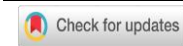


## KRISIS DAN TRANSISI KARIR ORANG DEWASA MENURUT SUPER DAN PERSPEKTIF ISLAM

Fatheni Cova Kamil Khairy<sup>1</sup>, Syahrepah<sup>2</sup>, Adella Suryani Putri<sup>3</sup>, Masril<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

Email: [covakhairy07@gamil.com](mailto:covakhairy07@gamil.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i3.2727>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 21 June 2026

#### Keywords:

Career Crises

Career Transition

Career Development

Donald Super

Islamic Career



### ABSTRAK

*This study aims to examine career crises and transitions in adulthood based on Donald Super's career theory and an Islamic perspective. The method used in this study is a literature review by collecting and analyzing various scientific sources in the form of books, journals, and related documents. The results of the study indicate that career is a lifelong development process influenced by self-concept, internal factors, and external factors of the individual. According to Super, in adulthood, individuals are in the formation and maintenance stage, vulnerable to career crises and transitions due to changes in life roles, job demands, technological developments, and mismatches between career expectations and reality. Career crises can cause stress, anxiety, identity confusion, and decreased motivation, but can also be an opportunity for self-development. From an Islamic perspective, career is seen as a form of worship and a trust that must be carried out responsibly. Spiritual values such as patience, gratitude, ikhtiar, and tawakkul play an important role in helping individuals face career crises and transitions. Islamic career counseling is a relevant approach to help individuals understand themselves, make appropriate career decisions, and achieve a balance between worldly success and spiritual happiness.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan mengkaji krisis dan trasisi karir pada masa dewasa berdasarkan teori karir Donald Super serta perspektif Islam. Metode yang diginakan dalam penelitian adalah kajian Pustaka dengan mengunpulkan dan menganalisis berbagai sumber ilmiah berupa buku, jurnal dan dokumen yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa arir merupakan proses perkembangan sepanjang hayat yang dipengaruhi oleh konsep diri, faktor internal, dan faktor eksternal individu. Menurut Super, pada masa dewasa individu berada pada tahap pemantapan (establishment) dan pemeliharaan (maintenance) yang rentan mengalami krisis dan transisi karir akibat perubahan peran hidup, tuntutan pekerjaan, perkembangan teknologi, maupun ketidaksesuaian antara harapan dan realitas karir. Krisis karir dapat menimbulkan stres, kecemasan, kebingungan identitas, dan penurunan motivasi, tetapi juga dapat menjadi peluang untuk pengembangan diri. Dalam perspektif Islam, karir dipandang sebagai bentuk ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Nilai-nilai spiritual seperti sabar, syukur, ikhtiar, dan tawakal berperan penting dalam membantu individu menghadapi krisis dan transisi karir. Konseling karir Islami menjadi pendekatan yang relevan untuk membantu individu memahami diri, mengambil keputusan karir yang tepat, serta mencapai keseimbangan antara keberhasilan duniawi dan kebahagiaan spiritual.*

**Kata kunci:** Krisis Karir , Transisi Karir , Perkebambangan Karir , Donald Super dan Karir Islami

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan modern, perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menyebabkan individu dituntut untuk mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan, perkembangan teknologi, persaingan global, dan perubahan social (Wehmeyer et al., 2019). Kondisi tersebut menyebabkan perjalanan karir seseorang tidak selalu berjalan stabil, melainkan sering diwarnai dengan perubahan, ketidakpastian, bahkan krisis. Menurut Donald Super, karir bukan sekadar pekerjaan, tetapi merupakan keseluruhan peran hidup individu yang berkembang sepanjang rentang kehidupan (Super, 1990).

Perkembangan karir dipengaruhi oleh konsep diri, pengalaman hidup, lingkungan sosial, serta tahapan perkembangan individu. Dalam teori perkembangan karir Super, masa dewasa menjadi tahap yang sangat penting karena individu mulai memasuki dunia kerja, mempertahankan posisi pekerjaan, meningkatkan tanggung jawab, dan melakukan penyesuaian terhadap berbagai perubahan kehidupan. Pada masa dewasa, individu sering mengalami krisis dan transisi karir. Krisis karir dapat muncul ketika individu merasa tidak puas terhadap pekerjaan, kehilangan makna kerja, mengalami tekanan pekerjaan, kehilangan pekerjaan, atau menghadapi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan karir (Perosa & Perosa, 1984). Sementara itu, transisi karir merupakan proses perubahan dari satu kondisi karir menuju kondisi karir lainnya, baik karena promosi, perpindahan pekerjaan, pensiun, perubahan profesi, maupun perubahan peran sosial.

