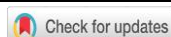


INTEGRASI TEORI TRAIT AND FACTOR DENGAN KONSELING KARIR BERBASIS ISLAM

Ade Rovita Nora¹, Widya Sagita², Masril³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email: adenora71@guru.smp.belajar.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i3.2577>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026
Final Revised: 11 April 2026
Accepted: 16 May 2026
Published: 21 June 2026

Keywords:

Carier Counseling
Trait and Factor
Islamic Values
Career Decision-Making
Conceptual Model



ABSTRAK

This study aims to examine the integration of Trait and Factor theory with Islamic values in career counseling in order to develop a more holistic and meaningful career decision-making model. The research employs a qualitative approach using a library research method, through the analysis of relevant scientific literature. Data were analyzed using content analysis techniques to identify, categorize, and synthesize key concepts related to individual characteristics, job requirements, and Islamic values in career selection. The findings indicate that Trait and Factor theory plays an important role in helping individuals understand their potential and align it with job demands in a rational manner. However, this approach has limitations, as it does not fully accommodate the dimensions of values and spirituality. Therefore, this study proposes an integrative conceptual model that incorporates Islamic values as a filtering mechanism in career decision-making, including intention (niyyah), permissibility (halal), social benefit, and orientation toward blessing (barakah). The implications of this study suggest that integrating psychological and spiritual aspects in career counseling can enhance self-understanding, clarity of career choices, career adaptability, and overall life satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji integrasi teori Trait and Factor dengan nilai-nilai Islam dalam konseling karir guna menghasilkan model pengambilan keputusan karir yang lebih holistik dan bermakna. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research), melalui analisis berbagai literatur ilmiah yang relevan. Data dianalisis menggunakan teknik content analysis untuk mengidentifikasi, mengkategorikan, dan mensintesis konsep-konsep utama terkait karakteristik individu, tuntutan pekerjaan, serta nilai-nilai Islam dalam pemilihan karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori Trait and Factor memiliki peran penting dalam membantu individu memahami potensi diri dan menyesuaikannya dengan tuntutan dunia kerja secara rasional. Namun, pendekatan ini memiliki keterbatasan karena belum mengakomodasi dimensi nilai dan spiritualitas. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan model konseptual integratif yang menambahkan nilai-nilai Islam sebagai filter dalam pengambilan keputusan karir, meliputi aspek niat, kehalalan, kebermanfaatannya, dan orientasi keberkahan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi aspek psikologis dan spiritual dalam konseling karir dapat meningkatkan pemahaman diri, kejelasan pilihan karir, adaptabilitas, serta kepuasan hidup individu.

Kata kunci: Trait and factor, Integrasi Islam, Konseling karir, Parson, Model konseptual

PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan zaman yang semakin kompleks, pemilihan karir tidak lagi hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan peluang kerja, tetapi juga oleh dinamika sosial, ekonomi, dan nilai-nilai personal individu. Namun demikian, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa banyak individu, khususnya generasi muda, cenderung lebih menekankan aspek material dalam menentukan pilihan karir tanpa mempertimbangkan dimensi makna dan nilai yang lebih mendalam, termasuk nilai-nilai spiritual dalam Islam. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara potensi diri, kepuasan kerja, dan tujuan hidup individu (Hasan, 2019).

Dalam konteks konseling karir, pendekatan klasik seperti teori Trait and Factor yang dikembangkan oleh Frank Parsons menekankan pentingnya pencocokan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan sebagai dasar pengambilan keputusan karir. Pendekatan ini terbukti efektif dalam membantu individu memahami potensi diri secara objektif dan rasional. Sejalan dengan itu, penelitian oleh (Oktaviani et al., 2026) menunjukkan bahwa penerapan pendekatan Trait and Factor mampu meningkatkan kematangan karir siswa melalui pemahaman yang lebih baik terhadap minat, bakat, dan kemampuan individu.

Namun demikian, pendekatan tersebut cenderung berfokus pada aspek psikologis dan rasional, serta kurang mempertimbangkan dimensi nilai dan makna dalam kehidupan individu. Di sisi lain, penelitian (Imaduddin et al., 2019) menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai Islam dalam konseling karir, yang dapat membantu individu dalam menemukan makna kerja sebagai bagian dari ibadah dan kontribusi sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai memiliki peran penting dalam membentuk keputusan karir yang lebih bermakna.

Meskipun demikian, terdapat kesenjangan dalam literatur yang ada. Penelitian yang berfokus pada teori Trait and Factor umumnya menekankan aspek pencocokan antara individu dan pekerjaan, tanpa mengintegrasikan dimensi spiritual secara sistematis. Sebaliknya, penelitian yang mengkaji konseling karir berbasis Islam cenderung menitikberatkan pada aspek nilai dan etika, namun belum banyak yang menghubungkannya secara konseptual dengan teori karir yang mapan seperti Trait and Factor. Dengan kata lain, kedua pendekatan tersebut berkembang secara terpisah dan belum terintegrasi secara komprehensif dalam satu kerangka konseptual yang utuh.

Selain itu, menurut (Gysbers, 2013), konseling karir yang efektif seharusnya tidak hanya mempertimbangkan aspek psikologis dan lingkungan, tetapi juga harus mampu mengakomodasi nilai-nilai yang diyakini individu. Hal ini diperkuat oleh (Ardimen, 2018) yang menyatakan bahwa integrasi dimensi spiritual dalam konseling merupakan kebutuhan penting dalam menghadapi kompleksitas kehidupan modern. Namun, implementasi integrasi tersebut dalam konteks teori karir klasik masih terbatas dan belum banyak dikembangkan secara sistematis dalam penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya *research gap*, yaitu belum adanya model konseptual yang secara eksplisit mengintegrasikan teori Trait and Factor dengan nilai-nilai Islam dalam konseling karir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengembangkan integrasi antara kedua pendekatan tersebut dalam rangka menciptakan model konseling karir yang lebih holistik, tidak hanya berorientasi pada kesesuaian antara individu dan pekerjaan, tetapi juga pada makna spiritual, nilai moral, dan keberlanjutan kehidupan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis berupa pengembangan kerangka konseptual baru dalam konseling karir berbasis integrasi

psikologis dan spiritual, serta kontribusi praktis bagi konselor dalam membantu individu mengambil keputusan karir yang tidak hanya rasional, tetapi juga bermakna dan bernilai dalam perspektif Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (*library research*) yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam integrasi teori Trait and Factor dengan nilai-nilai Islam dalam konseling karir. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena secara mendalam melalui analisis makna, konsep, dan interpretasi terhadap berbagai sumber literatur (Creswell, 2011). Adapun studi kepustakaan digunakan karena penelitian ini berfokus pada analisis konseptual dan sintesis teori, bukan pada pengumpulan data empiris di lapangan (Zed, 2014).

