



TEORI *DEGRADATION OF WORK*, *TEORI FUTURE OF WORK* DAN TEORI PERILAKU KERJA DAN KARIR DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN MODERN

Kompri¹⁾, Abdul Kholil²⁾, Dedy Isnanto³⁾, Fitrah Wahyudi⁴⁾, Toni Kusmiran⁵⁾

^{1,2,3,4,5)}STIT Al-Falah Rimbo Bujang Tebo Jambi

Abstrak

Pengelolaan pendidikan di masa mendatang memerlukan penyesuaian dengan kebutuhan teknologi dan individualistis manusia demi pencapaian tujuan. Braveman mengutarakan tentang pengaruh kapitalisme terhadap kerja yang disebutnya dengan istilah *degradation of work*, dikatakan oleh Braveman pada masa yang akan datang beberapa keahlian yang dimiliki dimasa kini akan mengalami penurunan dan cenderung akan menghilang. Handy lebih menekankan bahwa dimasa depan pekerjaan ditentukan oleh kebutuhan dan keinginan individu. Simon dalam teorinya melihat bahwa dimasa yang akan datang sebuah organisasi keputusan yang dibuat bukanlah sebuah keputusan yang optimal melainkan keputusan bersifat memuaskan. Jadi, bagaimana relevansinya dengan organisasi pendidikan di masa depan, maka kajian ini.

Kata Kunci: Teori *Degradation of Work*, Teori *Future of Work*, Teori Perilaku Kerja dan Karir, Manajemen Pendidikan

PENDAHULUAN

Studi tentang perilaku organisasi semakin berkembang sejalan dengan kesadaran bahwa perilaku individu berpengaruh pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Perilaku positif sumber daya manusia, bagi sebagai atasan maupun bawahan, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Sebaliknya, perilaku negatif sumber daya manusia dalam organisasi akan menumbuhkan suasana kerja yang tidak kondusif.²

Interaktif perilaku manusia dan *setting* (tingkat kealamiahannya) Organisasi adalah proses penyampaian informasi tertentu kepada khalayak atau sasaran. Proses ini telah dikenal luas melalui penggunaan berbagai metode dan saluran, yang semuanya ditujukan pada tingkat alami dan memiliki dampak interaktif pada perilaku individu dalam organisasi. sebagai manusia Sistem kendali sumber daya. Interaktif perilaku manusia bila dilihat dari 1) Tradisi zaman klasik, Abad Pertengahan, Renaisans, Pencerahan, postmodernisme kontemporer, 2) Tradisi psikologi sosial fokus pada hal-hal yang mempengaruhi kebiasaan kita berinteraksi dengan dua tema besar, 3) tingkat alam (pengaturan) Lokasi penelitian. *Interaction Position* tempat di mana kita memulainya dengan hubungan interaktif perilaku manusia dari *setting* organisasi terbagi pada belajar dari *vroom* menurut teori pengharapan, perilaku kerja dan kinerja organisasi dalam kualitas SDM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau literature research. Terkait dengan hal tersebut, Nazir mengatakan selain mencari sumber data bekas yang mendukung penelitian, penelitian kepustakaan atau literature research juga perlu mengetahui tingkat relevansi ilmiahnya. Penelitian telah dikembangkan, sejauh mana kesimpulan dan generalisasi telah dicapai untuk memperoleh situasi yang diinginkan.³

PEMBAHASAN

1. Degredation of Work Dari Harry Braveman

Latar Diri Braveman. Harry Braveman lahir pada tanggal 9 Desember tahun 1920 di New York dan mulai bekerja selama 4 tahun sebagai pekerja magang di perdagangan tembaga dan bejeraj di perusahaan tersebut selama tujuh tahun. Selama tujuh tahun menghabiskan waktu di kapal angkatan laut, sebuah perusahaan industri yang ada pada saat itu yang selama tujuh tahun menghabiskan waktu di kapal angkatan laut, Perusahaan industri yang ada dengan produksi terlengkap dalam dua abad Revolusi Industri. Hampir semua mekanik memiliki keahlian yang unggul pada masa itu bekerja di kapal yang berkaitan erat satu sama lainnya. Braveman tidak hanya belajar tentang perdagangan saja tetapi juga mengalaminya secara langsung.

Sifat pekerjaan yang sangat terbatas pada perdagangannya, dan cepat penurunan substitusi merupakan proses dan material yang baru bagi pekerja dengan cara tradisional yaitu dengan cara memotong membuat

²Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 1.

³Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hal. 93.

mereka kesulitan untuk melanjutkan pekerjaan sebagai pemotong tembaga, kemudian Braveman pindah ke bagian lain dari negaranya dari situ pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Karena para pekerja tembaga menyediakan sebuah yayasan di sejumlah kerajinan lainnya, Braveman selalu mendapatkan pekerjaan dibisnis yang lainnya seperti pengepasan pipa, kertas logam, dan perancangan, Braveman bekerja di bagian ini selama tujuh tahun lagi.⁴

Pada tahun-tahun selanjutnya, Braveman memiliki pengalaman pertama kalinya sebagai seorang jurnalis. Sebagai seorang jurnalis sosialis Braveman bekerja dipercetakan buku seorang editor. Pekerjaan ini membawanya menjadi eksekutif operasi dalam perusahaan penerbitan. Pada bidang jurnalis, Braveman berkesempatan untuk belajar tentang desain, beberapa proses administrasi termasuk pemasaran, pendistribusian, penghitungan, dan produksi buku. Pengalaman lain yang diperoleh oleh Braveman adalah masa transisi dari sistem kantor yang konvensional ke sistem komputerisasi. Hal ini membuatnya memahami prinsip-prinsip yang terkait dengan proses pengelolaan tenaga kerja di kantor yang modern.

Pekerja dan kekuatan pekerja
. Segala sesuatu dalam kehidupan ini berusaha mempertahankan dirinya sendiri terhadap perkembangan lingkungan alamnya, sehingga segala bentuk kegiatan yang dijalankan bertujuan untuk menyediakan produk alami yang digunakan sendiri. Tumbuh-tumbuhan menyerap embun, mineral, dan sinar matahari, hewan memakan tanaman hidup atau memangsa hewan lainnya. Sehingga untuk merebut material alam yang telah tersedia tidak perlu bekerja. Kerja adalah kegiatan yang

mengubah materi tersebut dari bentuk yang alami untuk memaksimalkan penggunaannya. sebagai contoh, hewan seperti burung, berang-berang, laba-laba, lebah dan rayap bekerja dalam membuat sang bendungan, jaringan, sang lebah. Serang lebah. Selanjutnya, manusia membaginya sebagai kegiatan alamiah untuk mengubah bentuk mentah sesuai dengan kebutuhan mereka.⁵

Tetapi, apa yang paling penting tentang kerja bagi manusia tidak sama dengan hewan, perbedaan yang krusial yang ditandai dengan arah yang berlawanan” kita sekarang tidak sepakat dengan bentuk-bentuk insting yang primitif dari pekerja yang mengingatkan kita pada hewan belaka”. tulis Marx dalam terbitan pertama yang berjudul” capital” kita sebelumnya beranggapan pekerja dalam bentuk yang disebut manusia eksklusif. Seekor laba-laba melakukan pekerjaan dalam yang mirip dengan menenun, dan lebah melakukan konstruksi yang sama dengan arsitektur untuk sel-sel mereka. Tetapi, apa yang membedakan antara konstruksi yang dibangun oleh lebah terbaik adalah dalam pencapaian struktur. Pada akhir proses setiap kerja, kita mendapatkan sebuah hasil yang telah ada dalam pemikiran pekerja di awal pelaksanaan kerja. Pekerjaannya, tetapi juga menyadari tujuan dari apa yang dikerjakannya.