Fenomena krisis dan transisi karir pada orang dewasa semakin mendapat perhatian dari berbagai penelitian terkini. Penelitian yang dilakukan oleh Akkermans, da Motta Veiga, Hirschi, dan Marciniak menunjukkan bahwa perubahan pekerjaan, pergantian profesi, maupun kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan tantangan psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan individu serta menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi (Akkermans et al., 2024). Sejalan dengan penelitian, Fu, Cai, Yang, Pan, Xu, dan Shi mengemukakan bahwa *career adaptability* berperan penting dalam membantu individu menghadapi perubahan karir. Individu yang memiliki kesiapan adaptasi yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan, membuat keputusan karir, dan mempertahankan kesejahteraan (Fu et al., 2023). Selain itu, Kumar, Lau, Chua, Voon, dan Lo menyimpulkan bahwa di Kawasan Asia Tenggara perkembangan teknologi, digitalisasi, dan perubahan kebutuhan pasar kerja menuntut individu untuk terus meningkatkan kemampuan adaptasi karir agar mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis (Asok Kumar et al., 2024).

Krisis dan transisi karir dapat menimbulkan dampak psikologis seperti kecemasan, stres, kebingungan identitas, penurunan motivasi, bahkan kehilangan arah hidup (Heppner et al., 1998). Oleh karena itu, individu memerlukan dukungan dan pendampingan konseling karir agar mampu memahami dirinya, mengambil keputusan yang tepat, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan karir yang dialami. Dalam perspektif Islam, karir tidak hanya dipandang sebagai aktivitas ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan amanah yang harus dijalankan secara bertanggung jawab. Islam mengajarkan bahwa bekerja merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT sekaligus sarana untuk memberikan manfaat kepada sesama manusia. Oleh sebab itu, ketika individu menghadapi krisis dan transisi karir, pendekatan spiritual dan nilai-nilai Islam menjadi penting untuk membantu individu memperoleh ketenangan, makna hidup, serta sikap tawakal dalam menghadapi perubahan.

Berdasarkan uraian tersebut, pembahasan mengenai krisis dan transisi karir orang dewasa menurut Super serta perspektif Islam menjadi penting untuk dipahami, khususnya dalam pengembangan praktik konseling karir yang holistik dan berbasis nilai keIslaman.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kajian Pustaka. Kajian Pustaka adalah metode yang berfokus pada pengumpulan, evaluasi, dan sintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Kajian pustaka memiliki tujuan memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mengidentifikasi kesenjangan dari penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Kajian pustaka menjadi dalam sebuah penelitian karena terdapat beberapa referensi dari artikel jurnal dan sumber-sumber lainnya dari buku, makalah dan dokumen pemerintah (Khairiah & Silvianetri, 2022; Yondris et al., 2022). Kajian Pustaka memungkinkan para peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, dan celah penelitian yang masih dapat di eksplorasi lebih lanjut (Irwansyah, 2024).

Penelitian ini mengkaji mengenai studi lieteratur tentang transisi dan krisis orang dewasa menurut super dan perspektif Islam. Dalam proses pengumpulan data penelitian ini diawali dengan mereview jurnal dan buku tesk serta ebook untuk menemukan data dari literatur yang ada. Data yang diperoleh ditemukan dalam jurnal dan buku teks dan ebook dianalisis dengan proses pencarian kata kunci seperti “transisi”, “krisis”, “orang dewasa menurut super”, dan “Islam” dengan menggunakan teknik analisis isi dan diklasifikasikan berdasarkan masalah penelitian. Selanjutnya dideskripsikan dan diinterpretasikan sehingga mendapatkan pemahaman yang utuh tentang masalah penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konsep Karir dan Perkembangan karir**

Karir merupakan perjalanan hidup individu yang berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, peran sosial, dan pengembangan diri sepanjang hayat. Karir tidak hanya dipahami sebagai pekerjaan formal, tetapi juga mencakup berbagai aktivitas hidup yang memberikan makna dan tanggung jawab bagi individu. Menurut Winkel, karir adalah keseluruhan jabatan atau pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupannya (Winkel & Hastuti, 2006). Sementara itu, Super menyatakan bahwa karir merupakan kombinasi dan urutan peran yang dimainkan individu sepanjang kehidupannya (Super, 1990).

