

SKRIPSI
BIMBINGAN KARIR UNTUK MENUMBUHKAN ETOS
KERJA ISLAMI SANTRI BLK (BALAI LATIHAN
KERJA) MUKHTAR SYAFA'AT BLOKAGUNG



Oleh:

ZAHROTUL AMALIA

NIM: 2012211033

PROGAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI ISLAM
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG

2024

SKRIPSI
BIMBINGAN KARIR UNTUK MENUMBUHKAN ETOS
KERJA ISLAMI SANTRI BLK (BALAI LATIHAN
KERJA) MUKHTAR SYAFA'AT BLOKAGUNG



Oleh:

ZAHROTUL AMALIA

NIM: 2012211033

PROGAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI ISLAM
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG
2024

HALAMAN PRASYARAT GELAR

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas KH. Mukhtar Syafaat

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

ZAHROTUL AMALIA

NIM: 2012211033

PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM

FAKULTAS DAKWAH KOMUNIKASI ISLAM

UNIVERSITAS KH MUKHTAR SYAFAAT

BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI

2024

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi saudara Zahrotul Amalia telah di munaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Universitas KH.Mukhtar Syafa'at (UIMSYA)

Blokagung Banyuwangi pada tanggal:

18 Juli 2024

Dan telah diterima dan telah disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.sos)

Tim Penguji:

Ketua

Hj.Mahmudah, S.Sos.I., S.pd.1., M.pd.I
NIDN:2122073701

Penguji 1

Ahmad Syamsul Muarif, S.Sos., M.A
NIDN: 2123069703

Penguji 2

Muhammad Bahrul Ulum Mubarak, MHI
NIDN: 2110068401



Dekan

Agus Barhaqi, S.Ag., M.I.Kom

NIDN: 2128107201

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi saudara Zahrotul Amalia telah di munaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Universitas KH.Mukhtar Syafa'at (UIMSya)

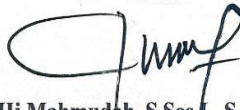
Blokagung Banyuwangi pada tanggal:

18 Juli 2024

Dan telah diterima dan telah disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.sos)

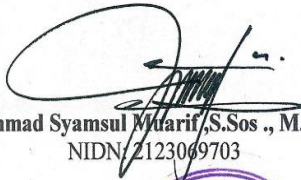
Tim Penguji:

Ketua



Hj. Mahmudah, S.Sos.I., S.pd.I., M.pd.I
NIDN: 2122073701

Penguji 1



Ahmad Syamsul Muarif, S.Sos., M.A
NIDN: 2123049703

Penguji 2



Muhammad Bahrul Ulum Mubarak, MHI
NIDN: 2110068401



Dekan



Agus Baihaqi, S.Ag., M.I.Kom
NIDN: 2128107201

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Dengan mengetahui Tujuan dan rintangan, akan mudah untuk sampai kepada akhir Tujuan yang baik”

(KH. Khotibul Umam, S. Pd, M.H)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, tak henti-hentinya saya ucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat serta karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Serta sholawat salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW sebaik-baiknya pemimpin bagi seluruh umatnya dan yang kami harapkan syafa'atnya kelak di hari akhir. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kupersembahkan skripsi ini terkhusus kepada kedua orang tuaku tersayang, Bapak suwandi dan Ibu Nur hayati yang tiada hentinya memberi dukungan kepada saya baik materi maupun nonmateri dan yang selalu menemani langkahku dengan do'a, cinta dan kasih sayang.
2. Teruntuk semua keluargaku tercinta terkhusus Adikku (Muhamad Nazril Mustofa) yang selalu memberi dukungan setiap hari, terimakasih untuk segala perhatiannya dan tidak pernah lupa menasehati saya sepanjang waktu.
3. Yang saya *tho'ati* segenap keluarga besar Pengasuh Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung yang dimulyakan Allah, khususnya Ibu Nyai Hj Mahmudah Ahmad S.Sos.I, M.Pd.I yang selalu saya harapkan idlo dan barokah ilmunya.
4. Teruntuk Hj. Mahmudah, S.Sos, S.Pd I, M. Pd I beserta Dr. H. Muhammad Imam Khaudli, M. Si. Selaku Dosen pembimbing penulisan skripsi ini . selaku dosen pembimbing skripsi saya,

terima kasih banyak abuya sudah membantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai.

5. Seluruh teman-teman seperjuangan BKI 2020 kalian yang terbaik hingga akhir nanti.
6. Teruntuk teman-teman terbaiku yang ada di pondok pesantren Mukhtar Syafa'at khususnya (mbak Dewi mashitoh) yang telah mengarahkan dan memberikan bantuan dalam proses penelitian
7. Untuk teman-teman PP Mukhtar Syafa'at Putri 1 seperjuangan dalam Menyusun skripsi (Dewi mashitoh , Nur Hidayah siyami ,Hani'atus ,Mbak ajeng,Mbk mardhiana ,luki Hidayatul muafiroh dan julanar ala' salsabila)
8. Untuk teman –temanku pengabdian PP.Mukhtar Syafa'at (Ma 'rifatul fitriyah , Umi Faizah , Taskya nafsi al Husna , Rismatus Sholekhah)
9. Teruntuk seseorang yang masih di lauh mahfudz dan dirahasiakan oleh Allah SWT, semoga engkau menjadi jodoh yang tepat sehingga dapat menuntunku untuk lebih dekat kepada-Nya.

PERNYATAAN KEASLIAN

TULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya:

Nama : Zahrotul amalia

Nim : 2012211033

Program Studi : Bimbingan konseling islam

Alamat lengkap : Jambewangi Kec. Sempu, Kab.
Banyuwangi

Menyatakan Dengan Sesungguhnya Bahwa:

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Banyuwangi, 18 Juli 2024

Yang Menyatakan



Zahrotul Amalia

ABSTRAK

Zahrotul Amalia , 2024 “*Bimbingan karir untuk menumbuhkan Etos kerja santri Balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa’at*”. **Skripsi** .jurusan Bimbingan konseling islam dan Universitas KH Mukhtar Syafa’at Blokagung Banyuwangi. Pembimbing Ibu Hj. Mahmudah ahmad S.Sos.I, M.Pd.I

Kata Kunci:Bimbingan Karir,Etos kerja islami .

Bimbingan karir merupakan layanan bantuan kepada santri balai latihan kerja pondok pesantren Mukhtar syafa’at dengan tujuan memperoleh penyesuaian diri, pemahaman tentang dunia kerja dan pada akhirnya mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun perencanaan karir. Penelitian ini penting karena masih banyak santri yang merasa kebingungan, kesulitan juga ketakutan dalam perencanaan karir, hal ini sering terjadi dan dirasakan santri kelas akhir dalam memasuki perguruan tinggi dan memasuki dunia kerja. Selain itu juga etos kerja yang dimiliki santri di pondok pesantren Mukhtar syafa’at belum tumbuh secara maksimal.maka itu perlu adanya penelitian karir

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab fokus dan masalah penelitian yaitu sebagai berikut: 1). Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan karir dalam menumbuhkan Etos kerja santri Balai latihan kerja Mukhtar syafa’at Blokagung.2.)Apa saja faktor pendukung dan penghambat Bimbingan karir dalam membentuk etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa’at Blokagung.

Pada penenlitian ini metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif . Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam peneltian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data)

dan *conclusion drawing/verification* dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja Islami santri dilaksanakan dalam bentuk praktik kerja dan Ibadah. Salah satu strategi yang diberikan bimbingan karir adalah dengan mengikut sertakan santri dalam badan latihan kerja (BLK), serta menyiapkan sarana prasarana produksi. Dengan adanya Badan Latihan Kerja tersebut mulai ditumbuhkannya etos kerja pada diri santri. Sehingga santri mengetahui bahwa etos kerja Islami merupakan suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu, berusaha memperoleh Ridha Allah melalui kerja atau amal saleh.

ABSTRACT

Amalia,Zahrotul 2024 "Career guidance to foster the work ethic of Mukhtar Syafa'at Job Training Center (BLK) students." Thesis .Department of Islamic Counseling Guidance and KH Mukhtar Syafa'at University Blokagung Banyuwangi. Supervisor Mrs. Hj. Mahmudah Ahmad S.Sos.I, M.Pd.I

Keyword: Career guidance, Islamic work ethic

Career guidance is an assistance service for students at the Mukhtar Syafa'at Islamic boarding school job training center with the aim of gaining self-adjustment, understanding of the world of work and ultimately being able to determine job choices and develop career plans. This research is important because there are still many students who feel confused, have difficulty and are afraid in career planning, this often happens and is felt by final year students when entering college and entering the world of work. Apart from that, the work ethic of the students at the Mukhtar Syafa'at Islamic boarding school has not yet grown optimally. Therefore, career research is needed.

This research aims to answer the focus and research problems, namely as follows: 1). How to implement career guidance in developing the work ethic of students at the Mukhtar Syafa'at Blokagung Job Training Center. 2.) What are the supporting and inhibiting factors for career guidance in shaping the work ethic of students at the Mukhtar Syafa'at Blokagung Job Training Center (BLK).

In this research, the research method used is a qualitative approach. The method used by researchers in collecting data is observation, interviews and documentation. The method used to analyze data in this research uses the Miles and Huberman model which consists of data reduction, data display (data presentation) and conclusion drawing/verification and conclusion drawing.

The results of this research show that career guidance in cultivating the Islamic work ethic of students is carried out in the form of work practices and worship. One of the strategies provided by career guidance is to involve students in work training bodies (BLK), as well as preparing production infrastructure. With the

existence of the Job Training Agency, a work ethic has begun to develop in the students. So that students know that the Islamic work ethic is a Muslim belief, that work is related to the goal of life, namely, trying to gain Allah's pleasure through work or good deeds.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat, kenikmatan dan hidayah-Nya serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar, amin.

Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi umatnya.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan berupa motivasi, bimbingan, bantuan, saran dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at selaku pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I. selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung .
3. Dr. H. Abdul Kholiq Syafa'at, M.A. selaku senat Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung .
4. Bpk Agus Baihaqi, S.Ag.,M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung .
5. Ibu Halimatus Sa'diah, S.Psi.,M.A selaku Ketua Prodi Bimbingan konseling islam dan Seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi islam Universitas KH. Mukhtar syafa'at yang telah memberikan bekal ilmu dalam menuntut ilmu.
6. Kepada Ibu Nyai Hj Mahmudah Ahmad S.Sos.I, M.Pd.I selaku ketua Yayasan sekaligus Pengasuh

Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung
Teglsari Banyuwangi.

7. Teruntuk semua keluarga BKI 2020 dan seluruh pihak yang ikut serta baik secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya skripsi ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis selain do'a ke pada Allah semoga kebaikan beliau semua dibalas oleh Allah SWT.

Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna, demikian juga dengan skripsi ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis berharap kritik dan saran. Atas segala kehilafan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf sebagai insan yang dlo'if.

Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, tempat kembali segala suatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat. Amin ya robbal alamin.

DAFTAR ISI

Cover dalam.....	i
Halam persetujuan gelar.....	ii
Lembar persetujuan penguji.....	iii
Lembar persetujuan pembimbing	iv
Halaman motto dan persembahan	v
Pernyataan keaslian.....	vii
Abstrak(Bahasa indonesia)	viii
Abstrak (Bahasa inggris).....	x
Kata pengantar	xii
Daftar isi.....	xv
Daftar Tabel	xvi
Daftar gambar.....	xvii
Daftar lampiran	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Konteks penelitian.....	1
B. Fokus penelitian	8
C. Masalah penelitian	8
D. Tujuan penelitian.....	8
E. Manfaat penelitian.....	9
1. Kegunaan Teoritis	9
2. Kegunaan Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Tedahulu.....	12
B. Kajian Teori	17
C. Alur pikir penelitian	41
BAB III PENELITIAN.....	42

A. Jenis penelitian	42
B. Lokasi penelitian	42
C. Kehadiran penelitian	42
D. Subjek Penelitian.....	42
E. Data dan sumber data	43
F. Teknik pengumpulan data	44
G. Keabsahan data	47
H. Analisis data	48
I. Tahapan tahapan penelitian.....	49
J. Sistematika penulisan.....	51
BAB IV PAPARAN DAN TEMUAN PENELITIAN	52
A. Gambaran umum penelitian	52
B. Verifikasi data Lapangan	59
BAB V PEMBAHASAN	62
BAB VI PENUTUP	63
A. Kesimpulan	69
B. Implikasi penelitian.....	70
1. Implikasi Teori	70
2. Implikasi kebijakan	71
C. Keterbatasan Penelitian	71
D. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Wawancara Dengan kepala Blk

Gambar 3.2 Wawancara Dengan Instruktur Blk

Gambar 3.3 Wawancara Dengan

Gambar 3.4 Gedung BLK Yayasan Mukhtar Syafa'at

Gambar 3.5 Lokasi gedung Blk yayasan Mukhtar syafa'at

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat pengantar penelitian
2. Surat keterangan telah melakukan penelitian
3. Kartu Bimbingan Skripsi
4. Cek plagiat 25% Perbab
5. Dokumentasi
6. Biodata penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks penelitian

Bimbingan karir adalah suatu perangkat, lebih tepatnya suatu program yang sistematis, proses, teknik, atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu santri memahami dan berbuat atas dasar pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan, pendidikan, dan waktu luang, serta mengembangkan keterampilan mengambil dan keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

Menurut Ulifah Rahma bimbingan karir adalah suatu perangkat atau suatu program yang sistematis, proses-proses, atau layanan yang dimaksudkan untuk membantu individu dan berbuat atas pengenalan diri dan pengenalan kesempatan-kesempatan dalam pekerjaan serta mengembangkan keterampilan dan mengambil keputusan sehingga yang bersangkutan dapat menciptakan dan mengelola perkembangan karirnya.