Kerja yang dilakukan manusia memiliki perbedaan dengan kerja hewan, dimana dalam melakukan pekerjaannya manusia memiliki tujuan yang dirancang secara sadar, sementara kerja hewan adalah bersifat insting. Kegiatan insting dibawa sejak lahir dan tidak dipelajari sehingga menunjukkan pola yang relatif kaku untuk melepaskan energi atas spesipik stimulus yang diberikan. kerja manusia secara kontras memiliki

⁴ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2018), 139.

⁵ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 139-140..

mekanisme pengarahan, yang mana mekanismenya berasal dari kekuatan dan konsep pemikiran, secara alami insting yang ada bersamaan dengan sistem saraf pusat.

Selanjutnya, kerajaan sebagai sebuah tindakan yang sengaja diarahkan oleh inteligensi merupakan prangkat spesial yang dimiliki oleh manusia. Manusia sendiri merupakan produk khusus dari kerja. Berbagai bentuk sosial yang timbul dalam organisasi tergantung pada analisis terakhir tentang karakteristik perbedaan fungsi bagian kerja pada hewan telah terbagi secara alamiah yang disebut insting, sementara manusia memiliki kemampuan yang tidak terbatas dalam berbagai fungsi dan pembagian fungsi berdasarkan tugas keluarga, kelompok, dan sosial.⁶

Kemampuan manusia untuk melakukan kerja disebut Marx kekuatan kerja atau "labor power". Dalam kehidupan sosial manusia, kekuatan kerja memiliki kategori khusus, terpisah dan bisa berubah dengan yang lainnya. Para ahli produksi kapitalis menuntut perubahan hubungan, komoditi dan uang, tetapi *differentia specifca* (perbedaan khusus) adalah pembelian dan penjualan kekuatan pekerja. Untuk tujuan ini tiga kondisi dasar menjadi generalisasi dimasyarakat, yaitu:

- a. Para pekerja dipisahkan dari tujuan produksi yang dijalani, dan bisa memperoleh akses untuk diri mereka sendiri dengan menjual kekuatan kerja dengan hal yang lainnya;
- b. Pekerja dibebaskan dari kendala hukum seperti perbudakan untuk mencegah mereka dari membuang kekuatan kerja mereka sendiri ;

- c. Tujuan pekerjaan bagi seorang pekerjamerupakan perluasan dari unit pemilikan modal untuk manajer, yang fungsinya disebut sebagai kapitalis (pemodal).⁷

Pekerja menerima dan menandatangani kesepakatan kerja karena kondisi sosial yang membuat mereka tidak punya cara lain untuk memenuhi kebutuhan. Selain itu para pekerja adalah pemilik dari unit modal yang disuahkan untuk dikembangkan dan pekerjaan yang dialkukannya akan berubah dalam bentuk upah, Ini adalah serangkaian kegiatan dalam proses kerja yang secara umum merupakan sebuah proses untuk menciptakan nilai-nilai yang berguna atau proses untuk perluasan modal dan menciptakan keuntungan.

Manusia sebagai pekerja memiliki kemampuan untuk menghasilkan lebih dari apa yang digunakan dan kemampuan untuk melakukan kerja yang bersifat pelayanan khusus serta memiliki bakat terpendam atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Ketika pemodal membeli bangunan, material, peralatan, mesin, dan lain sebagainya bisa mengujinya dengan posisi tempat mereka dalam proses pengerjaan. Pemodal mengetahui bahwa posisi tepat untuk pengeluaran akan ditransfer kepada tiap unit produksi dan para akuntan mengalokasikannya dalam bentuk biaya produksi atau biaya penyusutan. Tetapi, jika pemodal membeli waktu pekerja sesuai dengan standar yang berlaku maka hasil jauh dari menjafi pasti atau terdefinisi yang bisa diperhitungkan. melalui cara ini, maka dapat diperoleh presisi dan keuntungan. yang menjadi paling penting bagi pemodal adalah control terhadap

⁶ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 140-141.

⁷ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 141.

proses kerja yang dilalui dari tangan pekerja kepada dirinya sendiri.

Manajemen yang sesungguhnya. Kapitalis industri dimulai ketika menunjukkan sejumlah pekerja dipekerjakan dengan seorang pemodal memanfaatkan pekerja yang datang pada mereka sebagai bentuk produksi pertama kemudian membawanya pada proses kerja yang dibawa mereka sebelumnya. Para pekerja telah diberi pelatihan sebelumnya secara sederhana yang dilakukan oleh serikat kerajinan dan feodal. Pemodal, penenun, tukang kaca, pembuat pot, tukang besi, tukang las, tukang kunci, tukang kayu, penggilingan, tukang roti dan lain sebagainya terus melakukan latihan yang disediakan oleh pemodal untuk meningkatkan hasil produksi yang diselenggarakan oleh serikat pekerja harian dan para pekerja independen. Pada awalnya pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok kecil dari bagian produksi, menggambarkan sedikit perubahan dalam metode tradisional, dan kerja tetap berada dibawah kontrol langsung produser yang menggabungkan pengetahuan tradisional dan keterampilan kerajinan yang dimiliki pekerja.

Namun, para produser secara bersamaan menyatakan bahwa permasalahan manajemen muncul dalam bentuk yang mendasar pertama punsi manajemen yang dibawah melalui penerapan kerja sama bahkan sekumpulan para pekerja yang mandiri butuh koordinasi dalam membuat ketentuan kerja dan aturan mengenai sentralisasi suplay material, mengutamakan penjadwalan dan pekerjaan, pemeliharaan catatan pembiayaan, daftar gaji, material, produksi aksi penjualan pengkreditan dan kalkulasi keuntungan dan kerugian. kedua, mengumpulkan segala bentuk perdagangan seperti pembuatan kapal dan pelatihan pembuatannya. untuk ini diperlukan kemampuan

menghubungkan keahlian kerja yang berbeda, seperti melibatkan keahlian teknik sipil. Untuk semua konsep-konsep ini diperlukan fungsi koordinasi dan manajemen dalam industri kapitalis.

