kebahagiaan diri dan orang lain, serta terhindar dari gangguan-gangguan dan penyakit jiwa.

4. Terwujudnya keharmonisan yang sungguh-sungguh antara fungsi jiwa, serta mempunyai kesanggupan untuk menghadapi problem-problem yang biasa terjadi, dan merasakan secara positif kebahagiaan dan kemampuan dirinya.

Kesehatan mental menurut WHO adalah kondisi kesejahteraan yang disadari oleh individu yang di dalamnya terdapat kemampuan-kemampuan untuk mengelola keadaan stress kehidupan yang wajar, untuk bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta berperan di komunitasnya. Kesehatan mental ditentukan oleh salah satunya adalah kondisi keagamaan seseorang. Agama dengan ketentuan dan hukum-hukumnya telah dapat membendung terjadinya gangguan kejiwaan, yaitu dengan dihindarkannya segala kemungkinan sikap, perasaan, dan kelakuan yang membawa pada kegelisahan. Orang yang beragama, menganggap kesukaran atau bahaya sebesar apapun yang dihadapinya maka dia akan sabar karena dia merasa kesukaran dalam hidupnya itu merupakan cobaan dari Allah SWT terhadap hamba-Nya yang beriman. Pelaksanaan agama dalam kehidupan sehari-hari juga dapat membentengi dari gangguan kejiwaan dan dapat meningkatkan kesehatan mental tersebut. Sembahyang, doa-doa, dan permohonan ampunan kepada Allah merupakan cara agar batin kita menjadi lebih tenang, sehingga kesehatan mental kita jadi tetap terjaga ketika kita melakukan hal tersebut.

Menurut H. C. Witherington (2000), permasalahan kesehatan mental menyangkut pengetahuan serta prinsip-prinsip yang terdapat lapangan psikologi, kedokteran, psikiatri, biologi, sosiologi, dan agama. Kesehatan mental meliputi sistem tentang prinsip, peraturan, dan prosedur untuk meningkatkan kesehatan rohani. Orang yang sehat mentalnya ialah orang yang dalam rohani atau dalam hatinya selalu merasa tenang, aman, tentram (Jalaludin, 2010). Kesehatan mental setiap individu pasti berbeda-beda, karena pada

hakikatnya setiap orang dihadapkan pada permasalahan dimana dia harus menyelesaikan dengan beragam alternatif pemecahannya. Seseorang yang mengalami tekanan di hidupnya tetapi meskipun tubuhnya tidak sakit, maka tetap dikatakan dalam kondisi yang sehat. Sehat yang dikatakan terbebas dari gangguan dapat dikatakan tidak sehat, apabila ke depannya mengalami gangguan meskipun sedikit.

Kesehatan mental ditentukan oleh beberapa kondisi yang memengaruhinya, salah satunya adalah kondisi keberagaman seseorang. Agama dengan ketentuan dan hukum-hukumnya telah dapat membendung terjadinya gangguan kejiwaan, yaitu dengan dihindarkannya segala kemungkinan sikap, perasaan, dan kelakuan yang membawa kepada kegelisahan.

III. Angkatan Kerja Milenial (Mahasiswa)

Milenialis sendiri yaitu orang-orang yang pada saat ini mempunyai umur berkisar antara 17 – 37 tahun. Mahasiswa saat ini yang disebut *millenial* memiliki karakter yang berbeda dengan generasi yang sebelumnya. *Millenial* sangat mahir dalam menggunakan atau mengoperasikan teknologi, hal tersebut dikarenakan mereka terlahir pada saat sudah tersedianya TV, HP, dan tersedianya internet. Karakter yang umum dari pada milenial ini sendiri adalah mereka tidak bisa jauh dari yang namanya gadget. Karena pada setiap harinya mungkin banyak dari mereka menghabiskan waktunya untuk menggunakan gadget untuk bersosial media atau apapun itu. Banyak dari mereka juga tidak bisa menjauhi yang namanya *social media*, karena disamping digunakan untuk berkomunikasi.

Kaum *millenial* saat ini mendominasi secara drastis dibandingkan generasi sebelumnya. Bagi Indonesia, generasi ini sangat penting karena keberadaannya dikategorikan sangat banyak. Dari sekitar 267 juta jiwa penduduk Indonesia, skitar 55% adalah generasi milenial yang masih produktif. Generasi milenial harus siap menghadapi tantangan dalam menghadapi

arus globalisasi di dunia yang semakin deras. Oleh karena itu, generasi milenial harus bersegera untuk mempersiapkan dirinya dalam rangka menghadapi arus globalisasi yang begitu cepat. Upaya untuk membentuk karakter generasi ini harus segera dilakukan karena dengan memiliki karakter yang baik maka para generasi *millennial* ini dapat menghadapi keadaan tersebut. Karakter yang kuat secara fisik dan mental harus dimiliki oleh setiap individu dari generasi ini. Dengan memiliki fisik dan mental yang baik maka produktifitas dalam mencari ilmu dan mendapatkan pengalaman selama hidupnya akan semakin berkembang.