¹Menurut penulis layanan bimbingan karir adalah proses pelayanan dalam pemberian tentang perencanaan karir dalam mempersiapkan diri menghadapi masa depan dan mengerti gambaran-gambaran tentang potensi dirinya untuk akhirnya dapat memilih suatu bidang pekerjaan tertentu setelah Pulang dari pesantren .adapun bimbingan karir yang dimaksud dari tulisan ini adalah suatu upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki.Berdasarkan pengertian tersebut pendekatan yang di maksud dalam penelitian ini adalah bagaimana proses bimbingan karir yang di berikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan dalam menentukan

¹ Ulifah Rahma, Bimbingan Karir Siswa (Malang: UIN Maliki Press, 2010), Hal.15

kejuruan yang akan dipilih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dilakukan oleh Peserta pelatihan sesuai dengan kemampuan nya. Menurut M. Nasir Usman, kemampuan terdiri dari dua unsur, yaitu: yang bisa dipelajari dan yang alamiah. Pengetahuan dan keterampilan adalah unsur kemampuan yang bisa dipelajari, sedangkan yang alamiah lazim disebut bakat². Menurut Dewa Ketut Sukardi Bimbingan Karir adalah upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki³.

Bimbingan karir merupakan suatu proses untuk membantu individu untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dunia kerja. Bimbingan karir diberikan untuk mengembangkan potensinya kearah yang lebih baik. Etos kerja merupakan refleksi dari sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai yang berdimensi pada transenden. Nilai-nilai transeden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian yang menentukan kualitas eksistensial dalam hidupnya. Janan Asifudin mengemukakan adanya kemungkinan etos kerja manusia terwujud sebagai hasil dari suatu proses sosial historis. Berarti etos kerja bukan suatu sifat yang konstan (tetap atau tidak berubah).

Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan manusia berjenan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya

² M. Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori dan Model* (Jakarta: Cipta Pustaka Media, 2012), 118.

³ Dewa Ketut Sukardi. (2010). *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta).

bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya. Santri merupakan orang yang mendalami agama Islam di pondok pesantren. Santri juga dapat diartikan sebagai orang yang beribadah dengan sungguh-sungguh. Santri bisa dimaknai dalam makna sempit dan luas,

Santri adalah mereka yang menuntut ilmu agama dan tinggal di pesantren. Namun, apabila dimaknai lebih luas, santri tidak selalu mereka yang tinggal di lingkungan pesantren. Siapa saja yang menjalankan ilmu agama Islam maka dapat disebut sebagai santri. Pada intinya, santri yang belajar di lingkungan pesantren maupun tidak tetap dipandang sebagai orang yang memiliki pengetahuan agama lebih dan taat menjalankannya. Secara khusus, santri memanglah tumbuh di lingkungan pesantren.

Di pesantren jiwa spiritual santri yang identik dengan karakter sosial yang tinggi dibentuk. Sementara itu, menurut Nurcholish Madjid asal-usul kata santri berasal dari bahasa sanskerta yang berarti melekat huruf.⁴ Kata santri sendiri menurut C.C Berg berasal dari bahasa India, shastri, yaitu orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Sementara itu, A.H. John Menyebutkan bahwa istilah santri berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji.⁵ Santri adalah para siswa yang mendalami ilmu-ilmu agama di pesantren baik dia tinggal di pondok maupun pulang setelah selesai waktu belajar. Zamakhsyari Dhofir membagi menjadi dua kelompok sesuai dengan tradisi pesantren yang diamatinya, yaitu :

1. Santri mukim, yakni para santri yang menetap di pondok, biasanya diberikan tanggung jawab mengurus kepentingan pondok pesantren. Bertambah lama tinggal di pondok, statusnya akan bertambah, yang biasanya diberi tugas oleh kyai untuk mengajarkan kitab-kitab dasar kepada santri-santri lebih junior.

⁴ Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai, (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm.18.

⁵ Babun Suharto, Dari Pesantren Untuk Umat: Reiventing Eksistensi Pesantren di Era Globalisasi (Surabaya: Imtiyaz, 2011), 9.

2. Santri kalong, yakni santri yang selalu pulang setelah selesai belajar atau kalau malam ia berada di pondok dan kalau siang pulang ke rumah.⁶

Pembentukan kemandirian harus diawali dengan membentuk perilaku santri terlebih dahulu, perilaku merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada dasarnya terdiri dari komponen pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), dan keterampilan (psikomotor) atau tindakan.

Mendekati akhir Pendidikan dari pondok pesantren, santri merasakan kebingungan, kesulitan dan juga ketakutan dalam perencanaan karir. Oleh karena itu mereka berjuang lebih mantap untuk mengambil sebuah keputusan dan yang terjadi tidak sesuai dengan harapan. Masalah ini sering terjadi dan dirasakan santri kelas akhir yang sering mengalami kebingungan memilih jurusan di perguruan tinggi. Fakta tersebut menggambarkan bahwa banyak lulusan pondok pesantren yang masih mengalami kesulitan dalam mewujudkan karir masa depannya. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa tindakan yang tepat, maka santri lulusan pondok pesantren akan semakin banyak lagi yang kebingungan dalam pemilihan jurusan di perguruan negeri⁷. Oleh karena itu realitanya santri itu memiliki sebuah kompetensi yang memadai dalam dunia karir salah satunya di Balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at Blokagung. Balai latihan kerja (BLK) adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan

⁶ Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai, (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm.18.

⁷ Imam Syafe'i. Jurnal Pendidikan Islam, Pondok Pesantren Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter 2017, Vol 8 no.1

sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkatan kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan⁸.

Untuk itulah mereka seyogyanya mendapat sebuah bimbingan ,terutama Bimbingan karir yang bertujuan memperoleh pemahaman memadai tentang berbagai kondisi dan karakteristik dirinya baik tentang bakat ,minat , cita-cita. Asal muasal. Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. Pada tahun 1970,

Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) salah satunya berada dibawah naungan balai latihan kerja yayasan Mukhtar syafa'at .

Balai Latihan mukhtar syafa'at ini didirikan pada tanggal 31 Juni 2022 bertempat di yayasan pondok pesantren Mukhtar syafa'at Blokagung karangdoro Tegalsari Banyuwangi, Balai latihan kerja yang ada di Yayasan Mukhtar syafa'at tersebut tidak hanya memberikan pelatihan kepada angkatan kerja atau santri yang putus Sekolah, yang sudah lulus sekolah SLTA tetapi memberikan sebuah bimbingan ,pelatihan dan keterampilan kepada

⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1.

tenaga kerja yang belum bekerja (pengangguran) dan minimal berusia 17- tak terbatas .

Dunia pondok pesantren adalah sebuah lembaga non formal adalah salah satu lembaga non formal yang dipercaya oleh sebagian masyarakat untuk membekali putra putrinya mereka dengan ilmu agama yang kuat. Dan dari sebagian pesantren tidak hanya membekali para santrinya dengan ilmu agama saja namun juga untuk menumbuhkan etos kerja individu. Hal ini dapat diperoleh dari beberapa sumber, salah satunya adalah melalui bimbingan karir Dengan bimbingan karir, santri dapat mengetahui bahwa bekerja tidak hanya mencari materi tetapi bekerja juga merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. telah di sebutkan dalam al qur'an bahwa manusia dibumi ini diberikan tuntutan untuk berkarir dan memenuhi kebutuhannya sesuai dengan usaha yang mereka lakukan, dijelaskan dalam Surat Al-Baqarah ayat 286,⁹ yaitu:

لَا يَكْفِيكَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami.

⁹ Al-Qur'an dan Terjemahan, 9:105.

Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.””(QS. Al-Baqarah :2)”

Ayat di atas secara tegas memerintahkan manusia bekerja menurut kadar kemampuan dan keahlian pribadi yang optimal. Artinya, tidak bekerja melebihi batas kemampuan, baik kemampuan fisik maupun teknik, dan juga tidak bekerja di bawah kemampuan yang sebenarnya. Disamping itu manusia diperintahkan untuk berkarir, secara tegas dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat at-Taubah ayat: 105, yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan””(QS. At-Taubah, 9: 105)¹⁰

Dari ayat di atas dapat kita pahami, menegaskan perintah untuk melakukan kerja atau karir. Perintah untuk kerja yang ditunjukkan oleh ayat diatas mengisyaratkan suatu perintah untuk kerja demi karena Allah semata- mata dengan amal yang sholeh dan bermafaat, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat umum. Dapat dipahami pula bahwa Al-Qur'an tidak hanya membatasi dirinya mengatur persoalan agama sesama, tetapi juga mengatur persoalan kehidupan didunia dengan cara memerintahkan umat manusia dengan bekerja atau berkarir. berdasarkan uraian judul di atas maka penulis bermaksud melakukan penelitian pada “ Bimbingan karir dalam Menumbuhkan etos kerja islam santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung melalui penelitian ini ,diharapkan proses layanan bimbingan karir yang di terapkan di balai latihan kerja mukhtar syafa'at Blokagung.

B. Fokus penelitian

¹⁰ Al-Qur'an dan Terjemahnya, op.cit., h. 298

Merujuk pada konteks penelitian yang telah dibahas di atas, maka fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian berfokus Bagaimana Proses pelaksanaan Bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at blokagung?
2. Objek penelitian ini berfokus pada faktor pendukung dan penghambat Bimbingan karir dalam membentuk etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung.

C. Masalah Penelitian

1. Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan karir dalam menumbuhkan Etos kerja santri Balai latihan kerja Mukhtar syafa'at Blokagung.
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat Bimbingan karir dalam membentuk etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka Tujuan penelitian yang ingin di capai adalah :

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan Bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung.
2. Untuk mengetahui Apakah faktor pendukung dan penghambat Bimbingan karir dalam membentuk etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung.

E. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap akan muncul nya pemanfa'atan hasil penelitian ini secara teoritis dan praktis bagi para pembacanya. diantara manfaat penelitian ini baik secara teoritis dan praktis dapat peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan secara wawasan mengenai teori –teori yang

berkaitan dengan bimbingan karir ,etos kerja islami,dan balai latihan kerja .

- b. Selain itu penelitian ini juga di harapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah di bidang pelatihan kerja Balai latihan kerja(BLK) Mukhtar syafa'at blokagung.
 - c. Penelitian ini juga dapat memberikan Kontribusi ilmiah bagi civitas akademik serta pengamat penelitian terhadap perkembangan pendidikan khususnya di lingkungan pesantren, terutama pada bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja Islami santri Balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at .
 - d. Sebagai sumber informasi dan referensi bagi mahasiswa bimbingan konseling islam dalam hal bimbingan karir.
2. Secara praktis
- a. Penelitian ini di harapkan dapat membantu literasi baru dalam keilmuan bimbingan karir.
 - b. Kegunaan penelitian secara praktis yakni sebagai acuan dan informasi bagi Fakultas Dakwah Komunikasi islam .
 - c. Hasil penelien ini mampu menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya terkait dengan tahapan karir bagi santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at .

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari salah tafsir tentang judul skripsi dan untuk memberikan pengertian yang jelas mengenai judul skripsi dan memberikan pengertian yang jelas mengenai dengan judul “ Bimbingan karir untuk menumbuhkan etos kerja santri balai latihan kerja(BLK) Mukhtar syafa'at .maka kiranya penulis menjelaskan arti dan maksud dari istilah yang di pakai dalam judul skripsi ini sebagai berikut :

1. Bimbingan karir

Bimbingan karir adalah suatu bentuk layanan bimbingan yang bertujuan untuk

membantu individu menumbuhkan dan menerima perasaan yang dilakukanya dalam dunia kerja.

2. Etos kerja islami

Etos kerja islami adalah Meletakkan etos kerja sebagai pancaran dari aqidah yang bersumber dari sistem keimanan islam .Etos kerja adalah sifat ,watak,kualitas kehidupan batin semua ,moral,gaya estetik serta suasana batin mereka . etos kerja adalah

3. Balai latihan kerja

Balai Latihan Kerja merupakan tempat pelatihan untuk mendapatkan maupun meningkatkan keterampilan dalam mendalami keahlian yang sesuai dengan bidang masing-masing atau bidang yang di inginkan.komunitas (BLKK) Mukhtar syafa'at adalah sebuah balai pelatihan yang ada di Yayasan Mukhtar syafa'at dusun Blokagung karangdoro Tegalsari

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini di harapkan dapat melihat perbedaan antara penelitian yang Telah Di Lakukan Dengan Penelitian Yang Akan di Lakukan .Selain Itu Di Harapkan Dalam penelitian dapat di perhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara peneliti terdahulu dengan peneliti yang akan di teliti berikutnya :

- a. Skripsi Risky ammar adipratama tahun 2022 Fakultas dakwah dan ilmu komunikasi Universitas islam Negeri Raden intan Lampung yang berjudul **“Bimbingan karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja peserta pelatihan di unit pelaksana teknik dinas (UPTD) Balai latihan kerja kalianda”**Metode Penelitian yang di gunakan adalah kualitatif .