Perkembangan karir adalah proses perkembangan individu dalam memahami diri, mengenal dunia kerja, membuat keputusan karir, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan dan kehidupan. Perkembangan karir berlangsung secara terus-menerus sejak masa anak-anak hingga lanjut usia. Dalam konteks konseling karir, perkembangan karir dipengaruhi oleh konsep diri, minat dan bakat, nilai hidup, lingkungan keluarga, Pendidikan, kondisi ekonomi, dan perubahan sosial serta teknologi. Sharf mengemukakan juga bahwa karir sebagai proses integrasi antara perkembangan pribadi dan pengalaman kerja individu (Sharf, 2014)

### **Teori Perkembangan Karir Donald Super**

Dalam perkembangan tahapan karir yang dikembangkan oleh Super, transisi karir menjadi bagian integral dalam kehidupan individu. Individu akan melalui berbagai perubahan dalam tahapan karir, ada yang berjalan lancar atau menghadapi tantangan. Proses transisi ini, individu tidak jarang menghadapi berbagai tantangan, seperti kehilangan pekerjaan maupun perubahan arah karier, yang dapat memicu terjadinya krisis karir yang berat. Ketegangan yang terjadi pada diri individu berdampak pada kehidupan pribadi dan profesional serta Kesehatan. Masa dewasa terbagi menjadi dewasa muda usia 18-40 tahun, dewasa madya usia 40-60 tahun, dan dewasa lanjut (Hurlock, 1998).

Donald Super mengemukakan bahwa pemilihan karir merupakan implementasi dari konsep diri. Seseorang memiliki kualifikasi untuk banyak bidang pekerjaan, setiap pekerjaan menuntut suatu pola karakteristik kecakapan dan sifat-sifat pribadi, meskipun konsep diri

individu dan situasi sosial berubah, proses pemilihan pun tetap berlangsung seiring pertumbuhan mulai dari eksplorasi, pemantapan, pemeliharaan dan menurun. Perkembangan vokasional sebagai pengembangan dan implementasi konsep diri adalah hasil interaksi antara hereditas, faktor fisik dan kesempatan untuk berbagai peran dan dukungan dari teman-teman sebaya dan orang yang memiliki kelebihan (Sukardi, 1994).

Super juga menyatakan bahwa karir yang dilalui oleh setiap individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan bakat, minat, kemauan, sikap, kemampuan intelektual, dan berbagai potensi diri. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan taraf hidup sosial-ekonomi, keluarga, tuntunan lingkungan, budaya, dan peluang kerja (Hadiarni & Irman, 2009). Perpaduan faktor tersebut melahirkan pilihan karir seseorang.

Terdapat beberapa tahapan perkembangan vokasional menurut D. Super sebagai berikut: a) Tahap pertumbuhan atau *growth* (baru lahir sampai 14 atau 15 tahun) ditandai dengan perkembangan kecakapan, sikap, minat, dan kebutuhan yang berhubungan dengan konsep diri. b) Tahap eksplorasi atau *exploration* (usia 15 sampai 24 tahun) ditandai dengan fase tentatif, dimana individu mempersempit pilihannya tetapi bukan pilihan final. c) Tahap pemantapan atau *establishment* (usia 25 sampai 44 tahun) ditandai dengan percobaan dan stabilisasi melalui pengalaman kerja. d) Tahap pembinaan atau *maintenance* (usia 45 sampai 64 tahun) ditandai adanya penyesuaian yang berkesinambungan untuk meningkatkan posisi pekerjaan dan situasi pekerjaan. e) Tahap kemunduran atau *decline* (usia 65 tahun +) ditandai adanya pertimbangan menjelang berhenti bekerja dengan usaha mempertahankan diri dan meningkatkan pekerjaan.

Super juga menjelaskan bahwa perkembangan karir dipengaruhi oleh dua konsep utama, yaitu: *Life-Span*, yaitu karir berkembang sepanjang kehidupan individu. Dan *Life-Space*, yaitu individu memainkan berbagai peran hidup seperti anak, pelajar, pekerja, pasangan, orang tua, dan anggota masyarakat. Konflik antarperan sering menjadi penyebab munculnya krisis karir pada masa dewasa.