Para pemilik modal berasumsi bahwa fungsi manajemen yang utama adalah pemegang modal. Di bawah perubahan hubungan antar pemilik modal dan pekerja, waktu para pekerja yang diupah dengan upah dan produk yang dikeluarkan oleh toko merupakan hal yang tidak dipahami, hal ini terlihat dari adanya aturan mengenai magang. Hambatan umum yang sah untuk kaum feodal dan serikat produksi yang berlangsung lama secara perlahan-lahan dilucuti sebagai kekuatan konsolidasi pemodal dalam masyarakat dan menghancurkan fitur hukum formasi sosial pra kapitalis. sebagai alasannya bahwa pada awalnya manufaktur cenderung untuk condong ke kota yang baru yang lebih bebas dari regulasi dan aturan feodal dan serikat buruh. Saat ini hukum dan cukai telah disederhanakan untuk merefleksikan keunggulan dari perjanjian yang bebas antara penjual dan pembeli dimana kapitalis memperoleh kekuatan hampir tak terbatas untuk menentukan modal teknis kerja.

Dalam usaha awalnya, pemodal mencoba menemukan teori dan praktik manajemen. Menciptakan sebuah hubungan sosial dan produksi yang baru. Mulai model produksi, dimana mereka dihadapkan pada masalah-masalah manajemen yang berbeda tidak hanya scopenya saja tetapi karakteristik proses produksi awalnya. Di bawah hubungan yang baru khusus para kapitalis beranggapan bahwa dengan meniadakan kontrak kerja dengan para pekerja melalui kegiatan terbaik yang dilaksanakan. Dalam hal meningkatkan keinginan para pekerja, pelaksanaan sebuah proses kerja berdasar kontrak kerja sukarela.

Menurut Beraverman komoditas produksi terbatas, banyak kebutuhan

material yang dicapai berasal langsung dari sekelompok kerja selanjutnya, bahkan ketika kerja mulai ditransfer dari pertanian ke pabrik memerlukan banyak bidang-bidang pekerjaan seperti tikang kayu, tukang roti, pelestarian dan perawatan tanaman, terus berlangsung. degradasi kerja sebuah fenomena yang mana pekerja tertarik pada keuntungan dan konsumsi.⁸

2. Teori *Future Of Work* dari Charles Handy

Latar dari Charles Handy.

Charles Handy lahir pada tahun 1932 di Kildare, Republik Irlandia dimana ayahnya terkenal seorang pendeta Anglikan terkemuka. Setelah lulus dari Oriel College, Oxford pada tahun 1956 Handy bergabung dengan perusahaan itu pada tahun 1965 dan menghabiskan waktunya selama satu tahun bekerja untuk Charter Consolidated di London, pada tahun 1967 Handy masuk sekolah manajemen Sloan di Institut Teknologi Massachusetts (Massachusetts Institute of Technology MIT) dan menjadi anggota internasional. Di MIT, Handy mendapatkan pengaruh dari para pemikir-pemikir Sloan seperti Warren Bennis dan Chris Argyris yang sangat berpengaruh kuat terhadap pemikir Douglas McGregor. Handy tidak pernah melanjutkan karir bisnisnya. Bahkan pada tahun 1968 dia kembali ke Inggris, bergabung untuk mendirikan sekolah yaitu London Business School (LBS) dimana Handy bertanggungjawab untuk mengatur program manajemen Sloan. Pada tahun 1972, Handy ditunjuk sebagai profesor di LBS dan tetap menjadi profesor tamu di bidang manajemen.

Antara tahun 1977 dan 1981, Handy berada di seminar dan pusat belajar Warren di Windsor Castle. Tahun 1976 Handy menerbitkan buku pertamanya yang berjudul

Understanding Organization (memahami organisasi) sebagai dasar penulisan, yang sekarang telah sampai pada edisi ke-4 yang telah diterbitkan pada tahun 1993. Selama tahun 1980-an dia terus menerbitkan buku-buku secara teratur dengan topik-topik yang lebih luas seperti etika dan masyarakat. Pada tahun 1984, ia menerbitkan sebuah buku berjudul "*The Future of Work*".⁹

The Future of Work Theory.

Handy mengatakan bahwa selama tahun 1970 pemandangan yang umum terlihat pada kehidupan pekerja mulai memperlihatkan perubahan. Organisasi kerja yang besar telah mengalami penurunan. Beberapa nama perusahaan yang ada pada masa lampau telah hilang untuk selamanya. Tradisi mengenal keutamaan kerja sebagai penopang hidup sudah jarang terlihat, pada akhir masa tahun 1990-an hanya tinggal 14 persen rumah tangga yang masih memegang prinsip ini. Pengangguran jangka panjang, pengangguran muda, dan orang-orang yang tidak berguna menjadi perbincangan umum dan sangat meningkat memengaruhi kelompok sosial. Pekerjaan mulai menjadi komoditi yang langka, dan istilah kerja mulai diartikan sebagai segala sesuatu selain pekerjaan tetap. Kerier kedua atau ketiga adalah ekonomi sampingan atau informal menjadi suatu bagian dan pola baru akan terbentuk.

Menurut Handy beberapa hal yang bisa diterapkan untuk mengembangkan pola-pola tersebut, yaitu:

- a. Istilah kerja, istilah pengajian pekerja dalam sebuah organisasi harus diubah. Apa yang dikatakan kaum feminis ada benarnya juga yang menyatakan bahwa pekerjaan perempuan

⁸ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 141-143.

⁹ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 143-144.

dirumah adalah kerja walaupun tersedia “Hadiah”

- b. Tingginya pembagian waktu kerja, kontraktualisasi, kerja sementara, dan pekerjaan sambilan terkait dengan pekerja dalam pengarahannya beberapa pekerjaan yang dimiliki, dilakukan secara bersama, bisa memenuhi kebutuhan hidup.
- c. Kerja suka relawan yang semakin luas menawarkan propek kepuasan kerja tanpa adanya pembayaran langsung.

Handy menyimpulkan bahwa ada lebih banyak bentuk kerja yang dibagi dalam tiga kerja yang berbeda, yaitu:

Job work (kerja penuh), yang pekerjaannya dibayar. Termasuk pekerja penuh waktu.

Marginal work (kerja marjinal), kerjaan yang dilakukan adalah untuk mencari tambahan penghasilan atau tujuannya untuk pajak.

Gift work (kerja hadiah), termasuk semua pekerjaan yang dikerjakan tanpa bayaran dikerjakan suka rela.