Menurut Ritonga (2019) menyebutkan bahwa mereka yang lahir pada tahun 1980 – 2000 adalah jumlah populasi penduduk Indonesia yang disebut sebagai generasi *millennial*. Genrasi milenial tidak bisa lepas dari teknologi karena mereka hidup berdampingan dengan perkembangan teknologi dan 85% waktu mereka dalam sehari mereka habiskan untuk menggunakan ponsel atau gadget-gadget lainnya. Generasi *millennial* ini juga disebut menyukai hal terkait dengan pengembangan diri karena sebagian besar dari mereka menginginkan perkembangan dirinya agar jauh lebih baik. Mereka juga memiliki keinginan untuk memiliki karir yang dapat melejit dengan cepat karena mereka termasuk generasi yang menyukai hal yang instan. Dalam hal kekuatan mental dikatakan kurang bisa mengelola kondisi kesehatan mental mereka terkhusus di masa pandemi, karena kasus kesehatan mental generasi milenial meningkat sebesar 53% selama pandemi ini. Mereka kurang bisa mengelola emosi mereka yang efeknya akan membuat mereka menjadi stress karena masalah-maslah yang mereka alami.

Dalam hal peduli tentang kesehatan mental mereka cenderung mengabaikan dan kurang bisa mengatasi ataupun mengelola kondisi tersebut. Mereka juga memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap media sosial karena sebagaimana waktunya digunakan untuk menggunakan sosial media tersebut. Gangguan kondisi kesehatan mental juga

dapat ditimbulkan karena sering menggunakan sosial media. Seharusnya mereka dapat mengatur waktunya dalam menggunakan sosial media dan lebih memilih produktif mengerjakan kegiatan lain yang dapat membuat diri mereka berkembang menjadi lebih baik. Mereka yang terlalu sering menggunakan sosial media akan menyebabkan kepercayaan diri mereka berkurang. Dalam hal itu perlu adanya kesadaran diri dari para generasi milenial untuk lebih memanfaatkan waktunya lebih baik dan produktif serta harus lebih memerhatikan tentang kondisi kesehatan fisik maupun mentalnya, karena kedua hal tersebut harus selalu seimbang.

IV. Religiusitas

Religiusitas dapat di definisikan sebagai suatu keadaan yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama dengan cara melaksanakan semua perintah Tuhan sesuai dengan kemampuannya dan meninggalkan semua larangan-Nya sehingga akan membawa ketenangan dan ketentraman di dalam dirinya. Religiusitas lebih dalam dari sekedar agama. Religiusitas lebih melihat ke dalam hati setiap orang, yakni cita rasa yang mencakup rasio dan rasa manusiawi ke dalam pribadi manusia.

Religiusitas merupakan suatu bentuk hubungan antar seseorang dengan penciptanya yang tercermin dalam perilaku atau aktivitas sehari-harinya. Dalam Islam, menurut (Darajat, 1995) bahwa wujud religiusitas yang paling penting adalah seseorang dapat merasakan dan mengalami secara batin tentang adanya Tuhan, hari akhir, dan komponen agama yang lain. Hal itu dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan sebuah konsep yang menjelaskan tentang religiusitas and spritualitas yang saling berhubungan. Hasil penelitian Wahyuningsih (2015) menunjukkan bahwa spiritualitas dalam konteks Indonesia tidak dapat lepas dari agama Islam. Hal tersebut berbeda dari konsep religiusitas yang dalam

perkembangan psikologi mutakhir yang cenderung memisahkan konsep spiritualitas dan religiusitas: dimensi ideologis / keyakinan, ritualistic / praktik, eksperiensial / pengalaman, pengetahuan, dan konsekuensial.

1. Dimensi ideologis berarti berkenaan dengan tingkat keyakinan seseorang terhadap agama yang dianutnya. Dalam Islam berarti menyangkut keyakinan tentang adanya Allah SWT, Malaikat, Rasul, Kitab suci Al-Qur'an, Surga dan Neraka, *qada'* dan *qodar*.
2. Dimensi ritualistik berkenaan dengan kewajiban yang harus dilakukan oleh seseorang terhadap agama yang mereka percaya. Dalam Islam hal ini berarti seseorang harus melaksanakan sholat lima waktu, membayar zakat, berhaji bila mampu, puasa, dan lain sebagainya.
3. Dimensi eksperiensial, yakni berkaitan dengan perasaan seseorang dalam pengalaman religius. Dalam Islam hal itu terlihat dari kedekatan dengan Allah SWT, doa-doa yang dikabulkan, bertawakal, bersyukur, perasaan senang dan bahagia terhadap Allah SWT.
4. Dimensi pengetahuan berkaitan dengan pemahaman seseorang terhadap ajaran agamanya, terutama mengenai ajaran pokok agamanya. Dalam Islam yakni berkaitan dengan pemahaman isi Al-Qur'an, ajaran yang harus dilakukan dan diamalkan, hukum Islam, dan lain sebagainya.
5. Dimensi konsekuensial berkenaan dengan perilaku-perilaku seseorang yang mereka lakukan di dunia sesuai dengan ajaran agamanya. Dalam Islam sendiri bisa dicontohkan dengan saling tolong menolong antar sesama, menegakkan keadilan dan kebenaran, berlaku jujur, memegang amanah, dan lain sebagainya.