Tujuan penelitian ini adalah pembinaan pelatihan dengan pasar kerja .Pelaksana pelatihan di UPTD Balai Latihan Kerja memiliki metode tersendiri agar dapat memaksimalkan kinerja atau kemampuan dari instruktur yang ada.penelitan ini bersifat deskriptif. Deskriptif yaitu suatu penelitian yang hanya menggambarkan, melukiskan, memaparkan, dan melaporkan suatu keadaan objek penelitian¹¹. Dari pengertian ini, maka penelitian yang penulis gagas hanya ditujukan untuk melukiskan, menggambarkan, atau melaporkan kenyataan-kenyataan yang lebih terfokus pada pelaksanaan bimbingan karir terhadap peserta pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme kerja di Unit pelaksana teknik dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Kalianda lampung .

¹¹ Ibid, 33

- b. Skripsi Helda yanti putri Fakultas dakwah dan ilmu komunikasi Universitas islam Negeri sultan syarif kasim riau 1442/2021.Yang berjudul **“Peran bimbingan karir dalam perencanaan karir santri di pondok pesantren al munawaroh pekan baru Riau “** Tujuan penelitian ini untuk Mengetahui bagaimana bimbingan karir ,dalam perencanaan karir di pondok pesantren al munawarah pekan baru,Riau. Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mengetahui bagaimana peran bimbingan karir dalam perencanaan karir. Dimana bimbingan karir ini merupakan salah satu program dari bimbingan dan konseling oleh guru BK. Dan mencari faktor yang mempengaruhi pelaksanaan bimbingan karir dalam perencanaan karir di Madrasah Aliyah Swasta di Pondok Pesantren Al- Munawwarah Pekanbaru, Riau.
- c. Skripsi Nur arsy Fakultas dakwah dan ilmu komunikasi Universitas islam Negeri Sultan syarif Riau 1444H/2022 Yang berjudul **“Metode bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor bupati kampar bagian pengadaan barang dan jasa”** Tujuan penelitian ini untuk Mengetahui gambaran pelaksanaan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan prestasi kerja di sekretariat daerah Kabupaten Kampar bagian pengadaan barang dan jasa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dengan suatu keadaan atau status fenomena dan melukiskan keadaan

subjek/objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak.

Dari hasil penelitian lapangan tentang pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di PBJ, dapat diketahui dapat dikatakan “terlaksana dengan baik” karna sesuai dengan indikator dan bimbingan karir di PBJ bisa dikatakan berhasil.

Berdasarkan pada uraian hasil penelitian – penelitian di atas, maka selanjutnya peneliti membuat ringkasan praktis tentang persamaan dan diferensiasi antara peneliti yang akan di lakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian terdahulu dalam gambaran tabel sebagaimana gambar di bawah ini :

Tabel 1:

Penelitian tentang persamaan dan perbedaan

No	Nama dan tahun penelitian	Judul penelitian	Fokus penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Risky ammar adipratama tahun 2022	Bimbingan karir dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme kerja peserta	Bagaimana pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan kemampuan	Menggunakan penelitian kualitatif deskriptif an terdapat data	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian

		pelatihan di unit pelaksana teknik dinas (UPTD) Balai latihan kerja kalianda lampung	profesionalisme siswa pelatihan UPTD Balai latihan kerja kalianda ?	primer dan sekunder	lapangan (<i>field research</i>) jenis penelitian mengenai permasalahan di lapangan
2.	Helda yanti putri tahun 2021	Peran bimbingan karir dalam perencanaan karir santri di pondok pesantren al munawaroh pekan baru Riau	Bagaimana Peran bimbingan karir dalam perencanaan karir santri di pondok pesantren al munawaroh pekan baru Riau	Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif .	Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (<i>field reserc</i>) penelitian yang berusaha mengumpulkan data dan mengenai informasi di lapangan .

3.	Skripsi Nur arsy tahun 2022	Metode bimbingan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor bupati kampar bagian pengadaan barang dan jasa Riau.	Bagaimana Pelaksanaan Bimbingan Karir di sekretariat daerah Kab.Kampar bagian pengadaan barang dan jasa?	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Penelitian ini menggambarkan dengan suatu keadaan atau status fenomena dan melukiskan keadaan subjek/objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak.
----	--------------------------------------	---	--	---	---

Sedangkan penelian yang akan di lakukan peneliti sebagai berikut:

- Penelitian yang di lakukan oleh Zahrotul Amalia pada tahun 2023 dengan judul “ Bimbingan Karir untuk menumbuhkan etos kerja islami santri (BLK) balai latihan kerja mukhtar syaf’at blokagung ,metode yang di gunakan adalah kualitatif dengan pendekatan fenomologi.Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara dan informan dan data sekunder dari berbagai sumber yang mendukung permasalahan yang diteliti.

Tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah mendiskripsikan tahapan bimbingan karir melalui pelatihan di balai latihan kerja serta mendiskripsikan Bagaimana proses pelaksanaan Bimbingan karir dalam membentuk etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at blokagung dan faktor pendukung dan penghambat Bimbingan karir dalam membentuk etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung.

B. Kajian Teori

a) Bimbingan karir

1. Pengertian Bimbingan karir

Bimbingan merupakan suatu proses berkelanjutan ,hal ini mengandung arti bahwa kegiatan bimbingan bukan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara kebetulan ,insidental ,sengaja,berencana ,kontinu,terarah kepada tujuan ¹²Karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan pekerjaan , jabatan , dan sebagai nya .karir adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan ,jabatan – jabatan dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja (Donal E. Super). Menurut Teori Donal E super Bimbingan karir adalah suatu proses untuk membantu pribadi mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja.membuat keputusan karir adalah tugas perkembangan penting pada masa remaja akhir dan dewasa awal. Bimbingan karir oleh Super diartikan sebagai “proses membantu individu untuk mengembangkan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja”.

¹² Akhsin Ridho ,Bab 4 Pengertian dan ruang lingkup Bimbingan karir ,”BIMBINGAN KARIER :IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER ,2021 ,60.

Berdasarkan pendapat super tersebut, ada dua esensi dasar yang terkandung dalam pengertian ini, yaitu:

- a) proses membantu individu untuk memahami dan menerima diri sendiri
- b) proses membantu individu memahami dan menyesuaikan diri dengan dunia kerja.¹³

Gladding juga berpendapat dalam (Ferrari, 2015) bahwa keputusan karir yang bagus tidak dapat dibuat tanpa adanya pemahaman terhadap karir. Hal tersebut karena pemahaman terhadap karir merupakan gambaran yang kuat tentang dunia kerja dan tentang informasi pengambilan keputusan karir. Istilah bimbingan karier di masa lampau sering kali diartikan sebagai vocational guidance atau Bimbingan jabatan mempunyai makna yang berbeda serta memiliki ruang lingkup yang berbeda pula. Bimbingan akhir lebih menitik beratkan kepada perencanaan kehidupan yang harus terlebih dahulu mempertimbangkan potensi-potensi diri yang dimilikinya serta lingkungan sekitar agar mereka memperoleh dan memiliki pandangan yang cukup luas dari pengaruh terhadap berbagai peranan positif yang layak dilaksanakan dalam masyarakat. Sedangkan bimbingan jabatan atau bimbingan vokasional lebih menekankan pada bentuk layanan yang berpusat pada pemberian informasi. Menurut pengertian Donal E. Super ini, bimbingan karir memiliki beberapa ciri –ciri diantaranya :

¹³ Sahril Buchori, Efektifitas Bimbingan karir Untuk peningkatan Core Work Skills Mahasiswa (Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling Vol. 1 No. 1 Juni 2015), hlm. 63.

1. Bimbingan karir merupakan suatu proses yang bertujuan untuk membantu individu untuk membantu individu menumbuhkan gambaran dirinya.
2. Bimbingan karir adalah suatu bantuan layanan untuk membantu individu menumbuhkan dan menerima perasaan yang di lakukanya. Dalam dunia kerja .
3. Bimbingan karir adalah suatu bentuk layanan bimbingan yang bertujuan untuk membantu invidu memperoleh kesempatan untuk mencoba dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang di miliknya .
4. Bimbingan karir adalah suatu bentuk layanan bimbingan yang bertujuan membantu individu memperoleh gambaran dirinya dalam dunia kerja. National vocation association(1930), mengartikan Bimbingan karir sebagai bantuan layanan yang di berikan kepada individu untuk memilih ,menyiapkan ,menyesuaikan ,dan menetapkan dirinya dalam pekerjaan yang sesuai ,serta memperoleh kebahagiaan dari padanya.

Dari pengertian bimbingan karir yang telah di kemukakan di atas ,dapat di simpulkan bahwa prinsip-prinsip dari pengertian Bimbingan karier diantaranya :

1. Pemilihan karir lebih merupakan suatu proses dari pada suatu peristiwa.ini berarti Bimbingan karir harus dilihat sebagai suatu poses yang sesuai dengan prinsip pendidikan pada umumnya ,yaitu sebagai proses yang berlangsung seumur hidup .
2. Bimbingan karir membantu pemahaman dunia kerja dan pekerjaan dalam masyarakat

3. Bimbingan karir haruslah merupakan suatu perkembangan konsep tentang diri sendiri (self-concept)
4. Dalam bimbingan karir termasuk pula pemberian informasi, keterangan mengenai latihan atau pendidikan yang diperlukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pola tingkah laku yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.

Bimbingan karir merupakan suatu kegiatan bantuan layanan bimbingan yang dilaksanakan oleh pembimbing dalam memberikan pandangan, perencanaan karir, membuat keputusan, dan penyesuaian diri.

Dengan mencermati uraian di atas peneliti, dapat menyimpulkan bahwa Bimbingan karir adalah suatu proses bantuan, layanan pendekatan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya sendiri, mengenal dunia kerja, merencanakan masa depan sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkan, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna. Dengan demikian, bimbingan karir difokuskan untuk membantu individu menampilkan dirinya yang memiliki kompetensi atau keahlian agar meraih sukses dalam perjalanan hidupnya dan menncapai perwujudan diri yang bermakna bagi dirinya dan lingkungan di sekitarnya.

b. Tujuan

Tujuan Bimbingan karir

Tujuan bimbingan karir secara khusus adalah untuk membantu atau memfasilitasi perkembangan peserta didik agar memiliki kemampuan-kemampuan sebagai berikut. Memahami dan menilai dirinya, terutama potensi dasar (bakat, minat, sikap, kecakapan,

dan cita-cita) yang terkait dengan dunia kerja yang akan dimasukinya kelak. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karir amat dipengaruhi oleh kemampuan individu memahami dan menilai potensi dasar yang dimilikinya. Oleh karena itu, maka setiap peserta didik perlu dibantu untuk memahami potensi dasar dirinya, sehingga menentukan pilihan atau mengambil keputusan yang sesuai dengan dunia kerja pilihannya serta menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada diri dan masyarakatnya, sehingga menumbuhkan sikap positif terhadap dunia kerja. Sikap positif berarti bahwa individu mau bekerja dalam bidang pekerjaan apa pun tanpa merasa rendah diri, yang penting bermakna bagi diri dan lingkungannya, serta sesuai dengan norma agama yang dianutnya. Mengetahui lingkungan pekerjaan yang berhubungan dengan potensi dirinya serta memahami jenis-jenis pendidikan dan atau pelatihan yang diperlukan untuk mengembangkan karir dalam bidang pekerjaan tertentu. Melalui pengetahuan dan pemahaman tersebut individu terdorong untuk

Membentuk identitas karir dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, persyaratan yang dituntut, lingkungan pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja. Menemukan dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang disebabkan oleh faktor diri dan lingkungannya. Membentuk pola-pola karir, yaitu kecenderungan arah karir. Misalnya, apabila seorang peserta didik bercita-cita menjadi pemandu wisata, dia senantiasa harus mengarahkan dirinya kepada kegiatan-kegiatan yang relevan dengan karir kepariwisataan.

Dewa Ketut Sukardi dalam pendekatan konseling karir melanjutkan bahwa tujuan dari pendidikan karir pada umumnya adalah untuk mempersiapkan siswa berhasil sukses dalam

kehidupan kerja, dengan cara meningkatkan pilihannya untuk memilih jabatan dan mempertinggi prestasi belajarnya dalam semua bidang. Menurutnya pula beberapa tujuan khusus dari pendidikan karir adalah:

1. Untuk mengembangkan sikap-sikap yang baik terhadap pribadi, psikologis sosial dan ekonomi yang bermakna dalam pekerjaan
2. Untuk mengembangkan apresiasi dalam semua tipe dan tingkat pekerjaan
3. Untuk mengembangkan keterampilan mengambil keputusan
4. Untuk mengembangkan kemampuan terhadap penetapan tujuan karir yang sesuai dengan keinginan, kebutuhan, dan kesempatan kesempatan individu
5. Untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan dan sikap-sikap yang penting untuk memasuki dan berhasil dalam karir¹⁴.