Handy mengatakan bahwa dimasa depan, setiap orang tidak akan layak lagi untuk bergantung pada suatu pekerjaan atau hanya terfokus untuk satu kerja saja dalam melayani masyarakat atau bahkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan status dirinya. Bahkan orang-orang akan dipaksa untuk meletakkan bersamaan portofolio kegiatan dan hubungannya, yang mana setiap bagiannya memiliki kontribusi untuk segala sesuatu yang diinginkan diluar kerja dan hidupnya. Pendekatan portofolio menawarkan kesempatan dan juga mendorong

masalah. Orang muda yang berpendidikan memiliki keahlian yang bisa dibagikan dan memiliki batasan tanggung jawab akan memiliki kesiapan untuk menerapkan portofolio. Sama dengan seorang yang sudah pensiun dengan pensiun yang cukup dari perusahaannya, tidak mengadaikannya dan banyak keluarga yang mungkin menerima bermacam pendekatan portofolio. Tetapi, apa yang terjadi terhadap seseorang yang tidak memiliki pendidikan dengan kemampuan yang terbatas dan pengeluaran dan tanggung jawabnya yang besar? Handy mengatakan bahwa untuk tipe yang seperti ini pendekatan portofolio sangat diterima.

Dimasa yang akan datang, jumlah organisasi yang membuat kontrak kerja sementara dan kerja paruh waktu semakin meningkat daripada memperkerjakan pekerja dengan metode konvensional yaitu kerja penuh waktu. Hasil yang bisa dilihat dari fenomena ini adalah munculnya “care dan periphery” (inti dan lingkaran), yang paling utama adalah pekerja inti diperusahaan adalah berkaitan dengan upah yang layak, kondisi pelayanan yang baik dan memiliki keamanan kerja dan memperoleh pensiun. Sementara pekerja lingkaran menerima upah yang sedikit, kondisi pelayanan yang rendah dan tidak memiliki pensiun.

Handy mengatakan bahwa jika efektivitas organisasi memerlukan lebih banyak orang-orang intelektual, jika karier adalah singkat dan mudah berubah, jika banyak orang perlu lebih mandiri dalam kehidupannya maka pendidikan menjadi satu-satunya investasi yang sangat penting yang akan membuat orang mencapai apa yang diinginkannya.¹⁰

¹⁰ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 144-146.

3. Teori Perilaku Kerja & Karir Dalam Organisasi Dari H.A. Simon

Dari latar belakang H.A. Simon. Herbert Alexander Simon lahir pada 15 Juni 1916 di Milwaukee, Wisconsin, AS. Ayahnya, Arthur Simon, adalah seorang insinyur listrik, penemu banyak paten, dan seorang pengacara terkenal. Dan ibunya adalah seorang pianis. Orang tua Simon adalah orang Yahudi Lithuania dengan latar belakang Katolik.

Sebagai seorang anak, Simon bersekolah di sekolah umum di Milwaukee. Pemikiran Simon sangat dipengaruhi oleh bibinya yang belajar ekonomi di University of Wisconsin, dan psikologi milik pamanya. Tahun 1933, Simon melanjutkan studinya di universitas Chicago dalam ilmu sosial dan matematika. Meraih gelar kesarjanaannya pada tahun 1936 dari universitas Chicago. Dan mendapat gelar doktor dalam bidang politik pada tahun 1942 dari Universitas Chicago dengan disertasi yang berjudul *Administrative Behavior* (perilaku administratif).

Pada tahun 1949, Simon menerima posisi Profesor Administrasi dan menjabat sebagai kepala Departemen Manajemen Industri Teknologi Carnegie I (sekarang Universitas Carnegie Mellon). Kemudian Simon kembali ke Casey Cargo dan mengikuti seminar yang diselenggarakan oleh staf Cowles Committee, antara lain Trygve Havelmo, Yakub Marschak, dan Koopmans Tjalling. Pada saat inilah Simon mulai mempelajari ilmu ekonomi lebih dalam. Marschak mengundang Simon untuk membantunya melakukan penelitian dengan Samschurr untuk menghasilkan "dampak ekonomi yang diharapkan dari energi atom." Pada tahun 1975, B memenangkan Turing Award dari ACM bersama Allen Newell (mahasiswa doktoral yang

dibimbingnya) Simon atas kontribusinya di bidang kecerdasan buatan (artificial intelligence), psikologi manusia, dan ilmu komputer.

Pada tahun 1978, ia memenangkan Hadiah Nobel di bidang Ekonomi untuk penelitiannya yang berjudul "Proses Pengambilan Keputusan". Salah satu penemuan penting dalam bidang pengambilan keputusan adalah konsep keterbatasan rasionalitas dan keputusan. Simon telah memenangkan berbagai penghargaan di bidang kecerdasan buatan, psikologi kognitif, ilmu komputer, ekonomi, dan ilmu politik. Selama hidupnya, Simon menerima 24 gelar Ph.D di berbagai departemen dan universitas termasuk Harvard University, Columbia University, Yale University, dan University of Chicago. Simon telah menulis 27 buku dan hampir 1.000 artikel dari berbagai disiplin ilmu. Hingga akhir hayatnya, ia terus mengajar di berbagai perguruan tinggi di Carnegie Mellon University. Herbert Alexander Simon meninggal pada 9 Februari 2001 di Pittsburgh, Pennsylvania, AS.¹¹

Rasionalitas Perilaku Administratif. Teori Perilaku Administratif (*Administrative Behavior*) merupakan karya pertama pemikiran Herbert A. Simon. Dalam bukunya "Manajemen Perilaku", Simon membahas perilaku manusia, kemampuan kognitif, teknik manajemen, kebijakan personel, tujuan dan prosedur pelatihan, peran khusus, standar untuk menilai akurasi dan efisiensi, dan semua konsekuensi dari proses komunikasi. Buku ini mengkritik teori-teori yang ada dalam administrasi publik dan memberikan pendekatan baru untuk proses pengambilan keputusan. Simon menekankan perilaku dan proses kognitif manusia memilih alternatif ketika membuat keputusan rasional.

¹¹ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 146-147.

Kontribusinya terhadap teori administrasi adalah deskripsi situasi dan cara mendiagnosis situasi ini, serta pembuatan bobot untuk kriteria pengambilan keputusan. Simon menggambarkan hubungan antara pengambilan keputusan yang efektif dan manajemen organisasi. Simon mengatakan bahwa dibandingkan dengan operator di situs, administrator tidak menyelesaikan masalah. Administrator mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi melalui keputusan yang mereka buat. Ada perbedaan antara keputusan dan tindakan. Proses pengambilan keputusan administratif dipengaruhi oleh tingkat koordinasi, pengetahuan profesional, dan tanggung jawab pekerjaan.

Pelatihan juga mempengaruhi kualitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perlu adanya keseimbangan antara kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Keputusan administrasi harus tepat, efektif dan praktis. Simon menguraikan masalah yang dihadapi administrator, yaitu perbedaan antara spesialisasi dan komando terpadu. Kemudian Simon juga mencontohkan kontradiksi yang muncul dari konsep klasik tentang beban terbalik yang mengontrol jumlah birokrasi dalam organisasi.