### **Krisis Karir Orang Dewasa**

Krisis karir merupakan kondisi ketika individu mengalami kebingungan, ketidakpuasan, tekanan atau ketidakstabilan terkait pekerjaan dan masa depan karirnya. Menurut Super, krisis karir sering muncul pada tahap *establishment* dan *maintenance* ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan, perubahan peran hidup, serta evaluasi terhadap pencapaian karir yang dimiliki (Super, 1990). Bentuk krisis karir seperti ketidakpuasan kerja, kehilangan makna kerja, *burnout* (kelelahan), krisis identitas karir, dan kehilangan pekerjaan. Selain itu ada krisis paruh baya (*Midlife Career Crisis*) terjadi pada usia dewasa madya. Ditandai dengan adanya evaluasi terhadap pencapaian hidup dan karir individu. Menurut Levinson, masa ini muncul dengan adanya pertanyaan makna hidup, kepuasan kerja dan tujuan masa depan (Levinson, 1986).

### **Transisi Karir Orang Dewasa**

Transisi karir dapat dipahami sebagai suatu proses dinamis yang melibatkan serangkaian tahapan ketika individu mempersiapkan diri, menjalani perubahan, dan menyesuaikan diri terhadap pergeseran signifikan dalam isi maupun konteks pekerjaan sepanjang perjalanan karirnya. Transisi karir bukan hanya proses yang kompleks karena menuntut kemampuan adaptasi psikologis, sosial, dan profesional secara bersamaan. Dalam praktiknya, individu sering kali harus menghadapi ketidakpastian, tekanan, serta kebutuhan untuk membangun kembali identitas profesionalnya agar tetap relevan dengan perubahan dunia kerja yang terus berkembang (Bartee & Dooley, 2019).

Dalam perspektif perkembangan karir sepanjang rentang kehidupan (*lifespan*), transisi

karir dipahami bukan lagi sebagai peristiwa berjalan lurus dan selesai dalam satu tahap, melainkan sebagai proses longitudinal yang berlangsung terus-menerus seiring perubahan dinamika individu maupun lingkungan kerja. Transisi karir merefleksikan interaksi kompleks antara faktor personal, tuntutan organisasi, perkembangan teknologi, serta perubahan sosial-ekonomi yang dapat memengaruhi arah perjalanan karir seseorang. Dalam kerangka tersebut, sumber ini mengelompokkan transisi karir ke dalam dua kategori utama, yaitu transisi normatif dan transisi idiosinkratik (Akkermans et al., 2024).

Menurut Schlossberg, transisi terjadi ketika individu mengalami perubahan peran, hubungan, rutinitas atau asumsi hidup (Schlossberg, 1981). Adapun bentuk transisi karir meliputi perpindahan pekerjaan, promosi jabatan, perubahan profesi, pensiun, dan kembali bekerja. Sedangkan karakteristik dari transisi karir diantaranya mengandung perubahan peran, menuntut penyesuaian diri, menimbulkan stres dan kecemasan, membutuhkan pengambilan keputusan, dan mendapatkan peluang mengembangkan diri.

### **Faktor Penyebab Krisis dan Transisi Karir**

Dalam perjalanan karir, seseorang tidak selalu berada pada kondisi yang stabil karena terdapat berbagai perubahan yang dapat memengaruhi pekerjaan, identitas diri, maupun arah kehidupan. Perubahan tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, kebingungan, ketidakpastian, bahkan konflik internal yang memicu terjadinya krisis dan transisi karir. Menurut Donald Super, perkembangan karir berkaitan erat dengan perkembangan konsep diri individu. Ketika individu mengalami perubahan dalam konsep diri, lingkungan sosial, maupun tuntutan pekerjaan, maka individu perlu melakukan penyesuaian terhadap peran dan pilihan karirnya (Super, 1990). Apabila penyesuaian tersebut tidak berjalan dengan baik, maka individu dapat mengalami krisis karir.

Faktor penyebab krisis dan transisi karir dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu yang memengaruhi cara berpikir, perasaan, sikap, dan kemampuan individu dalam menghadapi perkembangan karir. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu seperti perubahan dunia kerja dan teknologi, tekanan ekonomi, keluarga, sosial dan budaya, persaingan kerja, perubahan organisasi dan kebijakan kerja, serta pengaruh globalisasi.

Selain itu terdapat faktor spiritual dan makna hidup, dalam perspektif Islam, krisis karir dipengaruhi oleh lemahnya spiritualitas dan hilangnya makna hidup dalam pekerjaan. Ketika pekerjaan hanya sebagai sarana memperoleh materi tanpa nilai ibadah dan pengabdian, individu mudah mengalami kehampaan, hilang makna hidup, dan ketidakpuasan hidup. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan sebagai ibadah dan Amanah dari Allah SWT. Sehingga individu perlu membangun niat yang baik, bersyukur, tawakal, kesabaran, dan orientasi kebermanfaatn dalam bekerja.