Menurut Kemendikbud no 111 tahun 2014 menyebutkan tujuan bimbingan karir yakni memfasilitasi ,perkembangan ,eksplorasi ,aspirasi,dan pengambilan keputusan karir sepanjang rentang hidup peserta didik. Bimbingan karir di berikan kepada peserta didik untuk mencapai kemandirian dalam mengambil keputusan karir dan mempertahankan karir yang telah di pilih di masa depan.¹⁵ Tujuan teori bimbingan karir menurut super adalah membantu individu memahami diri mereka sendiri secara holistik, menjelajahi berbagai opsi karir yang relevan, dan membuat keputusan karir yang tepat melalui pemahaman diri yang

¹⁴ Dewa Ketut Sukardi, Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989),

¹⁵ Permendikbud. (2014). Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 111 Tahun 2014 (hal. 4). Jakarta: Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

mendalam dan pengetahuan tentang dunia kerja, individu, dapat merencanakan dan meraih tujuan karir yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka Implementasi teori Perkembangan Karir Super dalam bimbingan karir membantu untuk memahami pentingnya perencanaan karir .

Mengenali minat dan bakat mereka, mengeksplorasi pilihan karir yang relevan, dan membuat keputusan yang berdasarkan pemahaman diri yang mendalam . Dengan demikian, individu dapat merencanakan dan mempersiapkan masa depan mereka dengan lebih baik di dunia kerja.

c) Fungsi Bimbingan karir

Bimbingan karir memiliki fungsi yang sering diartikan sebagai sifat bimbingan . Menurut Hellen, fungsi bimbingan sering diartikan sebagai sifat Bimbingan. Fungsi utama bimbingan karir dibagi menjadi dua yaitu¹⁶:

1. Fungsi penyaluran yaitu : Memperkenalkan kepada individu kemampuan dan minat serta keterbatasannya, Membantu individu pada suatu saat untuk memilih dan memutuskan.dan Memperkenalkan kepada individu Apa itu pekerjaan
2. Fungsi penyesuaian yaitu : Memberikan bantuan kepada individu untuk memperoleh penyesuain pribadi.

Fungsi ini dilaksanakan dalam rangka membantu individu untuk mengidentifikasi, memahami, menghadapi, dan memecahkan masalah-masalahnya.¹⁷Dalam pemberian bimbingan karir ini selain memberikan informasi, santri juga di beri layanan dan bimbingan dengan cara memberikan pemahaman , memahami dan mengembangkan

¹⁶ Hellen A,Bimbingan dan konseling (jakarta :ciputat press,2022)

¹⁷ Ujang Sukendar, Hubungan Fungsi Bimbingan Karir Dengan Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa/Siswi SMAN 7 Jakarta, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008)

potensi-potensi yang di miliki ,meliputi minat ,bakat , dan kemampuan yang di miliki .¹⁸

d) Teori Bimbingan karir

Teori yang memandang pilihan karir sebagai bentuk perkembangan adalah Donald super .dasar teori ini adalah kerja sebagai perwujudan konsep diri ,artinya orang mempunyai konsep diri dan dia berusaha menerapkannya dengan memilih pekerjaan ,hal yang menurut orang tersebut (*withering*) mengekspresikan dirinya .menurut paham ini ,pilihan karier adalah soal mencocokkan (*coordinating*).

Di dalam irama hidup orang terjadi perubahan – perubahan dan ini berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan konsep diri tersebut . Teori perkembangan menerima teori matcing (teori konsep diri),tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi di dalam hidup seseorang (misalnya waktu tamat pendidikan dan meninggalkan sekolah). Orang dan situasi lingkungannya itu berkembang ,dan keputusan karir itu merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil itu.

Pada tahun 1951, Donald Super mengajukan revisi terhadap definisi bimbingan jabatan (*vocational guidance*) sebagai suatu proses bantuan terhadap individu untuk menerima dan mengembangkan diri dan peranannya secara terpadu dalam dunia kerja, menguji konsepnya dengan realitas dan kepuasan bagi dirinya dan masyarakat (Herr and Cramer, 1979: 6). Atas dasar analisis itu, Super (Tennyson, et. al., 1974: 146) mengganti konsep *vocational choice* menjadi *vocational development*. Teori perkembangan karir yang dicetuskan oleh Super dapat diartikan sebagai dasar perwujudan konsep diri yang berkaitan dengan karier di masa depan. Teori ini bertujuan untuk memberikan gambaran diri secara utuh untuk mampu mengarahkan dirinya pada sejumlah pilihan karier

¹⁸ Siti sofi ,sofiah ,aplikasi fungsi bimbingan karir dan minat siswa melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi ,” irsyad : jurnal bimbingan konseling ,dan psikoterapi islam ,6,1 (2018),76-97.

yang ada. Teori Super ini juga bermanfaat untuk melihat peluang karier yang linier dengan potensi diri seseorang.

Teori self-concept merupakan bagian yang sangat penting dari pendekatan Super terhadap perilaku vokasional. Penelitian menunjukkan bahwa vocational self-concept berkembang melalui pertumbuhan fisik dan mental, observasi kehidupan bekerja, mengidentifikasi orang dewasa, lingkungan umum, dan pengalaman pada umumnya (Rahmad, 2013: 83). Pada akhirnya, perbedaan dan persamaan antara diri sendiri dan orang lain akan terasimilasi. Bila pengalaman yang terkait dengan dunia kerja sudah menjadi lebih luas, maka konsep diri vokasional yang lebih baik pun akan terbentuk. Meskipun konsep diri atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang (vocational self-concept) hanya merupakan bagian dari konsep diri secara keseluruhan, namun konsep tersebut merupakan tenaga penggerak yang membentuk pola karir yang akan diikuti oleh individu sepanjang hidupnya. Jadi, individu mengimplementasikan konsep dirinya ke dalam karir yang akan menjadi alat ekspresi dirinya yang paling efisien sehingga dapat mencapai vocational satisfaction.

Menurut Brown (2007) Teori Super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya, tahun 1953, Super menghasilkan sepuluh 10 proposisi. Kemudian tahun 1957, bersama Bachrach dikembangkan menjadi dua belas (12) dan tahun 1990 dikembangkan lagi menjadi empat belas proposisi yaitu:

1. Nilai, minat, sifat, dan konsep diri. Berbagai karakteristik pribadi sangat bervariasi dalam setiap individu di antara individu. Walaupun kebanyakan dari kita kurang lebih seperti orang lain dalam banyak sifat, keunikan setiap orang jelas dalam kombinasi kekuatan dan kelemahan individual.
2. Berdasarkan karakteristik tersebut, setiap individu masing-masing memiliki kecakapan untuk sejumlah pekerjaan.

Berbagai kemampuan, karakteristik kepribadian, dan sifat-sifat lainnya begitu luas sehingga setiap orang mempunyai kemungkinan untuk berhasil dalam banyak bidang pekerjaan. Penelitian di bidang rehabilitasi telah menunjukkan meskipun individu penyandang cacat terdapat sejumlah pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan hasil yang memuaskan. Untuk orang tanpa gangguan fisik atau emosional yang serius, terbentang luas kemungkinan untuk berhasil dalam berbagai jenis pekerjaan .

3. Setiap pekerjaan membutuhkan pola karakteristik kemampuan dan kepribadian yang cukup luas sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang. Untuk setiap kemampuan atau sifat yang diperlukan dalam kinerja suatu pekerjaan tertentu, orang mungkin berharap untuk menemukan kuantitas modal yang paling sesuai dengan sifat pekerjaan.
4. Pilihan vokasional dan kompetensi, situasi-situasi di mana orang hidup dan bekerja, serta konsep diri akan mengalami perubahan karena waktu dan pengalaman, karena itu membuat pilihan pekerjaan

Dan penyesuaiannya merupakan suatu proses yang kontinyu. Seseorang melatih kecakapan-kecakapan tertentu yang dimilikinya atau mengembangkan ke tingkat yang lebih tinggi memerlukan penyaluran dalam pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan untuk mempergunakan kecakapannya yang telah berkembang.

5. Proses perkembangan itu dapat kita simpulkan dalam serangkaian tahap-tahap perkembangan kehidupan manusia, yaitu pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan kemunduran, dan dibagi lagi menjadi: (a) fantasi, fase tentatif, dan realistis dari tahap eksplorasi dan (b) fase uji coba (trial) dan fase stabil (stable) dari tahap pembentukan.
6. Pola karir seseorang ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi orangtua, kemampuan mental, pendidikan, keterampilan, karakteristik kepribadian (kebutuhan, nilai, kepentingan, sifat, dan konsep diri), dan kematangan karier serta kesempatan yang terbuka bagi dirinya. Faktor di atas tersebut di latar belakang oleh pengalaman individu yang berkontribusi terhadap sikap dan perilaku

Beberapa faktor jelas berkontribusi lebih signifikan daripada yang lain:

Perkembangan orang dalam melewati tahap-tahap dapat dipandu dengan bantuan untuk pematangan kemampuan dan minat dan dengan bantuan untuk melakukan uji realitas (reality-testing) serta untuk mengembangkan konsep diri (self-concept). Individu dapat dibantu untuk bergerak ke arah pilihan pekerjaan yang memuaskan dalam dua cara: (a) dengan membantu seseorang untuk mengembangkan kemampuan dan minatnya; (b) dengan membantu seseorang untuk memperoleh pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga dapat membuat pilihan yang memuaskan.

Proses perkembangan karir itu pada dasarnya adalah pengembangan dan implementasi konsep diri. Konsep diri adalah perpaduan antara kemampuan dasar yang diwariskan, kesempatan untuk memainkan berbagai peranan dirinya, dan evaluasi atau penilaian orang lain

terhadap usaha memainkan peranan tersebut. Selama masa pendidikan, sebelum seseorang benar-benar memasuki dunia kerja, seseorang sudah membayangkan jabatan atau peranan yang kelak akan dilakukan dan ini merupakan bagian daripada perkembangan konsep dirinya.

b. Proses kompromi antara faktor individu dan sosial, antara konsep diri dan realitas, adalah permainan peranan dalam berbagai latar dan keadaan (pribadi, kelompok, pergaulan, hubungan kerja). Karena dunia kerja sedemikian kompleks sifatnya dan persyaratan masuk demikian sukarnya, maka kecil kemungkinannya untuk mencoba benar-benar berpartisipasi dalam situasi pekerjaan yang nyata/realistis. Ini menuntut perlunya pencocokan konsep diri dan tuntutan terhadap pekerjaan yang tawarkan dalam situasi yang pada dasarnya abstrak.

a. Kesuksesan dalam menghadapi tuntutan lingkungan dalam setiap tahap kehidupan karir diberikan tergantung pada kesiapan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut (kematangan karir). Super mengidentifikasi kematangan karir sebagai kelompok karakteristik fisik, psikologis, dan sosial yang merupakan kesiapan individu dan kemampuan untuk menghadapi dan menangani masalah perkembangan dan tantangan.

B .Etos kerja islami .

1). Definisi etos kerja

Etos diambil dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti watak dan karakter. Dengan demikian etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan manusia berjenan dengan kerja terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya¹⁹ dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang atau sekelompok manusia. Seorang tenaga kerja harus memiliki etos kerja yang Tinggi guna mencerminkan semangat bekerja.²⁰ Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu sarana manusia

¹⁹ Ahmad janan Asifudin ,Etos kerja islami (Surakarta.muhamadiyah university press 2004)h,234

²⁰ Mohammad Irham, “Etos Kerja dalam Prespektif Islam”, Jurnal Substantia, Vol. 1 4, No. 1, April 2012, hal 12

untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Islam juga berpendapat bahwa bekerja merupakan ibadah guna mendekatkan diri kepada Allah SWT apabila dilakukan dengan jujur dan ikhlas. Etos kerja yang Islami, dirumuskan berdasarkan konsep iman sebagai landasan utama. Islam mampu menjadi sumber motivasi yang kuat dalam mewujudkan etos kerja.

Dalam *webseters university Dictionary* dijelaskan Etos sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau Ras ²¹konetjoningrat mengemukakan pandangan nya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain ²²Etos berasal dari Bahasa Yunani *Ethos* artinya ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa ²³.

Etos kerja Islami merupakan karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits. Dalam perspektif Al-Quran etos kerja merupakan etos atau etika yang selalu mengedepankan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an. Setiap pekerjaan tidak hanya memandang pada aktivitas dunia saja, namun bekerja dilakukan karena ibadah dan juga sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah Swt.

Kata kerja dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya kegiatan melakukan sesuatu. ²⁴EL Qussy, seorang pakar ilmu berkebangsaan Mesir mengatakan bahwa kegiatan kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis, pertama perbuatan yang berhubungan dengan mental, dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan, yaitu untuk

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cet. Ke-5, (Jakarta: Gema Insani, 2008), hal. 16

²³ Mochtar Bukhori, *penelitian pendidikan dan pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Ikip Muhammadiyah Press, 1994)

²⁴ Musa Asy'ari, *Islam .Etos kerja*, h.33-34

mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random sebagaimana yang terlihat pada gerakan bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan reflek dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran²⁵. Etos kerja seseorang adalah bagian dari tata nilai individual nya demikian pula etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa itu. Etos kerja adalah sifat estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang di refleksikan dalam suatu kehidupan. Etos kerja adalah pancaran dari sikap manusia yang mendasar terhadap kerja. Dari sejumlah definisi dan penjelasan diatas, meski beragam namun dapat di tangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.