Menurut Simon, efisiensi administrasi dapat ditingkatkan dengan spesialisasi, mempersempit ruang lingkup pengendalian, dan mengelompokkan pekerjaan dan tujuan pengendalian berdasarkan tujuan, proses pelanggan, atau lokasi. Meskipun, di sisi lain, juga harus menunjukkan persaingan antara tujuan organisasi dan pelanggan, ambiguitas tujuan, dan kesenjangan standar.

Selanjutnya Simon membagi kriteria keputusan menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Kecukupan mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Efisiensi pada hasil yang diperoleh.¹²

Banyak anggota organisasi yang hanya menekankan kecukupan, tetapi secara keseluruhan administrasi harus memberikan perhatian khusus pada efisiensi hasil yang ingin dicapai. Efisiensi adalah fungsi dari faktor yang digunakan untuk meminimalkan pengeluaran atau investasi dan memaksimalkan produk akhir. Efisiensi mungkin terlalu banyak pertimbangan untuk meminimalkan biaya fasilitas dan mengabaikan produk akhir. Standar efisiensi mensyaratkan bahwa di antara dua alternatif dengan biaya yang sama, memilih salah satunya akan menghasilkan pencapaian yang lebih besar dari pencapaian yang sama, dan kemudian memilih alternatif dengan biaya yang lebih kecil. Keputusan administratif didasarkan pada keterbatasan sumber daya yang tersedia.

Simon percaya bahwa nilai organisasi adalah persepsi istilah "nilai sosial", konflik dalam pengambilan keputusan organisasi, impersonalisasi, makna identitas, identitas psikologis dan kecukupan. Perencanaan adalah tatanan yang rumit karena berasal dari bawahan, yang menjalankan kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku bawahan. Tingkat pengaruh tercermin dalam keputusan satu orang, yang mengontrol semua aspek perilaku orang lain. Biasanya, pengaruh hanya dapat menentukan apa yang telah dilakukan, bukan bagaimana seharusnya dilakukan. Jika pembatasan ini tercapai, beberapa perintah dapat menentukan rentang prasyarat yang sama. Perencanaan dan tinjauan dalam proses pengambilan keputusan terintegrasi, dan ada dua teknik. Pertama, dalam perencanaan,

¹² Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 147-148.

para ahli dipandu ke masalah sebelum mengambil keputusan. Kedua, tinjauan harus meminta pertanggungjawaban individu yang ditunjuk dan memberikan alasan internal dan eksternal untuk keputusan tersebut. Menurut Simon, kesatuan komando tidak bisa dihindari, karena sentralisasi juga memberikan manfaat koordinasi organisasi, keahlian dan tanggung jawab, tetapi biaya sentralisasi tidak boleh diabaikan.

Simon percaya bahwa perilaku manusia dalam proses pengambilan keputusan tidak rasional. Pengambilan keputusan melibatkan pilihan beberapa alternatif untuk tujuan akhir organisasi. Pilihan yang realistis akan memiliki konsekuensi nyata, termasuk perilaku dan non-perilaku personel yang berubah karena fakta dan nilai lingkungan. Dalam praktiknya, beberapa skema pengambilan keputusan dapat dipilih secara sengaja atau tidak sengaja, beberapa konsekuensi mungkin tidak disengaja, dan informasi yang relevan mungkin tidak lengkap dan terperinci. Dengan cara ini, setiap orang atau organisasi tidak akan pernah dapat memenuhi semua persyaratan di setiap langkah proses pengambilan keputusan. Menurut Simon, tidak mungkin seseorang mengetahui semua pilihan atau semua konsekuensi dari semua pilihan. Setiap orang memiliki batasan dalam mengakses semua informasi.

Menurut Simon, manusia bekerja dengan akal dan membatasi pengetahuannya dengan mengembangkan berbagai program yang sebagian besar mengalami kesulitan. Program ini mengasumsikan bahwa seseorang dapat diisolasi dari semua realitas di dunia melalui sistem tertutup dari banyak variabel dan cakupan konsekuensi yang terbatas. Dalam hal pengambilan keputusan, Simon percaya bahwa pengambilan keputusan adalah

proses kompleks yang melibatkan banyak faktor dalam organisasi. Simon membedakan fakta dan nilai dalam pengambilan keputusan. Fakta dapat diuji proposisi. Fakta merupakan pernyataan etas yang mungkin timbul dari dalam organisasi dan melibatkan kata-kata seperti "harus" dan "seharusnya" suatu keputusan ada yang mengandung fakta dan komponen etika sehingga tidak dapat dievaluasi sebagai "benar" atau "salah". suatu keputusan hanya bisa dinilai oleh penovapaian tujuan atau "nilai-nilai". Dalam menjelaskan perilaku manusia dalam pengambilan keputusan, Simon sangat dipengaruhi oleh Chester Irving Barnard. Menekankan pada proses pengambilan keputusan dalam organisasi, ia mengakui keterbatasan manusia dalam proses eksekusi. Jenis perilaku manusia, yaitu logis, tidak logis, dan tidak logis. Pareto menggunakan tujuan pribadi atau organisasi sebagai dasar untuk membedakan perilaku yang membantu mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, orang rasional dianggap benar-benar logis (logis), dan perilaku tidak logis (yang tidak logis) tidak memiliki akar rasional. Pada saat yang sama, perilaku tidak logis didasarkan pada tujuan dan perilaku rasional, tetapi perilaku mereka terganggu oleh apa yang disebut Pareto sebagai "emosi dan sisa-sisa". Jenis perilaku pemikiran Pareto bertentangan dengan pemikiran rasionalitas lengkap, yang merupakan dasar ideologis Suman dalam rasionalitas terbatas.¹³

Bounded Rationality. Dalam pengambilan keputusan Simon mengembangkan konsep Bounded rationlity yang menentang rasionalitas dalam pengambilan keputusan. Istilah bounded rationality pertama kali muncul dalam buku simon yang berjudul "models of men,social,and rationl"pada

¹³ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 148-150.

tahun 1957. Bounded Rationality menekankan pada batasan kognitif dan berpendapat bahwa hasil pengambilan keputusan hanya merupakan pilihan yang "satisficing" Yang menjamin bahwa keputusan yang diambil bukanlah keputusan yang "optimal".

Bounded Rationality terikat memberikan awal yang baik untuk pemikiran ekonomi tanpa melepaskan teori neoklasik yang memberikan dasar untuk menjelaskan perilaku pengambilan keputusan. Simon mendirikan model rasionalitas terbatas. Perilaku dalam proses pengambilan keputusan dibatasi oleh kemampuan kognitif (kebiasaan, nilai, pengetahuan, referensi, dll) dan aspek eksternal atau lingkungan, sehingga keputusan yang dipilih tidak dapat dioptimalkan. Simon tidak mengatakan bahwa model rasional memiliki premis yang salah, dan pabrikan mempertimbangkan faktor lingkungan.