Mangunwijaya (1982) membedakan istilah antara religi dan agama dengan istilah religiusitas. Agama berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban, sedangkan

religiusitas merujuk pada aspek religi yang telah dihayati dalam hati. Namun agama dan religiusitas juga merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dan melengkapi, karena keduanya merupakan konsekuensi logis kehidupan manusia. Jadi makna religius itu sendiri tak lepas dari konsep religion atau agama. Agama selalu dihubungkan dengan keyakinan kepada Tuhan dan bagaimana manusia bergantung pada Tuhannya. Karena dengan keyakinan dan ketakwaan dapat menunjukkan seberapa tingkat religiusitas diri seseorang.

Mahasiswa dengan ketaatan beragama yang baik akan lebih memiliki kesehatan mental yang terjaga karena mereka memiliki ketenangan batin ketika melakukan hal yang diwajibkan di agama. Ketika kesehatan mental terjaga, maka tujuan ataupun perencanaan karir yang sudah ditentukan akan berjalan dengan baik. Tentu setiap mahasiswa dituntut untuk memiliki perencanaan karir yang jelas semasa di perkuliahan terkhusus untuk mahasiswa akhir semester yang nanti akan lulus. Perencanaan karir tersebut dilakukan agar ketika lulus dari bangku perkuliahan seorang mahasiswa mempunyai tujuan yang jelas mengenai mau melakukan apa ketika sudah lulus nanti. Maka dari itu setiap mahasiswa wajib untuk menjaga kesehatan mentalnya agar terhindar dari hal-hal buruk yang menghambat perencanaan karir mereka. Kesehatan mental tersebut juga harus dibarengi dengan kondisi spiritual generasi milenial, dalam hal ini mahasiswa yang cenderung dapat dikelola dengan baik.

V. Kesehatan Spiritual Islam

Kesehatan spiritual merupakan keadaan yang dialami manusia dengan penguatan emosional terhadap sebuah keyakinan sehingga memunculkan perasaan damai dan adanya peradaban yang dekat dengan sesuatu yang bersifat suci. Spiritual berarti berkaitan dengan hal-hal yang bersifat lebih kerohanian dari pada yang bersifat ke fisik. Spiritualitas dianggap lebih terbuka terhadap pemahaman baru

dibandingkan keyakinan tentang agama. Spiritualitas membuka wawasan atau pemahaman baru tentang motivasi dan tujuan kita sebagai manusia, mengejar dan berusaha untuk memuaskan diri. Spiritual merupakan bagian esensial dari keseluruhan kesehatan dan kesejahteraan seseorang (Tamami, 2011: 19).

Kesehatan spiritual merupakan suatu hal yang bersifat bawaan atau alami seperti halnya kemampuan kita dalam menangis ataupun tertawa. Ketika kita secara spiritual merasa kurang sehat maka, hal ini terjadi karena kita melupakannya. Tetapi ketika kita dalam proses menuju pembentukan spiritual yang benar maka kita akan mampu untuk melawan arus dan mencoba untuk menerapkan pola hidup yang baik bagi diri kita. Pada proses tersebut kita dapat mengurangi rasa cemas di dalam hidup dan membawa hidup kita untuk merasakan kelegaan pikiran dan hati yang nanti dapat kita isi dengan kreatifitas dan kasih. Kesehatan spiritual menggambarkan kebutuhan hidup yang ingin merasakan kedamaian dalam hidup kita di dunia yang sekarang bergerak begitu cepat. Kesehatan spiritual melibatkan adanya tali kasoh dan sifat saling mengasihi dan saling menghormati antar sesama.

Karakter kesehatan spiritual ditandai dengan adanya proses untuk mencari arti dan tujuan hidup kita yang nanti akan dijadikan sebagai sebuah apresiasi yang mendalam dan dapat dijadikan energi dalam diri untuk membentuk kekuatan positif. Proses seperti inilah yang akan menjadikan diri kita dapat dapat memaksimalkan energi positif baik dengan kekuatan batin dan alam, maupun hal lain yang ada di sekitarnya. Kedua hal tersebut seharusnya dapat dikembangkan oleh setiap individu agar mencapai tahap kesehatan spiritual yang paling maksimum. Dengan demikian, kita akan mencoba sekuat tenaga untuk membangun beberapa pemahaman akan tujuan dan pemaknaan akan hidup yang sedang kita jalani. Spiritual merupakan terjemahan dari kata ruhaniyah (Piedomot, 2007). Ruhaniyah sendiri itu secara kebahasaan berasal dari kata ruh. Al-Qur'an menginformasikan bahwa ruh manusia ditiupkan

langsung oleh Allah setelah fisik terbentuk dalam rahim (Aman, 2013: 22)