Selanjutnya di mengerti bahwa timbulnya kerja dalam konteks ini adalah karena termotivasi oleh sikap hidup mendasar itu. Etos kerja dapat berada pada individu dan Masyarakat. Etos bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral dan menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai cara dirinya mengisi dan menggapai makna hidup yang di ridhai-Nya, menggapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat, sehingga etos kerja berkaitan dan bersenyawa dengan semangat, kejujuran dan kepiawaian dalam bidangnya (profesional).

2) Terbentuknya Etos kerja islami

Manusia bukan suatu entitas homogen, melainkan suatu realitas heterogen yang tidak jarang merupakan carut-marut yang tak teratur. Perlu disadari kesukaran memahami manusia, dikarenakan banyaknya persoalan yang terkandung dalam diri makhluk unik ini. Ia sulit

²⁵ Abdul Aziz el-Qussy, Pokok-pokok Kesehatan Jiwa/Mental, Terj. Dr. Zakiah Daradjat, Jakarta: Bulan Bintang, 1974, 100-101.

didekati secara menyeluruh, namun bukan berarti tidak mungkin dilakukan Pendekatan secara demikian atasnya. Menurut Hanna Djumhana Bastaman ciri manusia antara lain, ia merupakan kesatuan dari empat dimensi yakni: fisik-biologis, mental-psikis, sosio-kultural, dan spiritual²⁶.kajian terhadap perilaku manusia tidak cukup kalau hanya menggunakan studi objektif semata. Salah satu karakteristik yang melekat pada etos kerja amnesia ,ia dari sikap hidup mendasar pemiliknya terhadap kerja, seirama dengan itu nuwair juga menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang di arahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Manusia bukan suatu entitas homogen, melainkan suatu realitas heterogen yang tidak jarang merupakan carut-marut yang tak teratur.

Perlu disadari kesukaran memahami manusia, dikarenakan banyaknya persoalan yang terkandung dalam diri makhluk unik ini. Ia sulit didekati secara menyeluruh, namun bukan berarti tidak mungkin dilakukan pendekatan secara demikian atasnya. Menurut Hanna Djumhana Bastaman ciri manusia antara lain, ia merupakan kesatuan dari empat dimensi yakni : fisik-biologis, mental-psikis, sosio-kultural, dan spiritual.kajian terhadapa perilaku manusia tidak cukup kalau hanya menggunakan studi objektif semata .untuk memperoleh pengertian yang menyeluruh ,segi-segi objektifnya juga perlu di pertimbangkan . untuk memahami tingah laku seseorang perlu, di pertimbangkan perasaan,kenginan, harapan ,dan aspirasinya .peneliti tingkah laku manusia ,bagi keberhasilannya dituntut agar bersifat filosofis ,lebih kreatif intuitif ,mampu melihat realitas dan memandang semua disiplin yang beraneka ragam sebagai sejawat yang saling membantu sekedar bidang-bidaangnya yang terpisah .²⁷penelitian dan pembahasan cara terbentuknya Etos kerja manusia tidak boleh mengabaikan kenyataan ini.

²⁶ Djamaludin Ancok dan fuad nashari suroso , psikologi islam ,solusi islam atas problem-problem psikologi, (Yogyakarta :pustaka belajar ,1995)cet ,ke 2,h.156.

²⁷ Frank G.Goble The Thirt Force,The psikology Abraham maslow,(New York:Washington squere press,1971),p.19-20

Salah satu karakteristik yang melekat pada Etos kerja Manusia ,ia merupakan pancaran dari sikap hidup mendasa pemilik nya terhadap kerja. Menurut sardar nilai –nilai adalah serupa dengan konsep dan cita-cita yang mengerakkan perilaku individu dan masyarakat.²⁸Etos kerja itu bukan sesuatu yang didominasi oleh urusan fisik lahiriah. Etos kerja merupakan buah atau pancaran dari dinamika kejiwaan pemiliknya atau sikap batin orang itu. Membayangkan etos kerja tinggi tanpa kondisi psikologis yang mendorongnya mirip dengan membayangkan etos kerja robot atau makhluk tanpa jiwa. Dalam konteks ini, tentu bukan etos kerja demikian yang dikehendaki. Lebih dari itu perlu dijadikan catatan penting bahwa manusia adalah makhluk biologis, sosial, intelektual, spiritual dan pencari Tuhan ia berjiwa dinamis.

Karena itu, manusia dalam hidupnya termasuk dalam kehidupan kerjanya sering mengalami kesukaran untuk membebaskan diri dari pengaruh faktor-faktor tertentu, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misalnya dari dorongan kebutuhan, frustasi, suka atau tidak suka, persepsi, emosi, kemalasan, dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal, datangnya dari luar seperti faktor fisik, lingkungan alam, pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman dan latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, serta janji dan ancaman yang bersumber dari ajaran agama. Kesehatan pun memainkan peranan amat penting. Dengan membuat perbandingan akan tampak perbedaan etos kerja Islami dan etos kerja non agama. Perbandingan antara keduanya Persamaan Etos kerja nonagama dan Etos kerja islami sebagai berikut :

1. Persamaa Etos kerja non agama dan etos kerja Islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan

²⁸ Zianudin Sardar ,rekayasa masa depan peradaban muslim ,terj.rahmani Astuti ,(Bandung :Penerbit mizan ,1993)cet ke-4 ,hal 45 .

etos kerja Islami dalam hal ini identik dengan sikap hidup mendasar .

2. Keduanya sama-sama timbul karena motivasi.
3. Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja.
4. Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks.
5. Etos Kerja Islami Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini identik dengan sistem keimanan atau aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan sistem keimanan Islam)

Perbedaan Etos kerja non -agama dan Etos kerja islami Sebagai berikut:

Etos kerja non agama

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan pandangan hidup atau nilai-nilai yang di anut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu).
2. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja .disini motivasi tidak bersangkut paut dengan iman, agama ,atau niat ibadah. Ia bersumber dari akal ,pandangan hidup ,dan nilai-nilai yang di anut .
3. Tidak ada iman
4. Etika berdasarkan akan dan pandangan hidup atau nilai –nilai yang di anut. B. Etos kerja islami

1. Sikap hidup mendasar terhadap kinerja di sini identik dengan sistem keimanan atau aqidah islam berkenaan dengan kerja atau dasar pemahaman bersumber dari wahyu

dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional .akan lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu(meski di mungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain.namun menyatu dengan sisitem keimanan islami)

2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman akal terhadap wahyu . dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat ,juga berpeluang menjadi sumber .disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami ,iman islami (atas dasar pemahaman)berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah)terhadap kerja ,sekaligus motivasi kerja islami .
3. Motivasi di sini timbul dan bertolak dari sistem keimanan atau aqidah islam berkenaan dengan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama .maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna
4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem atau aqidah islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja)

kDari uraian dia atas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa etos kerja seorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. diambil suatu kesimpulan sebagai berikut: Pertama, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar dan

mewujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Kedua, etos kerja memiliki relasi yang sangat dekat dengan keberagamaan seseorang atau sekelompok orang. Karena dalam perspektif kaum agamis, etos kerjanya lebih dipengaruhi cara pandangnya terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya. Jadi dalam hal ini bekerja tidak hanya berdimensi duniawi tetapi juga berdimensi ukhrawi. Ketiga, pembentukan etos kerja Islami terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal. Sistem keimanan itu identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami.

2. Faktor –Faktor yang mempengaruhi Etos kerja islami
Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh, seperti halnya Westra (1980) menyatakan bahwa "Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh". Lalu Menurut Nitisemito (1982) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, antara semangat kerja dan kegairahan kerja sulit dipisahkan.

b) Balai latihan kerja(BLK)

1. Pengertian Balai latihan kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK, adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.²⁹.

2. Sejarah Balai latihan kerja(BLK)

Asal mulal Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang industri pada tahun 1953 dan pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. Pada tahun 1970, seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) berada dibawah naungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerah di Indonesia. Program Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang berorientasi pada peningkatan akses dan mutu pelatihan vokasi, yang diimplementasikan melalui pengembangan

²⁹ Peraturan Menti Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1.

Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas, menjadi momentum positif untuk menyiapkan SDM kompeten dan berdaya saing di daerah dan lingkungan pondok pesantren. Dalam hal ini, PP. Mukhtar Syafa'at Blokagung menyambut program (KEMNAKER) untuk meningkatkan SDM lokal melalui BLK Komunitas. Pondok Pesantren memiliki sejumlah potensi yang bisa dikembangkan dan perlu diiringi dengan peningkatan SDM. Oleh karena itu kami bermaksud untuk mengembangkan BLK Komunitas dengan Kejuruan Teknik Las (Welding).

Balai latihan Kerja (BLK) Mukhtar syafa'at didirikan pada tanggal 17 juni 2022 di bawah naungan yayasan pondok pesantren Mukhtar syafa'at Blokagung karangdoro tegalsari banyuwangi tujuan di dirikanya Balai latihaaan kerja tersebut adalah Dalam rangka menumbuhkan potensi SDM, dan sumber daya alam di lingkungan dan di internal PP. Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari.³⁰ kami bermaksud membentuk BLK Komunitas di PP. Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari kami, dengan Tujuan:

1. Meningkatkan kompetensi keterampilan dan keahlian santri dibidang kejuruan teknik Las (welding)
2. Menggali potensi dan serapan pasar kerja lokal sekitar pesantren
3. Membuka akses peluang kerja bagi para santri dan masyarakat sekitar pondok pesantren
4. Memberikan bekal dan mental produktif bagi para santri di lingkungan Pondok Pesantren

³⁰ Mukhtar Syafa'at, *Definisi BLK* (Blokagung:2023).

Mukhtar Syafa'at Blokagung
Tegalsari.

3. Visi dan Misi balai latihan kerja

Visi :

“Mewujudkan Lembaga Islam yang Unggul dalam Melayani Umat di Bidang Pendidikan Keagamaan dan sosial untuk Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang kuat, Mandiri, Berkarakter dan Berakhlaq Mulia ”

Misi :

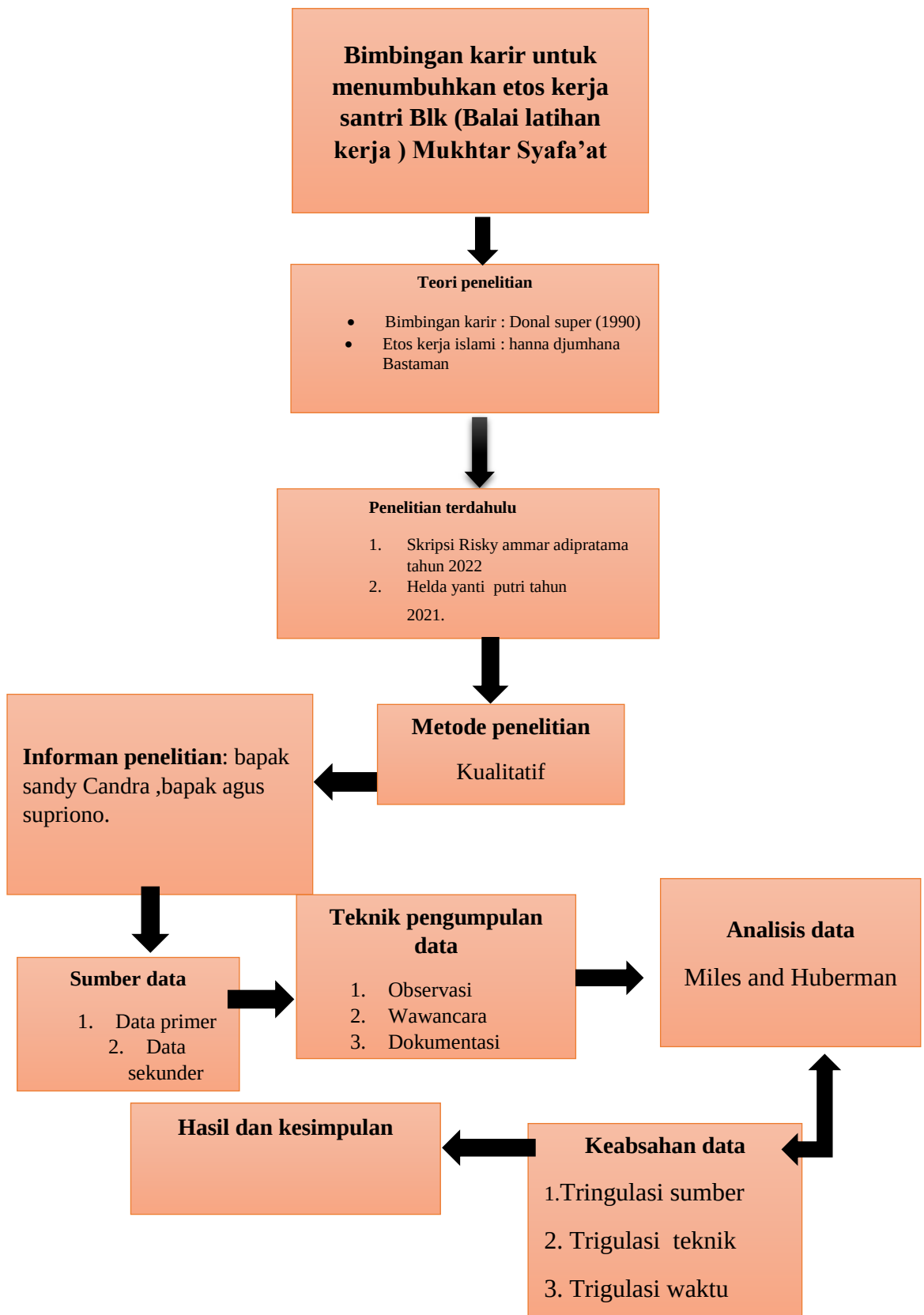
1. Membangun insan yang kuat aqidah keimanan dan keislaman
2. Mencetak insan yang berakhlaq islami berdasarkan qur'an dan hadist
3. Membangun umat yang mandiri secara Sosial dan ekonomi dengan mengembangkan Life skill
4. Menumbuhkan santri yang memiliki jiwa wirausaha Membangun pusat informasi yang islami yang rohmatan lilalami.