Bounded rationality awalnya diperkenalkan sebagai konsep psikologis yang menjelaskan bagaimana pikiran manusia bekerja. Karena keterbatasan, pengambil keputusan harus melakukan dua hal, pertama, pengambil keputusan harus menyelaraskan "tingkat keinginan" mereka dengan cara mereka mengeksplorasi alternatif. Setelah ini, pengambil keputusan harus menyesuaikan set alternatif karena tidak dapat memperoleh hasil terbaik. Menyesuaikan serangkaian alternatif adalah deskripsi terperinci dan bagian penting dari proses pengumpulan informasi. "Tingkat keinginan" dikaitkan dengan dan berdasarkan pengalaman masa lalu pembuat keputusan. Dalam proses ini, pengambil keputusan menggunakan pengalaman masa lalu untuk membentuk ekspektasi tentang apa yang akan mereka dapatkan; kedua, Simon menggunakan ilmu kognitif untuk

menunjukkan alternatif baru yang dapat dieksplorasi melalui pencarian heuristik. Pencarian heuristik membantu manusia mengembangkan ilmu kognitif untuk menunjukkan alternatif yang lebih realistis. Proses pencarian informasi dilakukan dengan menggunakan "stop rules". Saat melakukan "tingkat inhalasi", alternatif yang memuaskan tidak berkurang sampai alternatif dipilih. Ketika pengambil keputusan berpikir bahwa alternatif yang dipilih memuaskan, proses pencarian akan menemukan alternatif baru dan akan memberi tahu kapan proses pencarian akan berhenti. Ketika proses pencarian menentukan alternatif baru, tingkat keinginan akan meningkat, dan ketika harga pencarian menjadi tidak valid, tingkat keinginan akan menurun. Simon memodelkan proses pengambilan keputusan melalui "heuristic search" dan "stop rule" sama seperti "adjusted aspiration" sebagai "satisficing" model bounded rationality merupakan model sederhana yang mampu menjadikan praktik proses pengambilan keputusan menjadi lebih realistis.¹⁴

4. Aplikasi Teori dalam Lembaga Pendidikan

Era globalisasi tidak bisa terelakkan, semua negara terlibat dan berkompetisi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya supaya tidak tertinggal jauh dari bangsa-bangsa lain. Pendidikan merupakan sektor yang dianggap paling tepat dalam hal ini. Pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan memformulasikannya dalam kebijakan-kebijakan pendidikan. Salah satu kebijakan pendidikan adalah dengan melaksanakan program akreditasi, sertifikasi, dan ujian nasional. Program-program ini bertujuan untuk menilai kinerja lembaga-lembaga pendidikan,

¹⁴ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 151.

baik kinerja lembaga, pendidik, dan siswanya.

Program akreditasi yang bertujuan untuk menilai kinerja sebuah lembaga. Apakah lembaga itu memiliki manajemen yang sehat dan berjalan sesuai dengan apa yang digariskan oleh pemerintah, yang pada akhirnya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. penilaian kinerja lembaga ini sangat diperlakukan dalam rangka persiapan dimasa akan datang. Lembaga yang gagal dalam menjalankan kegiatan dilembaganya, dengan sendirinya akan jatuh, tumbang, dan dibekukan oleh pemerintah.

Sertifikasi merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik, yang memiliki tujuan untuk menilai kinerja pendidik itu sendiri. pemberian sertifikasi dan melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik dapat membawa lembaga pendidikan mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Ujian nasional merupakan agenda yang dilakukan oleh pemerintah yang ditujukan kepada siswa-siswa yang duduk di sekolah menengah. pelaksanaan ujian nasional yang menetapkan beberapa pelajaran tertentu, dipilih oleh pemerintah sesuai dengan apa yang menjadi tuntutan era globalisasi. Kemampuan di bidang sains, teknologi dan komunikasi adalah modal untuk generasi muda berkompetisi dalam dunia global.

Tabel 1 menggambarkan pemikiran-pemikiran yang dikemukakan oleh Braverman, Handy dan Simon.

Tabel 1
Pemikiran Manajemen Braverman, Handy, dan Simon¹⁵

TOKOH	PEMIKIRAN
Braverman	1. Menyatakan fungsi-fungsi manajerial dengan melemahnya keahlian dan penurunan kerja (degradation of work) dibawah kapitalisme. 2. Menyatakan bahwa teori Taylor bukanlah teori manajemen ilmiah, tetapi sebuah ilmu manajemen terhadap kerja seseorang dibawah kapitalis 3. Evolusi pekerjaan pada abad ke-21 sebagai sebuah proses degradasi yang sedang berjalan, paling tidaknya sebuah permasalahan. sudah pasti, beberapa pekerjaan telah kehilangan beberapa atau seluruh kadar keahlian dan selanjutnya banyak pekerjaan yang menghilang.
Handy	1. Perubahan secara alami dan pengadaan kerja lebih terfokus pada transformasi personal dan sosial 2. Kerja dimasa depan ditentukan oleh individu dan dibentuk dalam rangka memenuhi keinginan mereka pribadi 3. Dunia kerja yang baru akan memfasilitasi dengan penawaran besar yang bersifat fleksibel dan kesempatan membangun kebebasan kerja yang dijalankan, dibatasi oleh organisasi 4. Akan pasti banyak resiko yang berkembang karna organisasi-organisasi menjadi lebih besar dan membentuk polarisasi dalam perserikatan 5. Organisasi yang terbatas atau kecil akan memberikan peluang kepada anggotanya untuk memberikan waktunya yang lebih besar dari kepentingan pribadi mereka sendiri

¹⁵ Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, 152-154.

Simon	1. Pembuat keputusan adalah proses kompleks yang melibatkan banyak faktor. 2. Ada konsep fakta dan nilai dalam pembuatan keputusan, fakta merupakan pernyataan etis seperti "harus" dan "seharusnya". nilai ditentukan dalam pencapaian tujuan. 3. Hasil keputusan merupakan pilihan yang bersifat "memuaskan " bukan bersifat optimal
-------	--

Catatan data diperoleh dari "management theory form Taylorism to japanizatio" oleh Shedrake(1996)

Tabel 1 menguraikan tentang perbandingan teori braveman, Handy dan Simon. Braveman mengutarakan tentang pengaruh kapitalisme terhadap kerja yang disebutnya dengan istilah *degradation of work*, dikatakan oleh Braveman pada masa yang akan datang beberapa keahlian yang dimiliki dimasa kini akan mengalami penurunan dan cenderung akan menghilang. Beberapa pekerjaan yang ada pada saat sekarang akan menghilang. sebagai contoh, zaman dahulu orang menggunakan mesin ketik. Karena mesin ketik sudah tidak digunakan lagi dimasa sekarang dan diganti dengan komputer, notebook, ataupun laptop maka pekerjaan membuat tinta mesin tik akhirnya menghilang.