### **Dampak Krisis Karir**

Krisis karir dapat memberikan dampak negatif maupun positif. Adapun dampak negatif seperti stres, kecemasan, penurunan motivasi, konflik keluarga, rendahnya harga diri, dan depresi. Sedangkan dampak positif meliputi meningkatkan kesadaran diri, mendorong pengembangan kemampuan baru, membantu individu menemukan makna hidup dan memunculkan keputusan karir yang lebih matang. Menurut Santrock, krisis pada masa dewasa dapat menjadi peluang pertumbuhan apabila individu mampu menyesuaikan diri secara positif (Santrock, 2012).

Konseling karir memiliki peran penting dalam membantu individu menghadapi krisis dan transisi karir. Adapun strategi konseling karir dalam menghadapi krisis dan transisi diantaranya membantu pemahaman diri, membantu pengambilan Keputusan,

pengembangan keterampilan adaptasi, konseling kognitif dan emosional, dan pemberian dukungan spiritual.

### **Krisis dan Transisi Dalam Perspektif Islam**

Islam memandang pekerjaan sebagai ibadah dan amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Sebagaimana dalam berfiman Allah dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ وَالرَّسُولُ الْمَكْتُومُ وَاللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ

*“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang bernilai ibadah apabila dilakukan dengan niat baik. Karir dalam Islam tidak hanya bertujuan memeproleh materi tetapi juga mencari Ridha Allah SWT, memberikan manfaat kepada orang lain, menjalankan amanah, mengembangkan potensi diri, menjaga martabat manusia. Krisis karir dipandang sebagai ujian kehidupan yang harus dihadapi dengan sabar, ikhtiar, tawakal, muhasabah diri, dan optimism. Karena Allah swt mengajarkan bahwa disetiap kesulitan akan disertai kemudahan. Sedangkan transisi merupakan sunatullah dalam kehidupan manusia karena manusia hendaknya berusaha secara maksimal, menyesuaikan diri dengan positif, menjaga etika kerja, tidak putus asa, dan mengembangkan potensi diri. Nilai-nilai Islami yang dapat mengembangkan karir diantaranya sikap amanah, jujur, tanggung jawab, professional, kerja keras, sabar dan Syukur.

Pendampingan karir Islami merupakan proses bantuan yang diberikan konselor kepada individu agar mampu memahami diri, mengenali potensi, mengambil keputusan karir, serta menghadapi permasalahan pekerjaan berdasarkan nilai-nilai Islam. konseling karir Islami tidak hanya berorientasi pada keberhasilan duniawi, tetapi juga pada pembentukan akhlak, kebermaknaan hidup, dan kebahagiaan spiritual. Peran konselor dalam pendampingan karir Islami menjadi sangat penting karena individu yang mengalami krisis dan transisi karir sering menghadapi tekanan psikologis, kebingungan identitas, kehilangan motivasi, serta ketidakstabilan emosional. Konselor memiliki fungsi membantu individu mencapai perkembangan optimal sesuai potensi dan nilai-nilai kehidupan yang diyakini (Yusuf & Nurihsan, 2014)

Konselor dapat menjadi fasilitator pengembangan diri dengan mengenali minat dan bakat, memahami kelebihan dan kekurangan diri, menemukan makna hidup, mengembangkan keterampilan dan tujuan karir. Konselor juga bisa sebagai pembimbing pengambilan keputusan karir, dalam perspektif Islam dengan mempertimbangkan Keputusan tersebut dengan adanya keberkahan, dan kemanfaatan, kehalalan pekerjaan. selain itu juga, pendamping dalam menghadapi krisis karir, pengembang nilai spiritual dalam karir, motivator dan penguat mental, pengembang etika kerja Islami, agen adaptasi terhadap perubahan dunia kerja, mediator sosial dan keluarga, pemberi makna hidup dan karir, serta relevansi pendampingan karir Islami di era modern.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini membahas perkembangan karir orang dewasa menurut Super dan perspektif Islam. Karir merupakan proses perkembangan sepanjang hayat yang berkaitan dengan pekerjaan, peran sosial, dan aktualisasi diri individu. Menurut Donald Super, perkembangan karir dipengaruhi oleh konsep diri dan berlangsung melalui beberapa tahap perkembangan mulai dari pertumbuhan hingga masa pensiun. Pada masa dewasa, individu sering mengalami krisis dan transisi karir akibat perubahan peran hidup, tekanan pekerjaan,

perkembangan teknologi, maupun ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan karir. Krisis karir dapat menimbulkan dampak psikologis seperti stres, kecemasan, dan kebingungan identitas, tetapi juga dapat menjadi peluang pengembangan diri apabila individu mampu menyesuaikan diri secara positif.