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku teks klasik dan kontemporer, artikel jurnal nasional maupun internasional bereputasi, serta sumber keislaman seperti Al-Qur'an dan Hadis. Pemilihan sumber dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan tingkat relevansi terhadap topik penelitian, keterkaitan dengan perspektif Islam dalam pengembangan karir, serta kredibilitas sumber, khususnya publikasi dalam sepuluh tahun terakhir untuk menjamin kebaruan kajian (Sugiyono, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelaah secara sistematis berbagai literatur yang relevan, kemudian mengidentifikasi serta mengklasifikasikan konsep-konsep utama yang berkaitan dengan karakteristik individu (*trait*), tuntutan pekerjaan (*factor*), dan nilai-nilai Islam dalam pemilihan karir. Teknik ini umum digunakan dalam penelitian kepustakaan untuk menggali dan mengorganisasi informasi secara mendalam (Moleong, 2017).

Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu metode yang digunakan untuk menginterpretasikan makna dari data tekstual secara sistematis (Krippendorff, 2018). Proses analisis dimulai dengan reduksi data melalui pemilihan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan kategorisasi berdasarkan tema utama, yaitu aspek *trait*, *factor*, dan nilai-nilai Islam. Tahap berikutnya adalah sintesis konseptual, yaitu mengintegrasikan berbagai teori ke dalam satu kerangka pemahaman yang utuh, dan diakhiri dengan interpretasi untuk menarik makna serta implikasi dari integrasi tersebut terhadap praktik konseling karir.

Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan berbagai referensi dari penulis dan perspektif yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam (Denzin & Lincoln, 2017). Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang sistematis, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Konsep Trait and Factor Dalam Konseling Karir

Konseling karir adalah suatu proses yang bertujuan untuk membantu individu dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan pilihan karir yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan nilai-nilai pribadi. Dalam proses ini, konselor berperan untuk memfasilitasi individu dalam mengeksplorasi berbagai pilihan dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan karir yang sesuai dengan potensi diri (Lee & Lee, 2015).

Teori *trait and factor* menekankan pentingnya pencocokan antara individu dan pekerjaan berdasarkan ciri-ciri pribadi individu, seperti minat, bakat, dan nilai, serta faktor-faktor pekerjaan yang tersedia (Parsons, 1909). Teori *Trait and Factor* menyediakan alat yang membantu individu memahami kekuatan mereka, serta tantangan dan peluang dalam memilih karir yang sesuai (Heriani et al., 2025). Keputusan karir yang rasional hanya dapat dilakukan ketika individu mengenal diri (*self-knowledge*), memahami dunia kerja (*knowledge of the world of work*), dan mampu menghubungkan kedua hal tersebut secara logis (*true reasoning*). Pendekatan ini mengarah pada pencocokan yang lebih tepat yang dapat meningkatkan efektivitas serta membantu individu mengembangkan jalur karir yang lebih berkelanjutan dan memuaskan (Febrianto & Rohana, 2024). Prinsip dasar ini menjadi pondasi konseling karir modern dan terus berkembang hingga saat ini (Hasanah et al., 2025).

Seiring waktu, konseling karir semakin dipengaruhi oleh berbagai teori lain, termasuk adanya integrasi nilai-nilai agama. Hal ini menunjukkan bahwa konseling karir tidak hanya membantu individu dalam membuat keputusan jangka pendek, tetapi juga mendukung perkembangan karir mereka dalam konteks yang lebih luas, sepanjang hidup mereka (Gysbers, 2013). Dalam konteks integrasi nilai-nilai Islam dalam konseling karir, penting untuk memandang karir tidak hanya dari sudut pandang psikologis atau material, tetapi juga dari perspektif moral dan spiritual yang sesuai dengan ajaran agama. (Oktaviani et al., 2026) menjelaskan bahwa perkembangan konseling karir juga dipengaruhi oleh perubahan dalam struktur ekonomi dan sosial, seperti globalisasi, perubahan pasar tenaga kerja, dan perkembangan teknologi. Konseling karir kini tidak hanya berfokus pada pemilihan karir, tetapi juga pada pengembangan kompetensi, penyesuaian diri dengan perubahan lingkungan kerja, serta pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir (Hasan, 2019).

Teori Trait and Factor adalah pandangan yang mengatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dilukiskan dengan mengidentifikasi sejumlah ciri, sejauh tampak dari hasil testing psikologis yang mengukur masing-masing dimensi kepribadian itu. (Umami et al., 2022). Selanjutnya (Daharnis & Ardi, 2016) mengatakan bahwa Teori Trait and Factor memberikan asumsi bahwa kecocokan antara trait dengan faktor akan melahirkan kesuksesan dalam suatu karir yang dilalui oleh seseorang dan begitu sebaliknya kegagalan dalam mencocokkan trait dengan faktor akan menimbulkan kegagalan dalam sebuah pekerjaan (Umami et al., 2022). Dalam praktek konseling karir berbasis *Trait and Factor*, penilaian yang lebih mendalam terhadap karakteristik pribadi individu, seperti minat dan nilai-nilai yang dimiliki, penting untuk memastikan kecocokan dengan tuntutan pekerjaan yang dapat mendukung kesejahteraan psikologis dan sosial individu (Heriani et al., 2025).

Makna dari *Trait and Factor*

1. Trait (Ciri-Ciri Individu)

"Trait" mengacu pada karakteristik atau ciri-ciri individu yang dapat memengaruhi pilihan karir. Ciri-ciri ini mencakup berbagai aspek dari kepribadian seseorang, seperti:

- a. Minat: Apa yang membuat seseorang tertarik dan bersemangat.
- b. Kemampuan: Sejauh mana seseorang memiliki keterampilan dan bakat tertentu.
- c. Nilai-nilai: Prinsip atau keyakinan yang dimiliki individu terkait dengan pekerjaan dan kehidupan, seperti pentingnya pekerjaan yang bermanfaat atau penghasilan yang tinggi.
- d. Kepribadian: Karakteristik psikologis yang memengaruhi cara

seseorang berinteraksi dengan pekerjaan dan orang lain.

2. Factor (Tuntutan Pekerjaan)

"Factor" mengacu pada kondisi atau tuntutan yang ada di pekerjaan atau profesi tertentu. Ini mencakup hal-hal seperti:

- a. Keterampilan yang dibutuhkan: Pekerjaan tertentu mungkin memerlukan keterampilan teknis atau kemampuan tertentu yang harus dimiliki oleh pekerja.
- b. Lingkungan kerja: Kondisi fisik atau sosial tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas seseorang dalam bekerja.
- c. Tanggung jawab: Pekerjaan tertentu mungkin menuntut tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, baik dalam manajemen atau pengambilan keputusan.
- d. Gaji dan keuntungan: Faktor ekonomi seperti tingkat gaji dan fasilitas lainnya yang mungkin menjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan.

Teori ini berfokus pada tiga langkah utama dalam membantu individu membuat keputusan karir yang tepat:

1. Menilai Ciri-Ciri Individu: Mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, minat, kemampuan, dan nilai-nilai pribadi individu yang menjadi dasar keputusan karir (Parsons, 1909).
2. Menilai Tuntutan Pekerjaan: Mengidentifikasi tuntutan dan karakteristik pekerjaan yang ada di pasar kerja, seperti kondisi pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan.
3. Pencocokan antara Individu dan Pekerjaan: Pencocokan antara ciri-ciri individu dengan tuntutan pekerjaan yang tersedia untuk memastikan kecocokan yang optimal antara keduanya.