Handy lebih menekankan bahwa dimasa depan pekerjaan ditentukan oleh kebutuhan dan keinginan individu. Seseorang melakukan sekearah mewujudkan keinginan individu. Transformasi sosial dan budaya mendorong terjadi perubahan-perubahan terhadap organisasi, kecenderungan melakukan kerja dan lain sebagainya. Simon dalam teorinya melihat bahwa dimasa yang akan datang sebuah organisasi keputusan yang dibuat

bukanlah sebuah keputusan yang optimal melainkan keputusan bersifat memuaskan. Jadi, organisasi dalam memutuskan sesuatu lebih kearah memaskan kebutuhan semua pihak.

Al-Qur'an adalah petunjuk bagi manusia yang hendak memilih jalan kebenaran daripada jalan kebenaran (al-Baqarah: 185), dan petunjuk (petunjuk) untuk memupuk ketakwaan (al-Baqarah: 2). Akan tetapi, hidup yang saleh bukan hanya harapan kebahagiaan atau angan-angan, tetapi ladang dan cara terbaik untuk mencapai kemenangan dalam hidup ini dan mendapatkan hasil yang lebih baik di kehidupan berikutnya, lihat (An-Nahl: 97)). Al-Qur'an mengacu pada pekerjaan dalam berbagai cara. Al-Qur'an menyebutnya "amalun", dan ada tidak kurang dari 260 musytaqqat (turunan), termasuk kekuatan eksternal dan internal. Sebagai pedoman untuk bekerja baik, bekerja ibadah, bekerja saleh, atau perilaku yang benar, Al-Qur'an menganggap bekerja sebagai inti dari kehidupan. Al-Qur'an menegaskan bahwa hidup ini adalah untuk beribadah (Adz-Dzariat: 56). Oleh karena itu, kerja itu sendiri adalah ibadah, dan ibadah hanya dapat dicapai melalui kerja dalam segala manifestasinya (al-Hajj: 77-78, al-Baqarah: 177).¹⁶

Ada dua syarat utama untuk menjadikan setiap aktivitas itu layak disembah, yaitu: Pertama, Ikhlas, yaitu memiliki motif yang benar, yaitu berbuat kebaikan yang bermanfaat bagi kehidupan dan dibenarkan oleh agama. Dengan terwujudnya ramalan atau tujuan akhir mardhatillah (al-Baqarah: 207 dan 265). Kedua, Shawab (benar) sepenuhnya mengikuti petunjuk kerja ubudiyah (ibadah khusus) yang diajarkan Nabi Muhammad dan tidak bertentangan dengan aturan agama muamalat (ibadah umum). Persyaratan ini sejalan dengan informasi Al-Qur'an.

¹⁶Hasmi, *Kewajiban Kerja Keras dalam Islam*, <http://www.hasmi.org>, diakses 10 Juni 2014

Saat memilih pekerjaan, kita harus mempertimbangkan dengan cermat apakah pekerjaan itu baik (doing good). Islam mengagungkan setiap perbuatan baik dan tidak membedakan-bedakannya, baik itu kerja mental atau kerja otot, kerja halus atau kasar, yang penting bertanggung jawab secara moral di hadapan Allah. Bekerja tidak boleh bertentangan dengan syariat, bermanfaat bagi kemanusiaan, dan berdampak positif bagi masyarakat.¹⁷

Setiap orang berhak untuk bertahan hidup. Hak untuk hidup ini, seperti hak-hak lainnya, menetapkan dua kewajiban: sebagai pemimpin dan rakyat, mereka yang memiliki hak untuk melindungi hidup mereka dan memanfaatkan hidup mereka untuk kepentingan mereka sendiri memiliki kewajiban, dan mereka juga memiliki kewajiban kepada orang lain, seperti orang-orang. , Hormati hak ini dan jangan ikut campur. Jika hak ini adalah hak suci, maka siapa pun yang mengganggunya dengan pembunuhan atau cara serupa harus dihukum berat, dan kadang-kadang tepat untuk mencabut haknya untuk hidup.¹⁸ Ketika memilih pekerjaan, baik di instansi pemerintah atau di perusahaan, beberapa faktor harus dipertimbangkan. Di Indonesia, secara umum, pertimbangan ini diabaikan ketika memilih pekerjaan karena mereka tidak memahami pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Mungkin juga terpaksa diabaikan karena faktor situasional yang tidak bisa dihindari, misalnya karena sulitnya mencari pekerjaan, sehingga terpaksa menerima pekerjaan itu dalam kondisi apapun.¹⁹

*One of the biggest challenges we human beings have is to follow through and take action on our visions and dreams.*²⁰ Secara umum, orang berpikir bahwa tujuan bekerja hanya untuk menghasilkan uang, sehingga semakin tinggi gaji, semakin banyak orang akan tertarik pada pekerjaan itu. Hal ini karena jika seseorang memiliki uang, maka kebutuhan manusia akan pangan, sandang dan papan minimal akan terpenuhi, sehingga sebagian orang beranggapan bahwa uang adalah segalanya, dan jika kita memiliki uang, kita dapat memiliki apa saja. Namun dari hasil survei para psikolog perusahaan, jika sekadar mengatakan bahwa gaji cukup, maka gaji bukanlah faktor utama yang dikejar orang dalam bekerja. Bahkan jika gajinya rendah, orang cenderung mempertimbangkan jenis pekerjaan, status sosial pekerjaan, dan peluang promosi. Menurut survei di negara-negara Barat, upah menempati urutan ketiga di antara faktor-faktor yang mendorong orang untuk bekerja. Dan faktor terpenting yang memotivasi orang untuk bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk dipromosikan di tempat kerja. Kebutuhan akan rasa aman merupakan faktor utama bagi seseorang. Terkadang, ketika ada rasa kurang aman, akan muncul reaksi fisik seperti sakit kepala, demam, sakit perut atau penyakit mental lainnya. Jika kita percaya bahwa pekerjaan kita terus ada, kita akan mendapatkan rasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika memilih pekerjaan, Anda perlu mempertimbangkan kemungkinan pengembangan berkelanjutan perusahaan.²¹

¹⁷Hasmi, *Kewajiban Kerja Keras dalam Islam*, <http://www.hasmi.org>, diakses 10 Juni 2014

¹⁸Ahmad Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), hal. 175.

¹⁹Faisal Irawan, *Hakikat Kerja*, <http://tomat1610.blogspot.com>, diakses 10 Juni 2014

²⁰Jeff Gee and Val Gee, *The Winner's Attitude*, (San Francisco, McGraw-Hill, 2008), hal. 177.