Konseling karir memiliki peran penting dalam membantu individu memahami diri, mengambil keputusan, mengembangkan kemampuan adaptasi, dan menghadapi perubahan karir secara sehat. Dalam perspektif Islam, karir dipandang sebagai bentuk ibadah dan amanah sehingga individu dianjurkan bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab. Pendekatan konseling karir Islami menekankan pentingnya nilai spiritual seperti sabar, tawakal, syukur, dan ikhtiar dalam menghadapi krisis dan transisi karir. Dengan demikian, individu diharapkan mampu mencapai keseimbangan antara keberhasilan duniawi dan kebahagiaan spiritual.

## REFERENSI

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

- Akkermans, J., da Motta Veiga, S. P., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148(June 2023), 103957. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103957>
- Asok Kumar, D., Lau, P. L., Chua, K. H., Voon, S. P., & Lo, Y. Y. (2024). Career Adaptability Across Southeast Asia: A Systematic Review. *SAGE Open*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/21582440241289737>
- Bartee, R. L., & Dooley, L. (2019). African American Veterans Career Transition Using the Transition Goals, Plans, Success (GPS) Program as a Model for Success. *Journal of Veterans Studies*, 5(1), 1-13. <https://doi.org/10.21061/jvs.v5i1.122>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth Edit). SAGE Publications. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2204s7w.11>
- Fu, C., Cai, Y., Yang, Q., Pan, G., Xu, D., & Shi, W. (2023). Career Adaptability Development in the School-To-Work Transition. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 476-492. <https://doi.org/10.1177/10690727221120366>
- Hadiarni, & Irman. (2009). *Konseling Karir* (Zulhermindra (ed.)). STAIN Batusangkar Press.
- Heppner, M. J., Fuller, B. E., & Multon, K. D. (1998). Adults in involuntary career transition: An analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 329-346. <https://doi.org/10.1177/106907279800600304>
- Hurlock. (1998). *Psikologi Perkembangan*. Erlangga.
- Irwansyah. (2024). *Tipologi Literature Review Dalam Metode Penelitian* (L. G. Ayopma (ed.); 1st ed.). Penerbit Mitra Cendekia Media.
- Khairiah, V. L., & Silvianetri, S. (2022). Penerapan Kato Nan Ampek Dalam Proses Konseling Oleh Seorang Konselor Di Sumatera Barat. *Al-Isyraq: Jurnal Bimbingan, Penyuluhan, Dan Konseling Islam*.
- Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41(1), 3-13. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.1.3>
- Perosa, S. L., & Perosa, L. M. (1984). The mid-career crisis in relation to Super's career and Erikson's adult development theory. *International Journal of Aging and Human Development*, 20(1), 53-68. <https://doi.org/10.2190/YY3T-5VJF-1EWT-ADK0>
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development*. MCGraw-Hill.
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>

- Sharf, R. . (2014). *Applying Career Development Theory To Counseling*. Brooks/Cole.
- Sukardi, D. K. (1994). *Tes Dalam Konseling Karir*. Usana Nasional Surabaya.
- Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development Dalam Brown, D. & Brooks, L. Career Choice and Development*. Jossey-Bass.
- Wehmeyer, M. L., Nota, L., Soresi, S., Shogren, K. A., Morningstar, M. E., Ferrari, L., Sgaramella, T. M., & DiMaggio, I. (2019). A Crisis in Career Development: Life Designing and Implications for Transition. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(3), 179–187. <https://doi.org/10.1177/2165143417750092>
- Winkel, & Hastuti, S. (2006). *Bimbungan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.
- Yondris, Y., Ardimen, A., Dasril, D., Islam, U., Mahmud, N., & Sangkar, B. (2022). Konsep dan Aplikasi Layanan Dukungan Sistem sebagai Komponen Program Konseling Komprehensif: A Literature Review. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 5(2), 225–232. <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v5i2.10928>
- Yusuf, S., & Nurihsan, A. J. (2014). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Remaja Rosdakarya.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