Dengan pendekatan ini, Parsons menekankan pentingnya pemahaman yang mendalam terhadap individu dan pekerjaan yang dipilih, agar setiap orang dapat memilih karir yang paling sesuai dengan kemampuan dan minat mereka (Lee & Lee, 2015). Konsep ini memberikan landasan bagi konseling karir sebagai disiplin ilmiah yang tidak hanya mengandalkan intuisi, tetapi juga analisis yang berbasis pada data dan karakteristik pribadi.

Selain mengembangkan teori *Trait and Factor*, Parsons juga berperan dalam membawa psikologi ke dalam konseling karir. Ia memanfaatkan prinsip-prinsip psikologi untuk membantu menilai kemampuan dan karakteristik pribadi individu, serta memahami kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Ini merupakan inovasi besar pada masa itu, karena pendekatan berbasis psikologi tidak hanya membantu dalam pemilihan karir, tetapi juga memberikan kerangka yang lebih sistematis dan ilmiah dalam memahami dinamika antara individu dan pekerjaan (Hasan, 2019).

Parsons menggunakan konsep-konsep psikologi untuk mengevaluasi beberapa aspek psikologis individu, yang melibatkan beberapa teknik dan metode yang digunakan untuk menilai ciri-ciri kepribadian dan kemampuan seseorang. Berikut adalah cara-cara Parsons mengevaluasi aspek psikologis individu:

1. **Penilaian Kemampuan dan Keterampilan**

Parsons menggunakan metode untuk menilai kemampuan kognitif dan psikomotor individu melalui tes standar dan observasi langsung. Misalnya, ia akan mengukur sejauh mana seseorang memiliki kemampuan analitis, pemecahan masalah, dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan

tertentu. Penilaian ini dapat dilakukan dengan menggunakan tes bakat atau tes keterampilan yang dirancang untuk mengukur kemampuan intelektual dan keterampilan praktis individu. Hal ini sangat penting untuk mencocokkan individu dengan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas mental dan fisiknya (Parsons, 1909).

2. **Evaluasi Kepribadian**

Parsons memanfaatkan prinsip-prinsip psikologi kepribadian untuk menilai sifat-sifat psikologis individu yang mempengaruhi kecocokannya dengan pekerjaan. Sebagai contoh, ia mempertimbangkan faktor-faktor seperti ekstroversi atau introversi, preferensi untuk bekerja secara mandiri atau dalam tim, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam. Dengan mengenali ciri-ciri ini, Parsons dapat mengarahkan individu ke pekerjaan yang paling sesuai dengan kepribadian mereka, memastikan kenyamanan dan potensi kinerja yang maksimal (Lee & Lee, 2015).

3. **Minat dan Motivasi**

Parsons juga memperhatikan minat individu dan motivasi mereka terhadap pekerjaan. Dengan menggunakan wawancara atau kuesioner minat, Parsons dapat mengidentifikasi apa yang menarik bagi individu, seperti pekerjaan yang memanfaatkan kreativitas atau yang berfokus pada pencapaian hasil yang konkret. Melalui teknik ini, dia membantu individu memilih pekerjaan yang tidak hanya sesuai dengan kemampuan mereka, tetapi juga yang dapat meningkatkan kepuasan pribadi dan motivasi jangka panjang. Dalam konteks ini, psikologi minat dan motivasi berperan besar dalam menemukan pekerjaan yang akan membuat individu lebih terlibat dan termotivasi untuk bekerja (Gysbers, 2013).

4. **Penilaian Diri dan Pencocokan Karir**

Salah satu aspek psikologis penting yang dinilai Parsons adalah bagaimana individu melihat dirinya sendiri dalam kaitannya dengan karir yang mereka pilih. Psikologi penilaian diri digunakan untuk mengukur seberapa baik individu memahami potensi diri mereka dan seberapa yakin mereka dalam mengambil keputusan karir. Parsons menyadari bahwa individu yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka—termasuk kekuatan dan kelemahan mereka—akan lebih mampu memilih karir yang sesuai dengan aspirasi mereka. Oleh karena itu, Parsons menerapkan teknik refleksi diri dalam proses konseling karir untuk membantu individu mengevaluasi berbagai pilihan karir dan memahami dampaknya terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan (Hasan, 2019).

Dengan menggunakan berbagai teknik psikologis, Parsons tidak hanya mencocokkan individu dengan pekerjaan berdasarkan kemampuannya, tetapi juga mempertimbangkan faktor psikologis yang lebih dalam, seperti minat, kepribadian, dan nilai-nilai pribadi. Pendekatan ini menjadikan teori *Trait and Factor* lebih terstruktur dan berbasis data, serta memungkinkan konselor karir untuk memberikan nasihat yang lebih objektif dan ilmiah. Ini merupakan inovasi besar pada masa itu, karena pendekatan berbasis psikologi tidak hanya membantu dalam pemilihan karir, tetapi juga memberikan kerangka yang lebih sistematis dalam memahami dinamika antara individu dan pekerjaan yang mereka pilih.

Teori *Trait and Factor* yang dikembangkan oleh Parson menjadi dasar dari banyak teori konseling karir yang lebih modern, termasuk teori perkembangan karir yang diperkenalkan

oleh Donald Super. Super dalam konsep *Life-Span* memandang karir sebagai sebuah proses yang berkembang sepanjang hidup (Super, 1957). Hal ini menandakan bahwa karir bukan hanya sebuah keputusan yang dibuat sekali seumur hidup, melainkan sebuah perjalanan yang berlanjut seiring perubahan kehidupan seseorang.

Model Konseptual Integrasi Trait And Factor Dengan Nilai Islam

Berdasarkan uraian teori sebelumnya, penelitian ini mengembangkan suatu model konseptual yang mengintegrasikan pendekatan Trait and Factor dengan nilai-nilai Islam dalam pengambilan keputusan karir, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar dibawah ini.



Model konseptual ini menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan karir dimulai dari identifikasi karakteristik individu yang meliputi minat, bakat, dan kepribadian sebagai bagian dari konsep *trait*. Selanjutnya, individu melakukan analisis terhadap tuntutan pekerjaan (*factor*), seperti keterampilan yang dibutuhkan, kondisi kerja, dan peluang pengembangan karir.

Berbeda dengan pendekatan klasik Trait and Factor yang berhenti pada proses pencocokan antara individu dan pekerjaan, model ini menambahkan tahap integrasi nilai-nilai Islam sebagai filter normatif dalam pengambilan keputusan karir. Nilai-nilai seperti niat, kehalalan pekerjaan, kebermanfaatn sosial, serta orientasi keberkahan menjadi dasar dalam mengevaluasi pilihan karir.

Dengan demikian, keputusan karir yang dihasilkan tidak hanya bersifat rasional dan sesuai dengan potensi individu, tetapi juga memiliki dimensi spiritual yang kuat, sehingga menghasilkan pilihan karir yang bermakna, seimbang, dan berkelanjutan.