²¹Faisal Irawan, *Hakikat Kerja*, <http://tomat1610.blogspot.com>, diakses 10 Juni 2014

Kondisi kerja kita juga merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi semangat kerja. Kondisi tempat kerja memungkinkan terjadinya bahaya, seperti debu-debu dari roda mesin yang berputar, yang biasanya mengurangi semangat kerja. Faktor lain yang mempengaruhi sikap positif di tempat kerja adalah orang-orang di lingkungan kerja kita. Manusia memiliki sifat yang dinamis, dan ia selalu menginginkan sesuatu yang lebih tinggi. Dalam lingkungan kerja seperti itu, sering terjadi, ketika kita menjadi bawahan, kita tidak puas, suatu saat kita ingin menjadi atasan, atau untuk dipromosikan. Menurut survei psikolog perusahaan, jika karyawan tidak pernah dipromosikan, kepuasan kerja akan sangat rendah. Akibatnya, karyawan merasa karirnya belum membaik. Karyawan seperti itu tentu saja moralnya rendah. Inilah mengapa kita harus mempertimbangkan kemungkinan promosi di tempat kerja.²²

Tujuan pemerintah Indonesia dalam pengelolaan kerja adalah untuk meningkatkan sikap dan tekad kemandirian umat manusia dan bangsa Indonesia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mencapai keserasian, keadilan dan pemerataan, maka pembangunan Sumber daya Manusia (SDM) ditujukan untuk kemaslahatan dunia dan akhirat yang sekaligus meningkatkan martabat dan derajat umat kepada satu posisi yang bukan hanya tinggi melainkan bertanggung jawab.²³

Islam menganggap pekerjaan atau amal sebagai kewajiban setiap Muslim. Bekerja bukan hanya untuk memperoleh makanan halal untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga mengandung makna ibadah kepada Allah

SWT yang mengantarkan pada kesuksesan di akhirat. Oleh karena itu, umat Islam harus menjadikan pekerjaan sebagai kesadaran spiritualnya. Dalam semangat ini, setiap Muslim akan melakukan yang terbaik untuk melakukan tugasnya dengan baik. Dia berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan berusaha untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi dan memuaskan untuk setiap pekerjaan. Dengan kata lain, dia akan menjadi kandidat terbaik di setiap bidang yang dia geluti. Seseorang harus menyelesaikan dua tahap untuk meningkatkan prestasi kerja dan menjadikan pekerjaan layak untuk disembah.²⁴

Berbagai tren menunjukkan bahwa bentuk pekerjaan di masa depan tidak hanya mengandalkan kekuatan fisik, tetapi juga otak. Ayat-ayat Al-Qur'an mengajak manusia untuk berpikir, membandingkan dan menggunakan akal dalam kehidupan, serta mengarungi samudra kehidupan. Pada 1960-an, pakar manajemen Peter Drucker memperingatkan tentang masyarakat pengetahuan yang akan datang. Dalam masyarakat jenis ini, banyak bentuk kegiatan ekonomi dan pekerjaan yang didasarkan pada kepadatan pengetahuan. Ini memberikan contoh mengetik. Dulu, orang bisa membuat kalimat dengan menekan tombol, tapi sekarang dengan komputer, sebelum menekan tombol, orang harus memiliki serangkaian pemahaman tentang prinsip kerja perangkat lunak. Pakar manajemen lain seperti Charles Handy, Michael Hammer atau Gary Hamer atau futuris seperti John Nesbitt dan Alvin Toffler sudah memperkirakan sejak lama bahwa pekerjaan mental

²²Faisal Irawan, *Hakikat Kerja*, <http://tomat1610.blogspot.com>, diakses 10 Juni 2014

²³ Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1995), hal. 302

²⁴Muhammad Mahrus, *Etos Kerja dalam Islam*, <http://manbaulilmiwalhikami.blogspot.com>, diakses 10 juni 2014

semacam ini akan datang. Dalam kata Handy, aset organisasi bukan lagi properti atau objek fisik lainnya, tetapi sumber daya manusia. Inti dari sumber daya manusia bahkan adalah otak. Padahal, jika kita lebih teliti, ayat pertama Al-Qur'an, "Ikra", telah mengisyaratkan lahirnya masyarakat yang berilmu. Ini hanyalah manifestasi dari bagaimana Iqra telah menjadi gaya hidup Muslim, bukan jargon seperti yang orang katakan. Landasan kata Iqra merupakan tantangan bagi umat Islam agar tidak tertinggal dengan budaya masyarakat yang berilmu.

KESIMPULAN

Era globalisasi tidak bisa terelakkan, semua negara terlibat dan berkiompetisi untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya supaya tidak tertinggal jauh dari bangsa-bangsa lain. Pendidikan merupakan sektor yang dianggap paling tepat dalam hal ini. Pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan memformulasikannya dalam kebijakan-kebijakan pendidikan.

Salah satu kebijakan pendidikan adalah dengan melaksanakan program akreditasi, sertifikasi, dan ujian nasional. Program-program ini bertujuan untuk menilai kinerja lembaga-lembaga pendidikan, baik kinerja lembaga, pendidik, dan siswanya.

Braveman mengutarakan tentang pengaruh kapitalisme terhadap kerja yang disebutnya dengan istilah *degradation of work*, dikatakan oleh Braveman pada masa yang akan datang beberapa keahlian yang dimiliki dimasa kini akan mengalami penurunan dan cenderung akan menghilang. Handy lebih menekankan bahwa dimasa depan pekerjaan ditentukan oleh kebutuhan dan keinginan individu. Seseorang melakukan sekearah mewujudkan keinginan individu. Transformasi sosial dan budaya mendorong terjadi

perubahan-perubahan terhadap organisasi, kecenderungan melakukan kerja dan lain sebagainya. Simon dalam teorinya melihat bahwa dimasa yang akan datang sebuah organisasi keputusan yang dibuat bukanlah sebuah keputusan yang optimal melainkan keputusan bersifat memuaskan. Jadi, organisasi dalam memutuskan sesuatu lebih kearah memaskan kebutuhan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1995.

Ahmad Amin, *Etika (Ilmu Akhlak)*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995.

Faisal Irawan, *Hakikat Kerja*, <http://tomat1610.blogspot.com>, diakses 10 Juni 2014

Hasmi, *Kewajiban Kerja Keras dalam Islam*, <http://www.hasmi.org>, diakses 10 Juni 2014.

Jeff Gee and Val Gee, *The Winner's Attitude*, (San Francisco, McGraw-Hill, 2008.

Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Muhammad Mahrus, *Etos Kerja dalam Islam*, <http://manbaulilmiwalhikami.blogspot.com>, diakses 10 juni 2014

Mukhtar Latif dan Suryawahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2018.

Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.