Mengembangkan karakter kesehatan mental secara bertahap akan membuat kita merasa cukup kuat untuk menjadi diri kita seutuhnya. Pengembangan tersebut termasuk mengenali dan meninggalkan pola kebiasaan lama dan kesukaan yang sifatnya semu. Secara tidak sadar juga akan membuat hidup kita menjadi lebih baik, ditandai dengan hubungan sosial kita yang jauh lebih bermakna. Kesehatan dan penampilan hidup akan jauh lebih meningkat akibat dari proses perubahan menuju kesehatan spiritual yang semakin baik tersebut. Satu pelajaran utama dalam kesehatan spiritual adalah kebenaran mutlak dan semakin kita mempersiapkan mempelajari kejiwaan dan menyelaraskannya, hidup kita akan semakin efektif dan jauh terasa karena telah mengalami kemajuan. Perubahan itu dengan sendirinya menjadi suatu tempat yang familiar dan aman untuk ditempati (Reynolds & Seeger, 2005: 33).

VI. Penyebab dan Cara Menjaga Kesehatan Mental

Faktor penyebab dari kesehatan mental ini sendiri juga ada dua, yang pertama dari faktor internal sendiri dan faktor eksternal. Dari faktor internal sendiri antara lain kepribadian, sikap dalam menghadapi problema kehidupan dan kemampuan berfikir dengan baik, sedangkan dari faktor eksternal antara lain keadaan sosial lingkungan dan mungkin banyak stigma yang beredar di masyarakat. Banyak juga hal-hal lain yang sangat memengaruhi kesehatan mental seseorang terutama generasi milenial, salah satunya karena ketakutan atau kecemasan. Anak-anak muda terlalu cemas memikirkan masa depan dan merasa dia kurang mempunyai bekal dalam mempersiapkan masa depan. Mereka merasa kurang mempunyai bekal dalam menghadapi masa depan tetapi tidak mau berusaha untuk mempersiapkan bekal tersebut dan coba untuk memulainya.

Dampak yang ditimbulkan akibat kesehatan mental juga tidak main-main karena dapat mengakibatkan seseorang menjadi depresi dan bahkan membuat seseorang melakukan bunuh diri. Hal tersebut perlu untuk diatasi dan adanya dukungan dari berbagai pihak terutama pihak terdekat, dalam hal ini keluarga (orang tua) untuk terus membantu perkembangan anaknya dan coba melihat kesehatan mental anaknya apakah terganggu atau tidak.

Banyak cara yang dilakukan oleh setiap orang terkhusus mahasiswa ketika merasa kesehatan mentalnya terganggu ataupun ketika sudah mengalami stress akibat tugas atau apapun itu. Beberapa cara yang mungkin bisa diterapkan yaitu:

- *Traveling* atau liburan ke tempat yang diinginkan. Dengan pergi berlibur maka seseorang akan merasa lebih tenang dan pikiran menjadi lebih fresh dari pada sebelumnya. Berlibur atau *traveling* ke alam contohnya ke gunung ataupun pantai adalah salah satu tempat yang bisa dikunjungi untuk menenangkan pikiran setelah banyak kegiatan atau tugas yang dikerjakan.
- Bercerita dengan orang yang dipercaya. Ketika memiliki problem hal yang bisa dilakukan adalah dengan bercerita dengan seseorang yang kita benar-benar percaya. Dengan bercerita ke orang lain akan mengurangi beban yang sebelumnya kita pendam. Hal tersebut akan membuat pikiran atau hati kita jadi lebih tenang. Tentu bukan dengan sembarang orang, bisa bercerita ke orang-orang terdekat seperti keluarga ataupun sahabat dan teman terdekat kita.
- Meningkatkan ibadah dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.
Cara ini mungkin adalah yang paling efektif dilakukan bagi umat Islam. Dengan melakukan kewajiban kita sebagai umat muslim, seperti beribadah atau sholat juga akan membuat kita

menjadi lebih tenang. Ketenangan tersebut karena dengan melakukan sholat secara tidak langsung akan *me-recharge* tubuh kita menjadi lebih bersemangat melakukan kegiatan selanjutnya.

- Bicara dengan dirinya sendiri.

Hal tersebut bisa dilakukan seseorang dalam hal ini mahasiswa ketika sedang tertekan ataupun memiliki tugas yang menumpuk. Berbicara dengan diri kita sendiri bisa dilakukan di depan cermin lalu dapat mengungkapkan perasaan apapun yang pada saat itu kita rasakan. Hal tersebut juga dapat mengurangi beban yang ada di pikiran kita dan menjadi tenang.

Sebaiknya para mahasiswa perlu menyadari pentingnya menjaga kesehatan mental dengan melakukan cara-cara yang sudah dijelaskan di atas karena dengan melakukan hal tersebut beban pikiran yang dirasakan para mahasiswa akan terasa berkurang dan lebih bermotivasi atau lebih semangat untuk menjalani kehidupan di hari esok. Hal tersebut tentu juga harus didorong dengan kemauan di dalam dirinya untuk melakukan cara-cara tersebut, karena terkadang banyak mahasiswa yang melupakan atau memang enggan melakukan cara-cara menjaga kesehatan mental yang telah disebutkan di atas.