Integrasi Nilai Islam Dalam Konseling Karir

Dalam perspektif pendidikan Islam, integrasi pelayanan Bimbingan dan Konseling (BK) dibangun atas pemahaman bahwa Islam mengajarkan kehidupan secara menyeluruh, tidak hanya ritual ibadah, tetapi juga pedoman moral dan sosial yang membentuk hubungan manusia dengan Tuhan, diri sendiri, dan lingkungan (Hotimah, 2026). Nilai-nilai utama seperti kejujuran (*sidq*), tanggung jawab (*amanah*), ketabahan (*sabr*), dan kasih sayang (*rahmah*) dipandang sebagai landasan moral yang harus diinternalisasi dalam perilaku siswa melalui layanan BK, sehingga konseling tidak hanya menyelesaikan masalah sehari-hari tetapi juga membantu pembentukan karakter yang matang secara moral dan spiritual (Hotimah, 2026). Pendekatan ini menunjukkan bahwa layanan BK yang menyertakan

nilai-nilai Islam mampu memperluas tujuan konseling menjadi alat pengembangan karakter yang komprehensif dan bermakna bagi peserta didik.

Terkait dengan karir, Islam mengajarkan pentingnya mencari pekerjaan yang halal dan sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang terkandung dalam ajaran agama. Integrasi nilai-nilai Islam dalam konseling karir mengajarkan bahwa pemilihan karir yang tepat tidak hanya mengarah pada keuntungan pribadi, tetapi juga pada kontribusi yang lebih besar kepada masyarakat, yang sejalan dengan ajaran Islam tentang kerja keras dan keadilan sosial (Hasanah, 2025). Dalam Al-Qur'an dan Hadist, terdapat banyak petunjuk yang dapat dijadikan pedoman dalam memilih dan menjalani karir. Prinsip-prinsip Islam yang relevan dalam konseling karir antara lain:

1. Kejujuran dan integritas dalam bekerja (Al-Baqarah: 282).

Ayat ini mengajarkan pentingnya kejujuran dan integritas dalam setiap transaksi, termasuk dalam pekerjaan. Dalam konseling karir, prinsip ini mengingatkan individu untuk selalu bekerja dengan jujur, menghargai waktu dan usaha, serta memastikan bahwa pekerjaan yang mereka pilih atau lakukan tidak melibatkan penipuan atau manipulasi.

2. Menghindari pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Islam (Al-Mumtahanah: 8).

Ayat ini mengingatkan umat Islam untuk menghindari pekerjaan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam, seperti pekerjaan yang mengandung unsur penindasan, ketidakadilan, atau eksploitasi. Dalam konseling karir, prinsip ini menunjukkan bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan cara yang adil, menghindari tindakan yang merugikan orang lain dan bertentangan dengan hukum agama

3. Memilih pekerjaan yang bermanfaat bagi diri, keluarga, dan masyarakat (QS. Al-Baqarah: 261).

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa pentingnya memilih pekerjaan yang tidak hanya bermanfaat bagi diri pribadi, tetapi juga memberikan manfaat bagi keluarga dan masyarakat. Dalam konteks konseling karir, ini mengajarkan bahwa pekerjaan yang dipilih harus memberikan dampak positif yang lebih besar, tidak hanya secara material, tetapi juga spiritual dan sosial, yang berguna untuk kesejahteraan umat manusia.

4. Mencari nafkah dengan cara yang halal dan tidak merugikan orang lain (Bukhari et al., 2009).

Hadis ini mengajarkan bahwa dalam mencari nafkah, kita harus memastikan bahwa cara yang kita tempuh adalah halal dan tidak merugikan orang lain. Dalam konteks karir, ini mengingatkan kita untuk memilih pekerjaan yang tidak hanya menghasilkan pendapatan yang sah, tetapi juga yang tidak menimbulkan kerugian atau penderitaan bagi pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.

5. Mencari nafkah dengan cara yang halal dan tidak merugikan orang lain (Hasan, 2019).

Dalam buku "*Meningkatkan Kualitas Konseling Karir Berbasis Islam* oleh Hasan disebutkan: Prinsip halal ini menggarisbawahi pentingnya niat dalam memilih pekerjaan, yakni bekerja untuk memperoleh nafkah yang halal, tidak hanya untuk kepentingan pribadi tetapi juga untuk membantu orang lain. Dalam konseling karir, ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dipilih sebaiknya

membawa manfaat, baik secara materi maupun spiritual, untuk diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Teori karier trait and factor memiliki karakteristik tersendiri yang membedakannya dengan teori-teori konseling karier lainnya. Adapun beberapa masalah karier yang dapat diatasi oleh teori konseling karier trait and factor, yaitu: (1) seseorang yang merasa terbatas dalam memilih karier, (2) seseorang yang ragu dalam pemilihan karier, (3) kesalahan atau ketidaktepatan dalam memilih karier, (4) adanya ketidakselarasan antara minat dan bakat seseorang. Keempat poin tersebut merupakan masalah yang secara khusus dapat diatasi melalui teori konseling trait and factor.

Teori konseling trait and factor memiliki kekuatan dan kelemahan, adapun kekuatannya adalah data yang mengidentifikasi trait-trait seseorang adalah hasil tes psikologis, sehingga data identifikasi trait cukup valid (Dan & Karier, 2022) sedangkan kelemahannya menurut (Gani & Amalia, 2015) teori ini menuntut adanya instrumen-instrumen tes psikologis yang dapat mengidentifikasi trait klien. Jika pada suatu sekolah tidak tersedia instrumen-instrumen tes psikologis, artinya teori ini tidak dapat diaplikasikan. (Dan & Karier, 2022).

Pada pelaksanaannya penting sekali teori *trait and factor* diintegrasikan nilai-nilai Islam. Penerapan teori *Trait and Factor* yang diperkuat dengan prinsip-prinsip Islam dapat memberikan hasil yang lebih menyeluruh dalam pengembangan karir siswa, karena tidak hanya memperhatikan keterampilan dan minat, tetapi juga nilai-nilai etika dan spiritual dalam memilih pekerjaan (Sufyan, 2020). Teori *Trait and Factor* berfungsi untuk menyelaraskan karakteristik individu dengan pilihan pekerjaan yang ada, namun integrasi nilai-nilai Islam memperluas makna pencocokan ini dengan memastikan bahwa pekerjaan yang dipilih juga memenuhi prinsip-prinsip kehalalan dan kebaikan moral (Lee & Lee, 2015). Penerapan model konseling berbasis *Trait and Factor* integratif Islam memberikan kerangka yang lebih jelas untuk mencocokkan individu dengan pekerjaan yang tidak hanya sesuai dengan bakat, tetapi juga dengan prinsip-prinsip agama yang mengedepankan keadilan, kejujuran, dan manfaat sosial (Setyorini et al., 2025).

Implikasi Dalam Praktik Konseling

Penerapan model integratif antara teori Trait and Factor dengan nilai-nilai Islam memiliki implikasi yang signifikan dalam praktik konseling karir, khususnya dalam meningkatkan kualitas layanan bimbingan yang lebih holistik, adaptif, dan bermakna.