c) Santri

Menurut Zamakhsari Dhofier memaparkan beberapa istilah yang menjadi asal usul penyebutan santri. Pertama, dengan mengutip pendapat prof. John bahwa istilah santri berasal dari bahasa Tamil yang berarti **master** mengaji. Kedua, pendapat C.C. Berg bahwa kata santri berasal dari kata shastri yang dalam bahasa India berarti orang-orang yang tahu bukubuku Agama Hindhu atau seorang sarjana ahli kitab suci Agama Hindhu. Secara generik santri di pesantren berarti seseorang yang mengikuti pendidikan dipesantren, dan dapat dikategorisasikan kedalam dua kelompok besar, yaitu santri muqim dan santri kalong. Santri muqim adalah mereka yang datang dari tempat yang jauh dan ingin berkonsentrasi belajar secara baik, sehingga harus tinggal dan menetap dipondok pesantren. Sedangkan santri kalong adalah mereka yang berasal dari wilayah sekitar pesantren dan biasanya mempunyai kesibukan- kesibukan lain,

C. Kerangka konseptual

Proses berpikir penelitian ini adalah menghubungkan dan menguraikan tema-tema yang akan dibahas. Proses berpikir penelitian ini dikembangkan untuk keperluan pelaksanaan penelitian. Penelitian ini mendeskripsikan Bimbingan karir untuk menumbuhkan Etos kerja santri Blk (Balai Latihan kerja) Mukhtar Syafa'at.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian yang kualitatif yakni Penelitian yang bersifat deskriptif atau mendeskripsikan hasil penelitian dari fokus penelitian, dalam bentuk uraian yang didapatkan dari mengamati obyek yang diteliti dan bersifat faktual. Menurut Sughiyono, Metode penelitian kualitatif mengatakan bahwa metode kualitatif adalah penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui atau memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian sehingga sesuai dengan judul penelitian ini yakni mendeskripsikan tentang Bimbingan karir untuk menumbuhkan Etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at Blokagung³¹.

B. Lokasi Penelitian (waktu)

Penelitian dilaksanakan di balai latihan kerja (BLK) pondok pesantren mukhtar syafa'at Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi. Penelitian dilaksanakan pada waktu yang tepat, penelitian dilaksanakan dengan unit penelitian secara individu tanpa melibatkan kelompok, tetapi untuk yang diteliti itu pasti melibatkan kelompok.

C. Kehadiran peneliti

Merupakan sebuah kewajiban, karena seorang peneliti mengambil peran penting selama proses penelitian. Seorang peneliti termasuk instrument utama demi keberhasilan sebuah penelitian.

D. Subjek peneliti (informan)

Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan di kenai kesimpulan dari hasil penelitian .pemilihan informan diambil dengan teknik snowball sampling

³¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2011), hlm 6.

teknik pengambilan sampel sumber data semakin besar seiring waktu karena sumber data yang lebih sedikit diperkirakan tidak dapat memberikan data yang lengkap. Penelitian kualitatif tidak mempermasalahkan jumlah informan, dapat bergantung pada seberapa tepat pemilihan informan kunci dan kompleksitas dari berbagai fenomena sosial yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode snowball sampling, yang merupakan proses pemilihan informan berdasarkan data dari informan sebelumnya tanpa menentukan jumlah informan secara pasti, hanya untuk mendapatkan informasi tentang topik penelitian yang diperlukan. Setelah informasi penelitian dianggap cukup, pencarian informan akan dihentikan. Informan yang akan saya teliti adalah instruktur balai latihan kerja Mukhtar Syafa'at Bapak sandy chandra Permana dan Bapak agus supriono Subyek yang saya ambil adalah Bimbingan karir , etos kerja islami ,santri di balai latihan kerja (BLK). karena. Subjek penelitian ini di gunakan untuk sumber informasi dan pengumpulan data –data .

E. Data dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai oleh peneliti ini dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Berpijak dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa sumber data untuk menggali informasi problem penentuan bimbingan karir untuk menumbuhkan etos kerja santri tingkat akhi balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung banyuwangi , adalah sumber data primer. Sumber data primer merupakan sumber data pokok, yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah santri balai latihan kerja akademik 2023/2024 .. Diharapkan hal ini akan sangat membantu peneliti untuk melihat bagaimana problem penentuan karir mahasiswa tersebut. yang menjadi sumber data

sekunder adalah informan lain yang mengerti dan paham tentang penelitian yang peneliti lakukan.

adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara kepada salah satu instruktur balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at dan struktur pelatihan balai latihan kerja (BLK)Mukhtar Syafa'at Blokagung Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Santri balai latihan kerja mukhtar Syafa'at Blokagung dan lainnya³².

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan. Sesuai dengan bentuk pendekatan kualitatif dan sumber data yang digunakan.³³ maka, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Teknik Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena objek dan yang diteliti secara obyektif dan hasilnya akan dicatat secara sistematis agar di peroleh gambaran yang lebih konkret tentang kondisi lapangan³⁴. Teknik ini digunakan karena, peneliti membutuhkan informasi yang jelas, untuk membuat sebuah penelitian yakni dengan terjun langsung kelapangan untuk mengetahui keadaan yang akan diteliti. Peneliti melakukan observasi balai latihan kerja (BLK) dipondok pesantren mukhtar syafa'at, pada bagian Instruktur Dan Pelatihan. lewat pengamatan dan pengindraan. Peneliti kemudian membuat laporan berdasarkan apa yang dilihat, didengar, dan dirasakan selama observasi. Observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih nyata dan

³² Suharsini Arikunto, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi 2010, (Yogyakarta: Rienika Cipta, 2010), hlm 172.

³³Suharsini Arikunto, *Metode Penelitian; Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi revisi IV, (Yogyakarta: Rieneka Cipta, 1998), hlm. 236.

³⁴ Lexy moleong ,metodologi penelitian kualitatif ,(bandung .remaja Rosdakarya ,2013),174

detail mengenai suatu peristiwa atau kejadian. Peneliti dapat mengamati komunitas tertentu untuk memahami kebiasaan atau cara kerja mereka. Observasi dapat berupa observasi partisipasi, tidak terstruktur, dan kelompok. Tujuan Teknik ini untuk mengetahui proses Bimbingan karir untuk menumbuhkan Etos kerja islami santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at Blokagung .

Langkah-langkah melakukan observasi yaitu:

1. Menentukan objek observasi
2. Membuat pedoman observasi atau kerangka penelitian
3. Menentukan lokasi observasi
4. Menentukan metode pengumpulan data yg ingin dilakukan, misal, dengan wawancara.
5. Menentukan metoda analisis agar diperoleh kesimpulan yang tepat.

2) Teknik Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber atau informan terkait topik penelitian secara langsung. Peneliti disini akan mewawancarai Instruktur dan Pelatihan balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at Blokagung Wawancara digunakan ketika peneliti ingin mengetahui pengalaman atau pendapat informan mengenai sesuatu secara mendalam. Wawancara juga bisa dipakai untuk membuktikan informasi atau keterangan yang telah diperoleh sebelumnya.

Agar wawancara efektif, ada beberapa tahap yang harus dilakukan, yaitu memperkenalkan diri, menjelaskan tujuan, menjelaskan materi wawancara, baru mengajukan pertanyaan.

Langkah-langkah melakukan wawancara yaitu:

1. menentukan tema wawancara
2. menentukan narasumber dari wawancara
3. menyediakan pertanyaan yang ingin ditanyakan kepada narasumber

4. menulis jawaban sesuai dengan apa yang dikatakan narasumber setelah mendapatkan jawaban, berterima kasih kepada narasumber
5. kemudian menyimpulkan semua jawaban menjadi ringkas

3) Studi Dokumen

Studi dokumen dilakukan dengan mengkaji dokumen-dokumen terkait topik penelitian. Dokumen tersebut dapat berupa surat, arsip foto, notulen rapat, jurnal, buku harian, dan lain-lain. Jadi disini peneliti mengkaji dokumen yang dihasilkan dari peneletian. Tujuan teknik ini adalah untuk mencari kedalaman tinjauan informasi dan komunikasi yang terdapat dalam dokumen.

Langkah-langkah studi dokumen yaitu:

- a. Membaca dan memahami secara teliti data yang mendukung penelitian.
- b. Mencari dan mengumpulkan buku dan kajian terdahulu yang relevan dengan tujuan dan objek penelitian.
- c. Menganalisa buku atau dokumen untuk memperoleh hasil penelitian dengan dasar teori yang diperoleh.
- d. Menyimpulkan hasil penelitian.

3) Teknik Catat

Muhammad mengatakan bahwa teknik catat merupakan teknik lanjutan dari teknik simak bebas libat cakap. Adapun teknik catat ini diharapkan peneliti memiliki kartu data dari perolehan pengumpulan data yang sudah dilakukan.

G. Keabsahan Data

Keabsahan data menurut Moleong merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (relibilitas) menurut versi positivisme dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri. Kriteria keabsahan data juga dikemukakan oleh Moleong menurutnya sebagai upaya dalam menentukan keabsahan (trustworthiness) data

maka dibutuhkan teknik pemeriksaan.³⁵ Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Terdapat empat kriteria yang digunakan, yakni kepercayaan atau kredibilitas, keteralihan atau transferability, kebergantungan atau dependability, dan kepastian atau confirmability.

Adapun penelitian ini menggunakan teknik Triangulasi. Teknik triangulasi dapat dimaknai sebagai pemeriksaan data dari berbagai sumber dan berbagai cara, dan berbagai waktu. Teknik triangulasi terdapat tiga macam yakni triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1) Triangulasi sumber

Penelitian kualitatif menggunakan Triangulasi dengan sumber, yakni dengan membandingkan dan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang sudah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan kemudian dimintakan kesepakatan. Dengan menggunakan triangulasi sumber, hal itu dapat dicapai dengan tujuan untuk mengetahui keabsahan sumber data.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan memeriksa data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, observasi, dokumentasi atau kuisioner. Peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

3) Triangulasi Waktu

Waktu dapat mempengaruhi kredibilitas data. Untuk itu dalam pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam situasi atau waktu yang berbeda. Bila hasil

³⁵ Moleng 2014 Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sampai ditemukan kepastian datanya. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti yang lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.

H. Analisis Data

Sugiyono (mengatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum penelitian dilakukan hingga selesai di lapangan. Maka dalam hal ini sejalan dengan model Miles and Huberman dalam (Sugiyono) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analysis terhadap jawaban yang di wawancarai.³⁶

terdapat empat langkah dalam menganalisis data saat dilapangan yaitu: Pengumpulan data, Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

a. Pengumpulan Data

Bagian terpenting dalam setiap penelitian yakni pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara yang mendalam dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data membutuhkan waktu yang cukup lama agar data yang diperoleh semakin banyak. Prosesnya diawali dengan pemahaman secara umum terhadap sosial atau obyek yang diteliti. Maka akan diperoleh data yang sangat banyak dan bervariasi

b. Reduksi Data

Penemuan reduksi data dilapangan apabila cukup banyak maka penelitian dilakukan dengan

³⁶ Miles, M.B & Huberman (buku sugiono). 1984, Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia.

menggunakan teknik catat, peneliti mencatat secara teliti dan terperinci dengan data yang ditemukan saat meneliti. Semakin lama peneliti di lapangan akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan reduksi data. Reduksi data yaitu proses mereduksi atau proses merangkum data. Adapun reduksi data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan tabel kartu pengumpulan data.

c. Penyajian Data

Setelah proses reduksi data menurut teori Miles dan Huberman yakni melakukan proses yang selanjutnya yakni proses penyajian data. Dalam penelitian kualitatif biasanya bentuk penyajian datanya menggunakan bentuk tabel, grafik atau dalam bentuk naratif. Adapun dalam bentuk penyajian data penelitian ini menggunakan bentuk naratif.

d. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir setelah proses penyajian data menurut teori Miles dan Huberman yakni penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan merupakan jawaban atau hasil yang didapatkan dari rumusan fokus penelitian. Penarikan kesimpulan harus disertai dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data agar kesimpulan yang dikemukakan menjadi kesimpulan yang kredibel. Simpulan dari penelitian kualitatif merupakan sebuah temuan baru yang belum pernah diteliti sebelumnya.