VII. Kesimpulan

Generasi *millenial* terutama mahasiswa yang memiliki kesehatan mental yang baik, maka pengetahuan dan perkembangan dirinya akan terus mengalami peningkatan yang positif. Di masa produktif pada usia muda generasi milenial, diharapkan dapat menjaga kesehatan mental agar dapat tetap mencapai tujuan yang ingin mereka capai. Hal tersebut mengingatkan bahwa setiap orang dapat mengalami gangguan kesehatan mental karena peristiwa yang mungkin terjadi di dalam hidupnya apabila mereka tidak mampu

mengelolanya dengan baik. Sehingga spritualitas harus di tanamkan untuk melindungi generasi milenial terhindar dari gangguan mental, jiwa, atau kejiwaan. oleh karena itu, mahasiswa yang memiliki ketaatan beragama yang baik akan lebih memiliki kesehatan mental yang terjaga karena mereka memiliki ketenangan batin ketika melakukan hal yang diwajibkan di agama. Kesehatan mental tersebut juga harus diiringi dengan kondisi spiritual generasi milenial dalam hal ini mahasiswa yang cenderung dapat dikelola dengan baik dengan menanamkan karakter kesehatan spiritual sebagai dukungan seorang menjadi lebih positif dalam menghadapi masalah dan arus globalisasi pada saat ini. Dimana faktor kesehatan mental itu sendiri terdapat 2 faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Dari faktor internal sendiri antara lain kepribadian, sikap dalam menghadapi problema kehidupan dan kemampuan berfikir dengan baik sedangkan dari faktor eksternal antara lain keadaan social, lingkungan dan mungkin banyak stigma yang beredar di masyarakat.

Sehingga untuk generasi *millenial* pada saat ini khususnya para mahasiswa harus sangat menjaga kesehatan mental. Karena kesehatan mental mempengaruhi semua yang ada pada manusia, dengan memiliki kesehatan mental yang baik, akan menjadikan seseorang lebih produktif, semangat dan bermanfaat bagi sekitar serta dapat mencapai makna hidup, tujuan hidup dalam menghadapi suatu masalah di era modern ini yang secara tidak langsung memberikan dampak tekanan sehingga menggagu kesehatan mental seseorang pada saat ini.

Referensi

- Aman, S. (2013). *Tren Spiritualitas Milenium Ketiga*. Ruhama.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2000). *Psikologi Islam: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Darajat, Z. (1982). *Pendidikan Agama dalam Pembinaan*

- Mental. Bulan Bintang.
- Darajat, Z. (1995). *Al-Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Dana Bakti Prima Yasa.
- Jalaludin. (2010). *Psikologi Agama*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangunwijaya, Y. B. (1982). *Sastra dan Religiositas*. Sinar Harapan.
- Piedomot, R. L. (2007). Cross-Cultural Generalizability of the Spiritual Transcendence Scale to the Philippines: Spirituality as a Human Universal. *Mental Health, Religion, and Culture*, 10(2), 89–107.
- Reynolds, B., & Seeger, M. (2005). Crisis and emergency risk communication as an integrative model. *Journal of Health Communication*, 10(1), 43–55.
- Ritonga, R. (2019, July). Penciptaan Lapangan Kerja Milenial. Opini. <https://mediaindonesia.com/opini/247285/penciptaan-lapangan-kerja-milenial>
- Robertson, R. (1988). *Agama dalam Analisa dan Interpretasi Sosiologis*. Rajawali.
- Tamami. (2011). *Psikologi Tasawuf*. Pustaka Setia.
- Wahyuningsih, H. (2015). Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (SOI). *Jurnal Psikologi*, 36(2), 116–129. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7890>
- Witherington, H. C. (2000). *Psikologi Pendidikan*. In M. Bukhori (Ed.), *Terjemahan*. Rineka Cipta.

“Menuju Indonesia emas tahun 2045, generasi millennial diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuannya agar dapat diandalkan di masa yang akan datang.”

“Bagi generasi millennial, menjaga kesehatan mental merupakan satu hal yang penting untuk dilakukan agar dapat tetap produktif di masa muda dan dapat mencapai tujuan yang ingin mereka capai.”

PENUTUP

Rangkaian kajian tentang upaya menjadikan generasi *millennial* sebagai wujud generasi emas pada tahun 2045, dari perspektif manajemen sumber daya manusia telah dipaparkan dalam buku ini.