Pertama, model ini memungkinkan konselor untuk memahami siswa secara lebih komprehensif, tidak hanya dari aspek kemampuan, minat, dan kepribadian, tetapi juga dari dimensi nilai dan tujuan hidup. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa intervensi konseling karir yang mempertimbangkan berbagai aspek individu mampu meningkatkan efektivitas layanan secara signifikan (Whiston et al., 2017)

Kedua, model ini membantu konselor dalam mengarahkan siswa pada pilihan karir yang tidak hanya sesuai dengan potensi, tetapi juga bernilai dan bermakna. Penelitian menunjukkan bahwa orientasi karir yang berbasis makna berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis individu (Hirschi, 2018)

Ketiga, penerapan model ini dapat meningkatkan *self-efficacy*, kejelasan pilihan karir, dan kesiapan karir siswa. Hal ini sejalan dengan temuan dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* yang menekankan pentingnya keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir (Lent et al., 2017). Selain itu, penelitian empiris menunjukkan bahwa konseling karir memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan adaptabilitas karir dan kepercayaan diri individu (Rudolph et al., 2017).

Keempat, dalam jangka panjang, model ini berkontribusi pada peningkatan makna hidup dan kesejahteraan psikologis. Individu yang memiliki arah karir yang jelas dan bermakna cenderung menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi serta kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan dunia kerja (Hirschi et al., 2019).

Kelima, model ini memberikan implikasi bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan layanan bimbingan dan konseling yang lebih sistematis dan berbasis nilai. Program konseling karir yang terstruktur terbukti mampu meningkatkan kesiapan karir siswa serta kualitas pengambilan keputusan mereka (Nota et al., 2016).

Keenam, model ini juga berimplikasi pada penguatan kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*) siswa dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang dinamis. Adaptabilitas karir mencakup aspek perhatian terhadap masa depan, kontrol terhadap pilihan karir, rasa ingin tahu terhadap peluang, serta kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat adaptabilitas karir yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi transisi karir dan ketidakpastian kerja (Savickas & Porfeli, 2012).

Ketujuh, dalam konteks perkembangan teknologi, model ini relevan untuk dikembangkan dalam layanan konseling karir berbasis digital (*e-career counseling*). Integrasi nilai dalam layanan digital menjadi penting agar penggunaan teknologi tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga reflektif dan bermakna. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam konseling karir dapat meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas layanan jika didukung oleh kompetensi digital konselor yang memadai (Kettunen et al., 2015).

Kedelapan, model ini memperkuat pentingnya pendekatan konseling yang sensitif terhadap nilai budaya dan religius. Dalam konteks masyarakat yang religius, seperti Indonesia, nilai-nilai agama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan karir. Penelitian menunjukkan bahwa integrasi aspek budaya dan spiritual dalam konseling karir dapat meningkatkan relevansi dan efektivitas layanan (Ali & Graham, 2019).

Kesembilan, model ini juga memberikan implikasi terhadap pengembangan kurikulum layanan bimbingan dan konseling di sekolah, khususnya dalam memasukkan aspek refleksi nilai, makna hidup, dan tujuan jangka panjang sebagai bagian dari perencanaan karir siswa. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma *life design* yang menekankan pentingnya membangun karir sebagai bagian dari perjalanan hidup yang bermakna (Savickas & Porfeli, 2012).

Secara keseluruhan, implikasi dari model ini menunjukkan bahwa konseling karir tidak lagi dipandang sebagai proses teknis dalam memilih pekerjaan, tetapi sebagai proses pengembangan manusia secara utuh. Integrasi antara aspek psikologis dan spiritual dalam model ini memberikan arah baru dalam praktik konseling karir yang lebih relevan, kontekstual, dan berorientasi pada kebermaknaan hidup.

Berikut Tahapan konseling karir berbasis teori *Trait and Factor* dan integrasi dengan Islam dapat mencakup beberapa langkah berikut:

1. Pengumpulan Data: Mengidentifikasi ciri-ciri individu, seperti minat, kemampuan, dan nilai-nilai Islam yang dianut (Sufyan, 2020).

Teknik yang digunakan:

- a. Wawancara dan Observasi: Konselor mengadakan wawancara dengan klien untuk menggali informasi mengenai minat, nilai-nilai, kepribadian, dan keterampilan klien. Observasi terhadap perilaku klien juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran lebih mendalam tentang karakteristik mereka. Dalam konteks Islam, prinsip kejujuran dan integritas dalam

- bekerja (Al-Baqarah: 282) dapat diterapkan melalui wawancara terbuka dan jujur, di mana klien didorong untuk berbicara tentang minat dan bakat mereka dengan jelas dan tanpa tekanan.
- b. Inventori Minat dan Tes Bakat: Tes psikometri seperti Inventori Minat Holland atau Tes Bakat digunakan untuk menilai minat dan kemampuan spesifik klien. Tes ini membantu mengidentifikasi kecocokan antara minat klien dengan berbagai pilihan karir yang tersedia. Dalam Islam, ini sesuai dengan prinsip memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan (QS. Al-Baqarah: 261) dan bermanfaat bagi diri, keluarga, dan masyarakat. Tes ini membantu individu mengeksplorasi potensi yang sesuai dengan kemampuan alami mereka.
2. Menilai Tuntutan Pekerjaan (Assessment of Job Factors)
- Teknik yang Digunakan:
- a. Penyuluhan Informasi Karir: Konselor menyediakan informasi yang jelas tentang berbagai pekerjaan, termasuk deskripsi pekerjaan, keterampilan yang dibutuhkan, lingkungan kerja, dan peluang karir. Teknik ini bertujuan agar klien dapat memahami tuntutan dan kualifikasi yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu. Dalam konteks Islam, prinsip menghindari pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Islam (Al-Mumtahanah: 8) diintegrasikan dengan memberikan informasi tentang pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai agama, seperti pekerjaan yang adil dan tidak merugikan orang lain.
 - b. Analisis Kebutuhan Pekerjaan: Konselor menggunakan teknik analisis untuk menilai berbagai faktor yang ada dalam dunia kerja, seperti stabilitas ekonomi, kondisi kerja, dan pengaruh sosial pekerjaan. Teknik ini membantu individu menilai apakah pekerjaan yang mereka pilih dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak dan tidak merugikan diri atau orang lain. Dalam perspektif Islam, mencari nafkah dengan cara yang halal dan tidak merugikan orang lain (Bukhari et al., 2009) menjadi acuan dalam memilih pekerjaan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial tetapi juga moral.
3. Pencocokan dengan Pekerjaan: Mencocokkan ciri-ciri individu dengan tuntutan pekerjaan yang sesuai, dengan memperhatikan nilai-nilai halal dan manfaat dalam Islam.
- Teknik yang Digunakan:
- a. Proses Pencocokan Karir:
Teknik ini melibatkan pencocokan antara minat, kemampuan, dan nilai-nilai klien dengan karakteristik pekerjaan yang ada. Dalam konteks Islam, ini berhubungan dengan prinsip memilih pekerjaan yang bermanfaat bagi diri, keluarga, dan masyarakat (QS. Al-Baqarah: 261).
 - b. Pembentukan Tujuan Karir dan Perencanaan:
Teknik ini melibatkan konselor membantu klien merancang langkah-langkah praktis untuk mencapai tujuan karir mereka. Dalam prinsip Islam, mencari nafkah dengan cara yang halal dan berniat untuk bekerja sebagai ibadah (Hasan, 2019) merupakan bagian dari proses ini. Konselor mendorong klien untuk mempertimbangkan tujuan jangka panjang yang juga bermanfaat secara spiritual.