I. Tahapan-tahapan Penelitian

Dalam setiap penelitian diperlukan suatu tahapan-tahapan tertentu demi keberhasilan sebuah penelitian yang diharapkan. Dengan adanya tahapan-tahapan penelitian akan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian yang dituju secara sistematis. Adapun tahapan-tahapan penelitian ini adalah:

a. Menentukan judul penelitian

- b. Menentukan objek penelitian
- c. Mencari kajian terdahulu yang relevan
- d. Mencari kajian teori
- e. Mencari sumber dan referensi dari buku dan jurnal terkait
- f. Mengumpulkan data-data yang relevan
- g. Mencari sistematika penulisan penelitian
- h. Menyusun kerangka penulisan penelitian
- i. Menulis dan menyusun penelitian
- j. Menarik kesimpulan dari hasil penelitian.

J. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber pedoman kepenulisan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah institut agama islam Darussalam Blokagung Tahun 2022. Sistematika dalam penulisan proposal ini tidak menggunakan bab untuk mengelompokkan sub bab yang ada. Akan tetapi penulisan langsung diarahkan dengan membagi 3 komponen isi dari karya ilmiah yang terdiri atas (1) Bagian awal (2) Bagian inti (3) Bagian akhir. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagian awal terdiri dari: halaman judul, halaman persetujuan, dan daftar isi. Bagian inti berisi uraian yang terdiri dari judul penelitian, konteks penelitian yang mendeskripsikan latar belakang masalah yang akan dikaji, fokus penelitian atau pokok permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian (berisi manfaat teoritis dan manfaat praktis), definisi istilah, kajian pustaka (yang berisi penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka konseptual), metode penelitian (berisi: jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, tahapan-tahapan penelitian, dan sistematika penulisan. Bagian akhir terdiri atas Daftar pustaka dan lampiran. Yang didalamnya berisi sumber rujukan atau referensi yang menunjang pelaksanaan peneliti.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran umum penelitian

1. Setting penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at yang terletak di Dusun Blokagung RT 02 RW 03 Desa karangdoro kecamatan tegalsari Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur ,yakni Yayasan Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung .

2. Sejarah singkat

Balai latihan Kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at di dirikan pada tanggal 17 Juni 2022 Yang di Ketuai Oleh KH.. Khotibul umam , yang selanjut nya di kerap di panggil Gus Umam. KH. Khotibul umam anak ke dua dari 5 bersaudara dari Pasangan Hj. Mahmudah ahmad dan KH. Ahmad Qusyairi syafa'at pengasuh Pondok pesantren mukhtar Syafa'at . Gus umam telah mengenyam berbagai pendidikan dari berbagai pesantren .Gus umam melanjutkan nyantrinya di pondok pesantren al falah plosu kemudian setelah pulang dari pondok pesantren beliau melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi sekolah Agama islam Darussalam Blokagung setelah lulus jenjang S1 pada tahun 2019 Gus umam melanjutkan pendidikanya di UIN KH. Ahmad siddiq Jember mengambil progam studi hukum islam .

Awal mulanya di dirikan Balai latihan Kerja mukhtar syafa'at karena adanya diskusi dari pengasuh dan pengurus yayasan Mukhtar syafa'at guna untuk mengubah menset santri dan

3. Visi dan Misi

Visi merupakan aspirasi atau sesuatu yang di dambakan untuk dimiliki di masa depan. Misi

merupakan pernyataan yang menegaskan visi liwat garis besar jalan yang akan diambil untuk sampai pada visi yang telah lebih dulu dirumuskan. Visi dari Balai latihan kerja Mukhtar syafa'at yaitu: Mewujudkan Lembaga Islam yang unggul dalam Melayani Umat di Bidang Pendidikan Keagamaan dan sosial untuk Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang kuat, Mandiri, berkarakter dan Berakhlaq mulia.

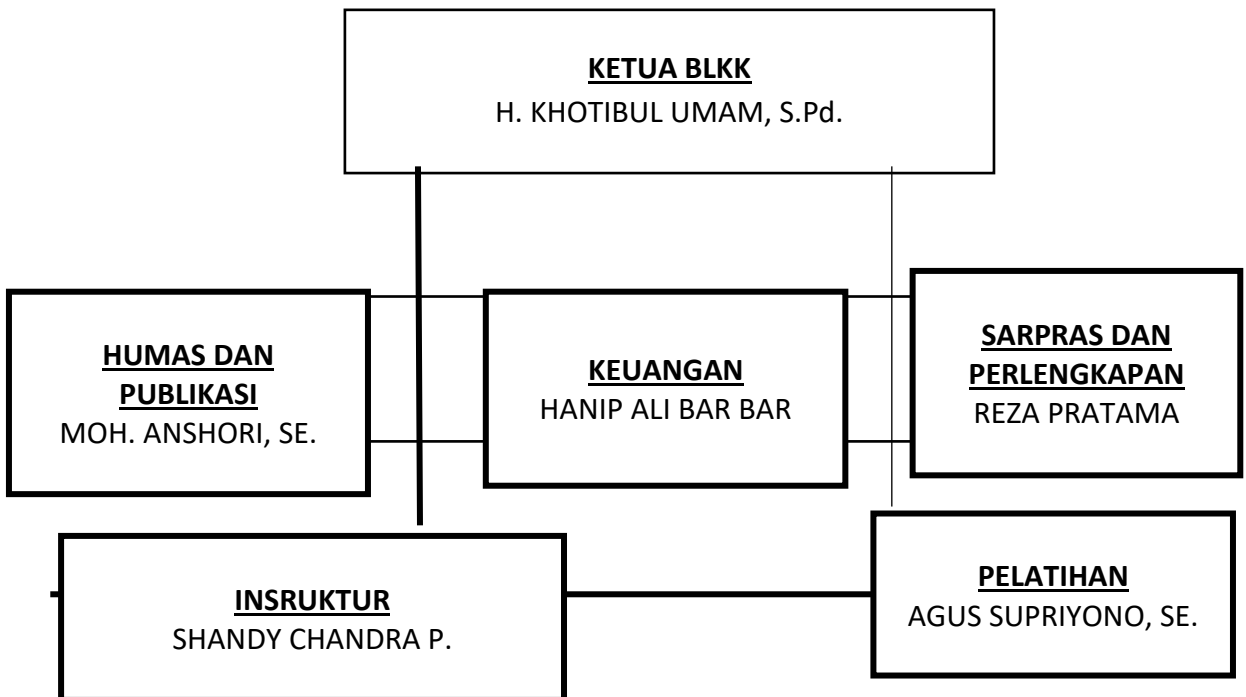
Sementara Misi dari Balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at :

- 1.) Membangun insan yang kuat aqidah keimanan dan keislaman
- 2.) Mencetak insan yang berakhlaq islami berdasarkan qur'an hadist
- 3.) Membangun umat yang mandiri secara sosial dan ekonomi mengembangkan *Life skill*
- 4.) Menumbuhkan santri yang memiliki jiwa wirausaha
- 5.) Membangun pusat informasi yang islami yang rohmatan lilalamin

4. Data dan legalitas Balai Latihan Kerja

- 1.) Nama Balai latihan Kerja (BLK): Mukhtar Syafa'at
- 2.) Alamat : Dsn. Blokagung RT 2 RW 3 Karangdoro Tegalsari Banyuwangi
- 3.) Tahun Berdiri : 2022
- 4.) Nomor Statistik : 510035100082
- 5.) Desa : Karangdoro
- 6.) Kelurahan : Karangdoro
- 7.) Kecamatan : Tegalsari
- 8.) Kabupaten : Banyuwangi
- 9.) Provinsi : Jawa Timur
- 10.) Kode Pos / PO Box : 684855 / 226
- 11.) Phone : 0853 3607 8703
- 12.) Email : Blkkmukhtarsyafaat@gmail.com
- 13.) Nama Pengasuh : KH. Khotibul Umam, S.Pd.I: -
- 14.) Tahun Beroprasi : 2022
- 15.) Instagram : blkmusya

2. Struktur Balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at



URAIAN TUGAS DAN FUNGSI :

A. PEMBINA

1. Memutuskan atau menyetujui perubahan Peraturan BLK
2. Melakukan pengangkatan dan pemberhentian pengurus
3. Menetapkan kebijakan umum BLKK yang didasarkan pada anggaran dasar yayasan;
4. Melakukan pengesahan terkait program kerja dan rancangan anggaran tahunan BLK

B. KETUA

1. Sebagai penanggung jawab terhadap serangkaian kegiatan yang dilaksanakan di lembaga
2. Memimpin rapat-rapat yang dilaksanakan dalam melaksanakan program lembaga
3. Mengambil kebijakan yang bersifat strategis untuk perkembangan lembaga
4. Meminta laporan pelaksanaan kegiatan dari ketua pelaksana tentang berhasil tidaknya program yang dilaksanakan.
5. Merencanakan program kerja.
6. Bertanggungjawab secara operasional atas kesesuaian pelaksanaan program.
7. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan.
8. Menjalin hubungan baik dengan dinas terkait.
9. Menjalin hubungan lembaga dengan masyarakat dalam hal penyaluran ulusan atau kerja sama lain.

C. KEUANGAN

1. Bersama Ketua menjalankan kebijaksanaan keuangan.
2. Bertanggung jawab atas administrasi keuangan lembaga
3. Membuat laporan keuangan lembaga secara berkala sehingga dapat diperiksa bila diperlukan.
4. Menandatangani bukti-bukti pengeluaran dan penerimaan uang.

5. Membuat dan mengumpulkan bukti-bukti tertulis pengeluaran uang yang berupa kuitansi dan lain sebagainya.
6. Menerima dan menyimpan uang milik lembaga.
7. Membuka rekening bersama penanggungjawab program.
8. Menerima dan mengeluarkan uang atas persetujuan penanggungjawab program dan ketua pelaksana.
9. Menyelenggarakan administrasi keuangan kegiatan/program.
10. Melaporkan pemasukan dan pengeluaran keuangan secara berkala kepada penanggungjawab program dan ketua pelaksana.
11. Berwenang mewakili sekretaris apabila yang bersangkutan berhalangan.

D.TENAGA PELATIHAN

1. Membuat program kerja di bidang pendidikan dan latihan
2. Membuat kalender akademik/kegiatan Lembaga
3. Bertanggungjawab kepada Direktur
4. Merumuskan kebijaksanaan umum dalam bidang kesekretariatan dan administrasi organisasi sebagai pusat komunikasi dan informasi.
5. Membuat laporan kegiatan
6. Menyediakan daftar hadir dan membuat catatan-catatan rapat organisasi.
7. Mengarsipkan segala macam surat menyurat.
8. Bertanggungjawab atas pelaksanaan program
9. Membantu penanggung jawab program didalam kegiatan monitoring dan mengevaluasi.
10. Membuat pelaporan pelaksanaan kegiatan awal dan akhir
11. Menyiapkan dan melayani kebutuhan perlengkapan, sarana prasarana peserta pelatihan.
12. Mengelola berkas kehadiran peserta kursus, mutasi masuk dan ke luar, drop out dengan tertib.
13. Membantu mengelola berkas surat masuk dan keluar.
14. Mengadministrasi dengan baik
15. Buku induk peserta pelatihan
16. Rekap absensi peserta pelatihan

17. Melayani/menggandakan modul untuk peserta kursus dalam persiapan pelatihan.
18. Membuat dan mengelola data statistik keadaan peserta pelatihan, dengan tertib.
19. Merekap kehadiran peserta kursus dan melaporkan setiap akhir bulan.

E.INSTRUKTUR

1. Membantu sekretaris dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.
2. Mengusahakan informasi pasar kerja, melaksanakan tugas pemagangan serta perintisan usaha dan sekaligus pendampingan peserta.
3. Membantu dalam melaksanakan tugas rekrutmen dan mengusahakan mitra kerja lembaga
4. Membantu membersihkan dan memper-siapkan ruang kursus sebelum dan sesudah kursus selesai
5. Mempersiapkan diri secara fisik dan mental.
6. Mempersiapkan bahan ajar sesuai kuri-kulum.
7. Melaksanakan program pengajaran dan menggunakan metode yang relevan.
8. Mengadakan evaluasi / penilaian.
9. Mengisi daftar hadir siswa.
10. Melaporkan pencapaian target kuri-kulum.
11. Membuat catatan-catatan khusus bagi peserta yang perlu mendapat perhatian.
12. Mempunyai target peningkatan mutu siswa.
13. Membimbing peserta kursus dengan aktif.
14. Merencanakan soal-soal/latihan dan modul bagi peserta.
15. Merencanakan calon peserta ujian.