Mahabesar dan Mahasuci Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya seperti tertuang dalam Qur'an Surat Ali Imran ayat 110 yang berfirman tentang umat Islam sebagai manusia pilihan di antara manusia ciptaan-Nya di muka bumi, sebagai pilihan untuk mengerjakan kebaikan dan menghindari kerusakan. Dari ayat tersebut, umat Islam seharusnya menjadi pemimpin yang bijaksana, *best workforce* dalam semua aspek kehidupan *workplace/* dunia kerja. Karena sebagai pemimpin terutama bagi generasi millennial, manusia diuji ketangguhannya dalam menghadapi semua persoalan dan tantangan baik yang *controllable* maupun *uncontrollable*. Termasuk ujian keberanian dalam mengambil keputusan dan bersikap dalam menghadapi cobaan, terutama dalam hal menyeimbangkan dan memelihara keseimbangan kehidupan berdasar nilai nilai Islam. Seperti yang dilakukan oleh Rasulullah SAW, dalam bekerja beliau selalu memperhitungkan masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana dalam firman Allah QS. Al-Hasyr ayat 18 "*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*"

Generasi *Millennial Workforce* yang memiliki nilai nilai ke-Islaman dan berkualitas selalu mampu menghargai orang lain, bertanggung jawab dan menjadikan kepentingan umum sebagai tujuan utamanya. Generasi *millennial* yang beriman dan berakhlak selalu mengetahui secara tepat bagaimana mewujudkan menjadi generasi yang mampu

memiliki pola pikir yang baik serta kesehatan mental yang seimbang dan harus bisa memberikan aura positif dan memanfaatkan aspek positif baik sebagai pimpinan, pembina, pendamping maupun sahabat bagi kelompoknya.

Dengan kata lain, generasi millennial diharapkan harus bisa menumbuhkan budaya dan menggerakkan orang lain untuk saling tolong menolong dalam amal kebaikan dan meninggalkan tolong-menolong dalam keburukan dan kemungkaran. Dalam kondisi seperti sekarang dan masa depan, menghadapi kemajuan teknologi yang sangat pesat, maka dibutuhkan generasi milenial yang tidak saja berkualitas dalam keilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi tetapi juga pemimpin yang mampu memiliki keimanan dan akhlak yang kuat, seperti dalam surat An-Nahl ayat 99 yaitu tentang setan yang tidak bisa menguasai manusia sebagai pemimpin yang benar benar beriman dan mempercayakan dirinya kepada Allah SWT.

Dalam era saat ini, banyaknya generasi yang mengalami penurunan kesehatan mental, sehingga generasi millennial dituntut untuk dapat beradaptasi serta memiliki nilai positif, memiliki kekuatan mental sesuai dengan Qur'an surat Al-Anfal ayat 60 yaitu kemampuan menjaga dari sikap negatif, memiliki tingkat kesabaran dan keteguhan hati yang tidak tergoyahkan serta selalu berdoa untuk mendapatkan kemenangan seperti dalam Qur'an surat Al-Baqarah ayat 250. Manusia dilahirkan dengan memiliki potensi ketrampilan dan keahlian khusus yang hanya dimilikinya atau yang bisasa disebut kompetensi. Generasi milenial saat ini diharapkan dapat memahami dan tidak dapat mengabaikan aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi yaitu pemahaman terhadap karyawannya agar selalu memiliki semangat dalam bekerja. Dengan memahami karyawan maka pemimpin dapat menjaga kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya, kesuksesan Indonesia menuju Indonesia Generasi Emas 2045 terwujud akibat adanya kekuatan adanya perubahan dari generasi *millennial* serta pendukung lainnya.

Semua kita adalah pemimpin minimal pemimpin bagi diri sendiri, dan pemimpin akan diminta pertanggungjawabannya, membentengi diri agar kepemimpinan kita sejalan dengan tujuan Allah SWT, yang menciptakan manusia di muka bumi sebagai khalifah yang bekerja dengan tulus ikhlas menghadapi berbagai macam cobaan dan tantangan tanpa harus berbuat onar dan kerusakan di muka bumi seperti tertuang dalam Qur'an Surat Fathir ayat 5- 6.

Semua kontributor tulisan pada buku hanya bisa memohon kepada Allah SWT agar buku ini bisa diterima sebagai salah satu amal ibadah semata karena Allah SWT. Kami juga berharap semoga buku ini dapat memberikan dan mendatangkan manfaat bagi umat manusia dalam memainkan perannya sebagai hamba Allah SWT dapat mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Apresiasi setinggi-tingginya kepada para kontributor (para mahasiswa) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang yang dapat meluangkan waktu di masa *study from home (SFH)* dengan menulis sesuatu yang dapat memberikan manfaat di dunia dan akherat. Di tangan pemimpin dan generasi muda yang berkualitas dan beriman terletak arah manusia dan ciptaan Allah di muka bumi di masa mendatang.