4. Perencanaan Karir:

Dengan tujuan membantu individu merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir dengan memperhatikan kaidah-kaidah Islam dalam setiap keputusan yang diambil (Abdullah, 2017). Teknik yang Digunakan:

a. Penetapan Tujuan Karir yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound)

Dalam konteks Islam, tujuan ini tidak hanya fokus pada pencapaian materi, tetapi juga perlu focus pada pencapaian nilai-nilai spiritual. Misalnya, individu dapat menetapkan tujuan untuk mencapai posisi karir tertentu, namun dengan niat untuk memberi manfaat bagi masyarakat dan menjalankan pekerjaan dengan penuh kejujuran dan integritas (QS. Al-Baqarah: 282). Konselor dapat menggunakan teknik SMART untuk memastikan tujuan karir klien spesifik, terukur, realistis, relevan, dan memiliki batas waktu yang jelas.

Teknik SMART yaitu *Specific* (Spesifik) yang berarti tujuan harus jelas dan terperinci. Dalam Islam, tujuan yang spesifik ini juga harus mempertimbangkan niat yang baik dan manfaat yang akan diberikan kepada masyarakat. Sebagai contoh, tujuan untuk mencapai posisi manajer harus diiringi dengan niat untuk memberikan manfaat bagi perusahaan dan masyarakat (QS. Al-Baqarah: 261). Berikutnya *Measurable* (Terukur) berarti adanya indikator atau kriteria yang dapat diukur. Dalam konteks Islam, pengukuran juga dapat mencakup bagaimana pencapaian karir tersebut memberikan manfaat baik secara materi maupun spiritual, seperti menambah amal baik dan memberikan keberkahan bagi keluarga dan masyarakat (QS. Al-Baqarah: 261). Yang ketiga yaitu *Achievable* atau dapat dicapai. dalam konteks Islam, ini berarti mengejar tujuan karir dengan cara yang tidak memaksakan diri dan tetap menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat (QS. Al-Mumtahanah: 8). Berikutnya *Relevant* (Relevan) berarti dalam menetapkan tujuan harus sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai-nilai yang dimiliki individu yang memberikan dampak positif, seperti memberikan nafkah yang halal dan tidak merugikan orang lain (Bukhari, 2009: 105). Terakhir *Time-bound* (batas waktu) dalam Islam, pekerjaan harus dilakukan dengan niat untuk memperoleh keberkahan, dan tidak hanya menunggu kesempatan datang, tetapi aktif merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir yang halal dan bermanfaat bagi orang lain (QS. Al-Alaq: 1-5).

b. Identifikasi sumber daya dan dukungan

Dalam perspektif Islam, sumber daya yang digunakan harus berasal dari cara yang halal dan tidak merugikan orang lain (Bukhari, 2009: 105).

c. Penyusunan rencana aksi langkah demi langkah

Dalam hal ini konselor membantu individu memiliki niat dengan membuat langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan mereka, dengan memastikan bahwa setiap langkah yang diambil halal, bermanfaat serta sejalan dengan ajaran agama (QS. Al-Baqarah: 261).

d. Refleksi Diri dan Evaluasi Nilai-Nilai

Tahapan ini mengajak klien mengevaluasi apakah tujuan karir yang

mereka tetapkan selaras dengan nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, keadilan, dan kesejahteraan umat manusia. Ini juga mencakup pertimbangan terhadap pekerjaan yang memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain (Al-Baqarah: 261).

e. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Tahapan ini dilaksanakan evaluasi berkala mengenai perkembangan individu dalam perjalanan karirnya dan memastikan bahwa karir yang dijalani tetap sesuai dengan ajaran Islam (Amin, 2021: 122). Selain itu perlu dilaksanakan evaluasi dan memastikan bahwa karir yang dijalani tetap sesuai dengan ajaran Islam (Gysbers, 2013). Tujuannya adalah untuk melakukan evaluasi berkala mengenai perkembangan individu dalam perjalanan karirnya dan memastikan bahwa karir yang dijalani tetap sesuai dengan ajaran Islam. Teknik yang digunakan pada tahapan evaluasi dan tindak lanjut ini adalah

1) Evaluasi Proses dan Pencapaian Tujuan

Dalam perspektif Islam, penting untuk memastikan bahwa setiap pencapaian tidak hanya mengarah pada keberhasilan duniawi, tetapi juga mendekatkan diri kepada Allah dan memberikan manfaat bagi orang lain (QS. Al-Baqarah: 261).

2) Refleksi terhadap Pekerjaan dan Pengaruhnya Terhadap Kehidupan Spiritual

Teknik ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dipilih tidak hanya memenuhi kebutuhan material, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip Islam, seperti menghindari pekerjaan yang haram atau bertentangan dengan nilai-nilai agama (Al-Mumtahanah: 8). Evaluasi ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa karir yang dijalani tetap membawa keberkahan.

3) Pengembangan Keterampilan dan Pembaruan Rencana

Dalam Islam, ini berhubungan dengan prinsip mengembangkan ilmu dan keterampilan untuk mencapai kesuksesan yang bermanfaat (QS. Al-Alaq: 1-5). Evaluasi ini dapat digunakan untuk menyesuaikan rencana karir agar tetap sejalan dengan tujuan hidup yang lebih besar.

4) Mentoring dan Dukungan Berkelanjutan

Dalam konteks Islam, prinsip tolong-menolong dalam kebaikan (QS. Al-Ma'idah: 2) diterapkan di sini, di mana klien didorong untuk mencari dukungan dari orang lain yang memiliki pengalaman atau pengetahuan yang dapat membantu mereka mencapai tujuan karir mereka.

5) Evaluasi dengan Fokus pada Keberkahan

Evaluasi ini memastikan bahwa karir yang dijalani tidak merugikan diri sendiri atau orang lain dan tetap mengikuti ajaran Islam untuk mencari nafkah dengan cara yang halal dan tidak merugikan orang lain (Bukhari et al., 2009).

Dari penjelasan sebelumnya jelaslah pentingnya integrasi nilai Islam dalam teori *Trait and Factor* terletak pada kemampuannya untuk memberikan pendekatan yang lebih holistik dalam konseling karir. Langkah kerja ini memastikan bahwa keputusan karir yang diambil

tidak hanya berfokus pada pencapaian duniawi, tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan membawa berkah dalam kehidupan dunia dan akhirat. Integrasi ini menjadikan layanan BK lebih bermakna dan mendalam, memberikan dampak yang lebih besar bagi perkembangan pribadi siswa.