Daftar Pustaka

Al-Qur'an dan Hadits

- Alifah, H. N. (2017). *Pengembangan Soft Skills Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Wali Songo Putri Ngabar Ponorogo*. Uin Sunan Kalijaga.
- Aman, S. (2013). *Tren Spiritualitas Milenium Ketiga*. Ruhama.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2000). *Psikologi Islam: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2017*.
- Bahri Ghazali, M. (2001). *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan: Kasus Pondok Pesantren An-Nuqayah Guluk-Guluk Sumenep Madura*. Pedoman Ilmu.
- Benda, H. J. (1983). *he Crescent and the Rising Sun: Indonesian Islam Under the Japanese Occupation, 1942-1945*. Foris Publications.
- Bernardin, H. J. (2010). *Human Resource Management: An Experimental Approach* (5th ed.). McGraw-Hill.
- BPS (Badan Pusat Statistik). (2016). *Keadaan Pekerja di Indonesia*.
- Cartono, Hizqiyah, I. Y. N., & Aryanti, F. (2018). Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Calon Guru Melalui Pemberdayaan Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Pasundan. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(1), 69.
- Darajat, Z. (1982). *Pendidikan Agama dalam Pembinaan Mental*. Bulan Bintang.
- Darajat, Z. (1995). *Al-Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Dana Bakti Prima Yasa.
- DeVito, J. A. (1986). *Komunikasi Antara Manusia*. Karisma Publishing Group.
- Dewey, J. (1986). Experience and Education. *The Educational Forum*, 50, 241–252.
<https://doi.org/10.1080/00131728609335764>
- Doyle, A. (2020). *What Are Employability Skills: Definition & Examples of Employability Skills*. The Balance Careers.
<https://www.thebalancecareers.com/employability-skills-list-and-examples-4143571>
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*.

- Random House.
- Fauzan, F. (2015). PENGARUH RELIGIUSITAS DAN ETHICAL CLIMATE TERHADAP ETHICAL BEHAVIOR. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(3), 187–202. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i3.1095>
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380–404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Ghofar, M. A., Mu'thi, A., & Al-Atsari, A. I. (2004). *Tafsir Ibnu Katsir*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Hasbullah. (1996). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. PT. Remaja Grafindo Persada.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation. Manual*. Consulting Psychologist Press.
- ILO (International Labour Organization). (2021). *Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century*. www.ilo.org/publns.
- Jalaludin. (2010). *Psikologi Agama*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Jamaluddin, M. (2012). Metamorfosis Pesantren di Era Globalisasi. *KARSA*, 20(1).
- Kannan, S. (2010). Managing knowledge wisdom - the next step in knowledge management for the ageing workforce phenomenon. In E. Tome (Ed.), *Proceedings of the 11th European Conference on Knowledge Management: Universidade Lusitana de Vila Nova de Famalicão, Portugal, 2-3 September 2010* (pp. 530–539). Academic Publishing Limited, Reading, UK.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *PDPPP (Pangkalan Data Pondok Pesantren) 2019*. PDPPP. <https://ditpdpontren.kemenag.go.id/pdpp/statistik>
- Khodijah. (2006). *Pola Pikir dan Motivasi Psikologi*. Balai Pustaka.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and*

- employability in higher education*. Psychology Press.
- Majid, N. (1997). *Bilik-bilik Pesantren: Sebuah Pemikiran Islam di Indonesia*. Paramadina.
- Mangunwijaya, Y. B. (1982). *Sastra dan Religiositas*. Sinar Harapan.
- Mangurustam. (2018). *Filsafat Pendidikan Islam Menuju Pembentukan Karakter*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Manullang, B. (2013). Character Education Grand Design of The 2045 Golden Generation. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(1), 1–14.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpka/article/view/1283/1067>
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Jimmy Sadeli and Bayu Perwira Hie (Ed.), *Buku 1 (Alih Bahas)*. Salemba Empat.
- McDonald, F. H. (1959). *Educational Psychology*. Overseas Publications, Ltd.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (Tim. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
<https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Muhtadi, M. (2019). Pendidikan Humanistik dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Al-Ashriyyah*, 5(2), 1–20.
- Nashrori, F. (2011). Kekuatan Karakter Santri. *Milah*, 11(1), 203–219.
- Neesham, C., Härtel, C. E. j., Coghill, K., & Sarros, J. (2010). Profit-making vs human value: Philosophy's contribution. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(6), 593–608. <https://doi.org/10.1108/02610151011067522>
- Piedomot, R. L. (2007). Cross-Cultural Generalizability of the Spiritual Transcendence Scale to the Philippines: Spirituality as a Human Universal. *Mental Health, Religion, and Culture*, 10(2), 89–107.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status.

- Journal of Adolescence*, 34(5), 853–871.
<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2011.02.001>
- Qomar, M. (2015). Islam Nusantara: Sebuah Alternatif Model Pemikiran, Pemahaman, dan Pengamalan Islam. *El Harakah*, 17(2), 198–217.
- Rasul, M. S., Rauf, R. A. A., Mansor, A. N., Yasin, R. M., & Mahamod, Z. (2013). Graduate Employability For Manufacturing Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 102(Ifee 2012), 242–250.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.739>
- Reynolds, B., & Seeger, M. (2005). Crisis and emergency risk communication as an integrative model. *Journal of Health Communication*, 10(1), 43–55.
- Rifai, A. S. (2017). Pembaharuan Pendidikan Pesantren Dalam Menghadapi Tantangan dan Hambatan di Masa Modern. *INSPIRASI: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 21–38.
<http://ejournal.undaris.ac.id/index.php/inspirasi/article/view/2>
- Ritonga, R. (2019, July). Penciptaan Lapangan Kerja Milenial. *Opini*. <https://mediaindonesia.com/opini/247285/penciptaan-lapangan-kerja-milenial>
- Robertson, R. (1988). *Agama dalam Analisa dan Interpretasi Sosiologis*. Rajawali.
- Sailah, I. (2008). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Sari, D. I., Rejekiningsih, T., & Muchtarom, M. (2020). The Concept of Human Literacy as Civics Education Strategy to Reinforce Students' Character in the Era of Disruption. *3rd International Conference on Learning Innovation and Quality Education (ICLIQE 2019)*, 397(Icliqe 2019), 1132–1141.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.200129.140>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Shofiyah, N. A., Ali, H., & Sastraatmadja, N. (2019). Model Pondok Pesantren di Era Milenial. *BELAJEA: Jurnal*

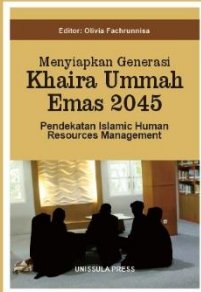
- Pendidikan Islam*, 4(1), 1.
<https://doi.org/10.29240/belajea.v4i1.585>
- Sinambela, L. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- SkillsYouNeed.com. (n.d.). *Employability Skills: The Skills You Need to Get Job*. SkillsYouNeed.Com. Retrieved January 28, 2022, from <https://www.skillsyouneed.com/general/employability-skills.html>
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sudjatnika, T. (2017). Nilai-Nilai Karakter Yang Membangun Peradaban Manusia. *Al-Tsaqafa: Jurnal Ilmiah Peradaban Islam*, 14(1), 127–140. <https://doi.org/10.15575/al-tsaqafa.v14i1.1796>
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121–178). Jossey-Bass.
- Suyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Syafe'i, I. (2017). Pondok pesantren yang melembaga di masyarakat satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Awal kehadiran Boarding School bersifat tradisional untuk mendalami ilmu-ilmu agama Isl. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61–82.
- Syah, M. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Remaja Rosdakarya.
- Tamami. (2011). *Psikologi Tasawuf*. Pustaka Setia.
- Thaariq, M. F. A., & Indrayanti. (2021). The Work Stress of Millennial Employees Reviewed from the Viewpoint of Organizational Climate with Team-Member Exchange as a Moderator. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 36(2), 156–183. <https://doi.org/10.24123/aipj.v36i2.3053>
- Vikra, S. N. (2020). Karakter Generasi Milenial Dalam Perfektif Hamka. In *Repository UIN Ar-Raniry*. UIN Ar-Raniry.
- Wahyuningsih, H. (2015). Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (SOI). *Jurnal Psikologi*, 36(2), 116–129. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7890>
- Watts, A. G. (2014). *Career development learning and*

- employability* (M. Yorke (ed.); Series 2). United Kingdom: The Higher Education Academy.
- Witherington, H. C. (2000). Psikologi Pendidikan. In M. Bukhori (Ed.), *Terjemahan*. Rineka Cipta.
- Yates, B. T. (1985). *Self management: The Science*. Wardsworth Publishing. Co.
- Zubaidah, S. (2016). Keterampilan Abad Ke-21: Keterampilan Yang Diajarkan Melalui Pembelajaran. *Seminar Nasional Pendidikan Dengan Tema “Isu-Isu Strategis Pembelajaran MIPA Abad 21, Desember*, 1–17.

Catatan

Menyiapkan Generasi Khaira Ummah Emas 2045

Pendekatan Islamic Human
Resources Management



Buku ini dirancang mencakup semua aspek untuk mewujudkan Generasi Emas Indonesia 2045. Buku ini berfokus pada pengelolaan manusia terkait *growth mindset*, membangun *employability skill millennial workforce*, *soft learning comprehensive*, *human values learning*, *experience-based learning*, serta *spiritual mental health* yang harus dimiliki oleh generasi millennial untuk memperoleh kesejahteraan, kenyamanan, dan keselamatan kerja (kinerja terbaik).

Dalam sudut pandang Islam, manusia diciptakan bukan hanya untuk mencapai visi hidupnya dan melestarikan ekosistem alam di dunia, tetapi ia juga harus menjadi “juru dakwah” untuk saling mengajak dalam kebaikan (memberikan kontribusi terbaik yang dimiliki), mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat (kemaslahatan umat) berdasarkan kasih sayang, kepercayaan dan keadilan.

“Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah.” (QS. Ali Imran: 110)

Pembahasan dalam buku ini dikaitkan dengan menempatkan manusia sebagai aset yang paling penting dan harus di kelola dengan cara terbaik karena manusia adalah ciptaan Allah SWT yang paling mulia.

Olivia Fachrunnisa adalah Profesor dalam bidang Ilmu Manajemen dan peneliti senior pada Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang. Olivia mendapatkan gelar Doktor dari Curtin University, Australia and Magister Sains (MSDM), Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, serta gelar Sarjana Ekonomi dari FE Unissula Semarang. Olivia telah mempublikasikan sejumlah artikel dan buku pada outlet bereputasi baik nasional maupun internasional. Bidang Ilmu yang ditekuni adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Pengetahuan, Perilaku Organisasi dan Business Intelligence.

UNISSULA PRESS
Anggota IKAPI & APPTI

ISBN 978-623-6264-44-7 (PDF)



9 786236 264447