Pembahasan

Dalam pelaksanaan karir, integrasi teori Trait and Factor dengan nilai-nilai Islam mampu menghadirkan pendekatan konseling karir yang lebih holistik dibandingkan pendekatan konvensional yang hanya berfokus pada kecocokan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan. Cashwell & Young (2011) menegaskan bahwa spiritualitas merupakan salah satu dimensi penting dalam proses konseling karena membantu individu menemukan tujuan hidup, makna keberadaan, dan arah pengembangan diri. Integrasi aspek spiritual dalam konseling dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan serta kesejahteraan psikologis individu. Jadi integrasi spiritualitas dalam konseling karir menjadi penting agar individu tidak hanya memperoleh pekerjaan yang sesuai, tetapi juga menemukan makna hidup dan kesejahteraan psikologis yang lebih utuh.

Dalam perspektif teori Trait and Factor, keberhasilan karir ditentukan oleh tingkat kesesuaian antara minat, bakat, kemampuan, serta kepribadian individu dengan karakteristik pekerjaan yang dipilih. Frank Parsons menjelaskan bahwa keputusan karir yang efektif memerlukan tiga komponen utama, yaitu pemahaman diri, pengetahuan tentang dunia kerja, dan kemampuan menalar hubungan antara keduanya secara rasional. Konsep tersebut menjadi fondasi utama dalam perkembangan konseling karir modern karena mampu membantu individu menentukan pilihan karir secara objektif dan sistematis.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa teori Trait and Factor masih relevan digunakan dalam konteks konseling karir masa kini karena mampu membantu individu mengenali potensi diri secara lebih terarah. Menurut Savickas (2013), konseling karir modern tidak hanya berorientasi pada proses memilih pekerjaan, tetapi juga membantu individu membangun identitas diri dan menemukan makna hidup melalui perjalanan karir yang dijalani. Dalam perspektif ini, karir dipahami sebagai bagian dari konstruksi kehidupan individu yang berkembang secara dinamis sepanjang rentang kehidupan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Donald Super yang menyatakan bahwa pemahaman terhadap kemampuan, minat, dan nilai pribadi merupakan bagian penting dalam perkembangan karir sepanjang rentang kehidupan (Super, 1957). Selain itu, penelitian Hirschi (2018) menunjukkan bahwa kemampuan individu memahami potensi diri berpengaruh terhadap kesiapan menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin dinamis akibat perkembangan teknologi dan globalisasi. Dengan demikian, pendekatan Trait and Factor tetap memiliki kontribusi penting dalam membantu individu merancang arah karir yang realistis dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa pendekatan Trait and Factor memiliki keterbatasan karena lebih menekankan aspek rasional dan psikologis dibandingkan dimensi spiritual dan moral. Dalam praktiknya, pemilihan karir tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan peluang kerja, tetapi juga oleh nilai, keyakinan, serta tujuan hidup individu. Gysbers (2013) yang menjelaskan bahwa konseling karir modern perlu mempertimbangkan nilai-nilai personal dan budaya individu agar keputusan karir yang dihasilkan lebih bermakna dan berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh Penelitian Allan et al. (2019) menunjukkan bahwa individu yang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup, dan

keterikatan kerja yang lebih tinggi. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan karir tidak hanya diukur dari kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan individu, tetapi juga dari tingkat kebermaknaan dan kepuasan hidup yang diperoleh.

Dalam konteks Islam, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Hasan (2019) menjelaskan bahwa konsep karir dalam Islam menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari amanah yang harus dijalankan secara jujur, halal, dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Duffy et al. (2018) menjelaskan bahwa pekerjaan dapat dipandang sebagai panggilan hidup (calling) yang memberikan makna mendalam bagi individu. Individu yang memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi sosial cenderung memiliki motivasi kerja, kepuasan hidup, dan komitmen karir yang lebih tinggi. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam konseling karir menjadi penting agar proses pengambilan keputusan karir tidak hanya berorientasi pada aspek material, tetapi juga mempertimbangkan dimensi spiritual dan moral. Nilai-nilai seperti niat, kejujuran, tanggung jawab, kebermanfaatn sosial, dan keberkahan menjadi filter dalam menentukan pilihan karir yang sesuai dengan ajaran Islam.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa integrasi nilai Islam memperluas makna person-job matching dalam teori Trait and Factor. Jika pada pendekatan klasik kecocokan hanya dilihat dari hubungan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan, maka dalam model integratif ini kecocokan juga mencakup keselarasan antara pekerjaan dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Pendapat ini sejalan dengan penjelasan Sufyan (2020) yang menyatakan bahwa konseling karir berbasis Islam tidak hanya membantu individu memilih pekerjaan sesuai kemampuan, tetapi juga memastikan bahwa pekerjaan tersebut halal, bermakna, dan membawa kemaslahatan bagi kehidupan pribadi maupun sosial.

Selain itu, integrasi nilai Islam dalam konseling karir memiliki implikasi positif terhadap pembentukan identitas diri dan kesejahteraan psikologis individu. Hirschi et al. (2019) menjelaskan bahwa individu yang memiliki orientasi karir bermakna cenderung memiliki kepuasan hidup, keseimbangan psikologis, dan adaptabilitas karir yang lebih baik. Dalam perspektif Islam, kebermaknaan karir berkaitan erat dengan niat bekerja sebagai ibadah serta kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, integrasi antara pendekatan psikologis dan spiritual dapat membantu individu mencapai keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa model integratif Trait and Factor berbasis Islam relevan diterapkan dalam layanan bimbingan dan konseling di sekolah maupun perguruan tinggi. Dalam praktiknya, konselor tidak hanya berperan membantu siswa mengenali minat dan bakat, tetapi juga membimbing mereka memahami nilai-nilai moral dalam memilih karir. Pendekatan ini sesuai dengan penelitian Whiston et al. (2017) yang menyatakan bahwa efektivitas konseling karir meningkat ketika layanan diberikan secara komprehensif dan mempertimbangkan berbagai dimensi perkembangan individu. Dengan kata lain, layanan konseling karir berbasis integrasi Islam dapat membantu siswa membangun keputusan karir yang lebih matang, bertanggung jawab, dan bermakna.

Di sisi lain, perkembangan teknologi dan perubahan dunia kerja juga menuntut konseling karir untuk lebih adaptif dan kontekstual. Penelitian Kettunen et al. (2015) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam layanan konseling karir mampu meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas layanan. Namun, penggunaan teknologi perlu diimbangi dengan penguatan nilai dan etika agar proses konseling tidak kehilangan dimensi humanistik dan spiritual. Oleh sebab itu, model integratif Trait and Factor berbasis Islam

dapat menjadi alternatif pendekatan yang relevan dalam menghadapi tantangan era digital dan revolusi industri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa integrasi teori Trait and Factor dengan nilai-nilai Islam mampu menghasilkan model konseling karir yang lebih komprehensif. Model ini tidak hanya membantu individu memahami potensi diri dan menentukan pekerjaan yang sesuai, tetapi juga mengarahkan individu pada pilihan karir yang bernilai ibadah, membawa kebermanfaatan sosial, serta memberikan keberkahan dalam kehidupan. Dengan demikian, integrasi antara aspek psikologis dan spiritual dalam konseling karir dapat menjadi pendekatan baru yang lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat modern, khususnya dalam konteks pendidikan Islam.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa teori Trait and Factor memiliki peran penting dalam membantu individu memahami karakteristik diri dan menyesuaikannya dengan tuntutan dunia kerja melalui proses pencocokan yang rasional dan sistematis. Namun, pendekatan ini memiliki keterbatasan karena belum sepenuhnya mengakomodasi dimensi nilai, makna, dan spiritualitas dalam pengambilan keputusan karir.

Melalui kajian ini, ditemukan bahwa integrasi nilai-nilai Islam ke dalam teori Trait and Factor mampu memperkaya pendekatan konseling karir menjadi lebih holistik. Model konseptual yang dikembangkan menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan karir tidak hanya melibatkan identifikasi trait dan analisis factor, tetapi juga memerlukan penyaringan melalui nilai-nilai Islam seperti niat, kehalalan, kebermanfaatan, dan orientasi keberkahan. Dengan demikian, keputusan karir yang dihasilkan tidak hanya sesuai dengan potensi individu, tetapi juga memiliki makna spiritual dan nilai moral yang lebih mendalam. Implikasi dari model ini menunjukkan bahwa konseling karir perlu dipandang sebagai proses pengembangan manusia secara utuh, yang mencakup aspek kognitif, emosional, sosial, dan spiritual.

REFERENSI

- Abdullah, R. (2017). Pembelajaran dalam Perspektif Kreativitas Guru dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 4(1), 35. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i1.1866>
- Ali, L., & Graham, B. (2019). *Careers and labour market information: An international review of the evidence*. Education Development Trust.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Ardimen. (2018). *Paradigma Pendidikan Islam Humanistik*. Kencana.
- Bukhari, M., al-Asqalani, I. H., & Al-Suyuti, J. (2009). *Sahih al-Bukhari (Jilid 1)*. Pustaka Al-Kautsar.
- Cashwell, C. S., & Young, J. S. (2011). *Integrating Spirituality and Religion into Counseling: A Guide to Competent Practice* (2nd ed.). American Counseling Association.
- Creswell, J. W. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed. (ed.)). SAGE Publications.
- Daharnis, D., & Ardi, Z. (2016). The Compatibility Student Choice of University Majoring; A Preliminary Studies. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 101-109. <https://doi.org/10.24127/gdn.v6i1.440>
- Dan, B., & Karier, K. (2022). *TEORI TRAIT AND FACTOR : KONSEP DAN APLIKASINYA*

- DALAM. 1(1), 117–127. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i1.21>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th (ed.)). SAGE Publishing.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a Calling: A Theoretical Model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423–439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Febrianto, M., & Rohana, S. (2024). Efektivitas Metode Pembelajaran Kolaboratif dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa. *Prosiding Seminar Nasional Pendidik Dan Pengembang Pendidikan Indonesia*, 2(2), (halaman awal – lengkapi jika ada)-(halaman akhir. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/ProsPen/article/view/7766>
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Andi.
- Gysbers, N. C. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Hasan, M. (2019). *Meningkatkan Kualitas Konseling Karir Berbasis Islam*. Pustaka Pelajar.
- Hasanah. (2025). Integrasi nilai-nilai Islam dalam konseling karir mengajarkan bahwa pemilihan karir yang tepat tidak hanya mengarah pada keuntungan pribadi, tetapi juga pada kontribusi yang lebih besar kepada masyarakat, yang sejalan dengan ajaran Islam tentang kerja ker. In [Nama Jurnal]: Vol. [Volume] (Issue [Issue], p. [Page numbers]). [DOI or URL if available]
- Hasanah, N. H. H., Zein, M., & Riswani. (2025). Pengaruh Self Concept dan Learning Style Terhadap Hasil Belajar pada Siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Penelitian Tarbawi: Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial*, 10(1), 60–78. <https://doi.org/10.37216/tarbawi.v10i1.2212>
- Heriani, N. A., Simanullang, T. L., Sembiring, E. B., Hutabarat, E., Manurung, J., Saraan, D. A., Ananda, L. J., & Ramadhani, A. (2025). Analisis Tantangan dan Strategi Guru dalam Pembelajaran Diferensiasi Kurikulum Merdeka di SDN 106811 Bandar Setia. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 74–81. <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1443>
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work–family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150–171. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>
- Hotimah, H. (2026). Peningkatan Ketahanan Keluarga melalui Edukasi Hukum Keluarga Islam pada Majelis Taklim di Kelurahan Pondok Pinang. *Al Hayat: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 39–46. <https://doi.org/10.62588/ahjpm.2026.v4i1.267>
- Imaduddin, D., Setiani, O., & Suhartono, S. (2019). Hubungan Kondisi Fisik Rumah dan Perilaku dengan Kejadian TB Paru di Wilayah Kerja Puskesmas Batu 10 Kota Tanjungpinang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(3), 8–14. <https://doi.org/10.14710/jkm.v7i3.25599>
- Kettunen, J., Sampson Jr., J. P., & Vuorinen, R. (2015). Career practitioners' conceptions of competency for social media in career services. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(1), 43–56. <https://doi.org/10.1080/03069885.2014.939945>
- Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th (ed.)). SAGE Publications.

- Lee, I., & Lee, K. (2015). The Internet of Things (IoT): Applications, Investments, and Challenges for Enterprises. *Business Horizons*, 58(4), 431–440. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2015.03.008>
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107–117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *Career Development Quarterly*, 64(1), 4–19. <https://doi.org/10.1002/cdq.12037>
- Oktaviani, P., Afrida, M., Anggraini, V., & Syafnita, T. (2026). Pengaruh Metode Proyek dalam Menstimulasi Keterampilan Kolaborasi Anak Usia Dini di Kota Padang. *Journal of Pendidikan Dasar*, 11(01), (halaman awal artikel – jika tersedia, masukkan di. <https://doi.org/10.23969/jp.v11i01.41841>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Houghton Mifflin.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Setyorini, I. D., Saragih, H. J., Malik, I., Setiawibawa, R., & Uksan, A. (2025). Membangun Perdamaian Melalui Kampanye Digital Warga Jaga Warga Berbasis Digital Peacebuilding dan Nilai Non-Kekerasan Mahatma Gandhi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(1), 2054–2066. <https://doi.org/10.56799/jceki.v5i1.12629>
- Sufyan, A. (2020). *Etika dan Integritas dalam Konseling Karir Islam*. UB Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. Harper & Row.
- Umami, F., Iswari, M., Padang, U. N., & Hatta, U. B. (2022). APLIKASI TEORI TRAITS AND FACTOR DALAM. 2(September), 92–100.
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of Career Choice Interventions: A Meta-Analytic Replication and Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=zG9sDAAAQBAJ>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