B. VERIVIKASI DATA LAPANGAN

Sesuai dengan hasil observasi.Wawancara ,serta dokumentasi di lokasi penelitian yaitu Balai latihan Kerja

mukhtar Syafa'at Peneliti mendapatkan beberapa hal diantaranya :

1. Pelaksanaan Bimbingan karir untuk menumbuhkan Etos kerja islam santri Balai latihan Kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at .

Bimbingan karir adalah proses atau pemberian bantuan yang diberikan kepada individu agar mampu mengembangkan potensi (bakat, minat dan kemampuan), yang dimiliki, mengenali dirinya sendiri, mengatasi permasalahan sendiri, sehingga individu tersebut menentukan sendiri jalan hidupnya secara bertanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain.

Melalui hasil Wawancara peneliti bersama Informan yakni kepala Balai latihan Mukhtar Syafa'at KH.Khotibul Umam S.Pd., M.H. :

“ Dari pelaksanaan Bimbingan karir di BLK itu konsep nya itu dari peningkatan karir melalui instruktur seperti contoh kang sandi itu sudah kita sekolahkan di banten jawa barat selama 3 bulan fokus sebagai instruktur dan di sana ada tingkatan khusus dan kualitas tentang Balai latihan kerja dan setelah melakukan sekolah di Sana selama 3 bulan itu mendapatkan sertifikat tentang komunitas dan berhak untuk, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta Balai latihan Kerja. Tujuan nya didirikan kan BLK di Yayasan Mukhtar syafa'at ini dari Hasil diskusi dari beberapa pengasuh dan pengurus Yayasan mukhtar Syafa'at berkaitan dengan kebutuhan santri untuk saat ini guna mengolah skill di dalam mengembangkan ilmu mereka dan keahlian skill terutama dan kita juga berusaha mengubah menset santri , Karena santri itu jika sudah pulang dari pondok pesantren itu bisa apa?dengan membekali skill,dan kita juga mendirikan BLK salah satu alasan nya itu untuk mengembangkan potensi skill santri untuk pondok pesantren juga . adapun faktor pendukung di adakanya pelatihan di Blk yayasan

Mukhtar Syafa'at ini Pelatihan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai meskipun balai latihan kerja ini masih terhitung Baru akan tetapi sarana dan prasarana yang tersedia sangat baik sehingga peserta dapat belajar dengan nyaman dan terfasilitasi. Adapun faktor pendukung lainnya yaitu instruktur yang mampu mengajarkan ,mendampingi , dan memberikan teori ,materi dan lain sebagainya dalam bidangnya, dimana peserta merasa mudah memahami yang disampaikan oleh instruktur.

Menurut Bapak Sandi selaku Instruktur Balai latihan Kerja mukhtar syafa'at juga mengatakan :

“Bahwasanya ada beberapa macam proses bimbingan yang dilakukan sebelum melakukan praktek kerja lapangan di BLK , yang pertama sebelum materi dan praktek di dalam ruangan itu diawali dengan apel pagi dan membaca do'a dan pada awal pertemuan membahas tentang kontrak waktu belajar agar para peserta itu menerapkan kedisiplinan di awal pertemuan jenis materi yang Melakukan pelatihan yang bernama soft skill selanjut nya kita memberikan materi kepada peserta menjelaskan tentang materi dan praktek Las . Dan pelaksanaan bimbingan di BLK Mukhtar Syafa'at ialah dengan Teori materi dan praktek Pelaksanaan pelatihan berlangsung selama 30 Hari Mulai dari tanggal 31 Juli sampai 30 Agustus, di dalam soft skill kita akan mempelajari mengajari bagaimana peserta dapat mengelola diri sendiri supaya etos kerjanya itu meningkat dalam dunia kerja menjelaskan kepada peserta tentang materi sesuai bidang kejuruan. Setelah memberikan materi dilanjutkan dengan diskusi atau tanya jawab dimana peserta boleh menanyakan materi yang belum dipahami, dan sebelum menjawab biasanya instruktur memberi kesempatan bagi peserta lain . metode yang di gunakan instruktur meliputi:

*penyampaian materi pembelajaran,praktek,diskusi
dan kelompok .*

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Bimbingan karir dalam menumbuhkan Etos kerja santri Balai latihan kerja Mukhtar syafa'at Blokagung

. Bimbingan karir merupakan suatu bantuan dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan ataupun profesi tertentu dengan membekali diri agar siap memangku jabatan serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki. Bimbingan karir lebih menitikberatkan pada Perencanaan kehidupan ,yang terlebih dahulu haruslah mempertimbangkan potensi diri yang dimiliki serta lingkungan sekitar agar memperoleh dan memiliki pandangan yang cukup luas dari pengaruh terhadap berbagai peranan positif yang layak dilaksanakan dalam masyarakat .³⁷

Dengan adanya bimbingan karir , individu dapat memahami dan menilai dirinya sendiri terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-cita. Bimbingan karir juga bertujuan untuk menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul karena disebabkan oleh dirinya sendiri maupun lingkungan guna mencari jalan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Etos kerja islami merupakan suatu karakter dan kebiasaan manusia berjenan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. ³⁸Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak atau karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.

³⁷ Donal E.Super .,The Psychology of career (new York 10 juli 1957)

³⁸ Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, (Surakarta: Muhammadiyah University Press,2004),h. 234

Bimbingan karir yang di laksanakan oleh santri Blk yang bertujuan dalam menumbuhkan Etos kerja islami santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at yaitu dengan cara memberdayakan santri dalam pelatihan melalui Balai Latihan kerja Balai Latihan Kerja adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dan teori.

Dalam penelitian ini ada beberapa metode yang di terapkan di balai latihan kerja Mukhtar syafa'at tersebut :

1. Motivasi dari Narasumber ,pembimbing, instruktur dan kepala BLK maupun dari narasumber (pihak dunia kerja), dalam rangka memberikan penerangan tentang informasi yang lebih banyak tentang pekerjaan, jabatan dan karir. Ceramah merupakan metode pemberian informasi yang sederhana dan mudah dalam arti bahwa metode ini dapat dilakukan hampir oleh setiap petugas bimbingan di sekolah maupun tempat kerja ,perkantoran dan lainnya .khusus nya di BLK. Agar peserta dapat bimbingan guna menumbuhkan Etos kerja .

Disamping itu, teknik ini juga tidak memerlukan prosedur dan kedisiplinan penyajian informasi dapat dilakukan oleh kepala kepala BLK, instruktur , - pembimbing. Atau dapat juga mendatangkan narasumber misalnya lembaga-lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja, badan-badan usaha dan lainnya.

2. Pengajaran Unit Merupakan teknik dalam membantu santri BLK untuk memperoleh pemahaman tentang suatu pekerjaan

tertentu, melalui kerjasama antara Instruktur dan pembimbing .

Pengajaran unit tentu akan sangat membantu individu untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki dan juga dapat membangun potensi yang ada dalam diri individu. Prosedur pelatihan yang dilakukan BLK adalah seperti pembelajaran formal, dimana peserta pertama kali akan dibekali dengan teori pelatihan terlebih dahulu, kemudian baru melakukan praktikum keterampilan, yang dikoordinir oleh instruktur dari BLK itu sendiri, proses bimbingan yang dilaksanakan dengan cara diskusi, tanya jawab dan praktikun yang dilaksanakan di ruangan wookshop. Proses Bimbingan yang di laksanakan di Balai Mukhtar syafa'at : Sebelum memasuki ruangan di mulai dengan apel pagi membaca doa bersama bagi seluruh santri yang mengikuti Blk.

- a. Kemudian instruktur memberikan materi pelatihan soft skill kepada peserta pelatihan di workshop (ruang kelas) masing-masing.
- b. Berdiskusi atau tanya jawab antara peserta dan peserta lainnya, atau antara peserta dengan instruktur.
- c. Praktek yaitu peserta menerapkan teori yang sudah diajarkan oleh Instruktur di Workshop masing-masing.

Dari segi proses pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, pihak BLK memberikan berbagai macam materi kepada peserta yang berkaitan dengan pelatihan yang diajarkan, kemudian barulah diajarkan kepada pengembangan keterampilan. Pembekalan teori diberikan dengan tujuan agar para peserta bisa lebih

efektif dan mudah disaat melakukan praktikum nantinya, sehingga para peserta tidak merasa susah dan bingung dalam mengikuti program pelatihan keterampilan hidup.

Dari hasil temuan peneliti, ada dua macam materi yang diberikan di BLK kepada peserta yaitu materi khusus dan materi umum.. Selain itu proses bimbingan mereka diajarkan untuk mandiri, tepat waktu, disiplin, dan bersungguh-sungguh penuh semangat dalam mengikuti kegiatan di BLK ini. Akan tetapi mereka juga di sajikan materi tentang religi atau bekerja dalam pandangan islam. Etos kerja Islami yang dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal saleh. Suatu kerja atau perbuatan harus disertai iman pada pelakunya agar membuahkan pahala di akhirat kelak. Dari konsep iman, ilmu, dan amal saleh tersebut dapat dirumuskan karakteristik dari etos kerja Islami, yaitu kerja merupakan penjabaran akidah, kerja dilandasi ilmu, dan kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-Nya. Karakteristik kerja itu merupakan penjabaran akidah ialah pancaran keyakinan orang Muslim bahwa kerja berkaitan dengan Tujuan mencari Ridho Allah, yakni dalam rangka ibadah. Karakteristik ini menjadi sumber pembeda etos kerja Islami dengan Etos kerja lainnya, karena dapat mempengaruhi sikap hidup mendasar sekaligus motivasi seseorang.³⁹

Karakteristik kerja dilandasi dari ilmu yang bersumber dari tiap-tiap ajaran

³⁹ Ajat Sudrajat, *Din Al-Islam Pendidikan Agama Islam Di Perguruan Tinggi* (Yogyakarta: UNY Press, 2009), p. 32.

dapat diamalkan secara benar dan baik hanya jika didukung oleh ilmu, begitu pula dengan seseorang melakukan suatu pekerjaan hanya akan berhasil jika dilandasi oleh ilmu. Dan karakteristik kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk- petunjuk-Nya adalah berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki oleh Allah SWT, seperti Sami' (mendengar), Basir (melihat), kholiq (pencipta), 'Alim (mengetahui), Adl (adil) dan seterusnya. Meskipun dari sifat-sifat Allah tersebut tidak ada seorang pun yang dapat menyerupai-Nya, namun dalam sebuah pekerjaan seseorang dapat meneladani sifat Allah swt.

B. Faktor pendukung dan penghambat Bimbingan karir dalam membentuk Etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung

Dalam proses pencapaian program pelatihan berbasis di BLK tersebut tidak terlepas dari kendala atau hambatan yang dihadapi baik dari pihak BLK, serta pihak peserta yang mengikuti pelatihan tersebut. Sebagaimana pendapatnya Bpk agus supriyono S.E mengatakan bahwa kedisiplinan pada diri peserta yang masih kurang dan itu perlu ditingkatkan, Dalam pengamatan penulis, terdapat beberapa hambatan sehingga mengurangi keefektifannya kedua faktor itu meliputi:

1. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri peserta.

Adapun faktor internal terjadinya kendala tersebut berasal dari diri pesertanya seperti kurangnya kesadaran serta kedisiplinan dari peserta sendiri kurang tepat waktu , sehingga masih ada peserta yang melakukan pelanggaran-pelanggaran peraturan yang telah diterapkan, sehingga ada diantaranya mendapatkan teguran

baik secara lisan, tulisan dan ada juga yang akhirnya dikeluarkan,

2. Faktor eksternal yaitu kendala mengenai waktu belajar yang sangat singkat.

C. Manfaat bimbingan karir untuk menumbuhkan etos kerja santri Balai Latihan kerja Mukhtar syafa'at .

Dengan memperoleh keterampilan bimbingan kerja, siswa mempunyai kesempatan untuk memperoleh pelajaran dan pengalaman berharga dari individu yang dapat memberikan wawasan berharga. Hal ini penting karena seiring dengan meningkatnya permintaan akan keterampilan di masa depan, penting bagi para peserta untuk mempersiapkan diri dengan baik dalam dunia kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik dan dengan efisiensi yang lebih besar. Keuntungan dari pelatihan berbasis kompetensi sangat penting bagi para peserta karena mereka tidak hanya memperoleh pengetahuan luas di bidangnya masing-masing, namun juga memperoleh pengalaman baru yang berkontribusi terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional mereka, yang pada akhirnya meningkatkan potensi karir dan keahlian mereka.

Manfaat bimbingan karir Balai latihan kerja Mukhtar syafa'at yang sangat penting bagi santri itu adalah:

1. Untuk memudahkan santri setelah pulang dari pondok pesantren karena di BLK sudah dibekali kemampuan khusus bidang pekerjaan.
2. Dapat memperoleh pengalaman dan mempunyai aptitude dan skill tentang bidang pekerjaan yang diinginkan dan bagi peserta pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas dirinya.
3. Dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas para santri yg sudah tidak sekolah agar dapat melanjutkan pendidikannya dan tidak menganggur guna untuk mencari kerja.
4. Mempunyai keterampilan khusus .

Manfaat bimbingan keterampilan kerja itu sendiri yaitu untuk memperoleh pengalaman dan

agar mempunyai skill tentang bidang pekerjaan karena semakin kedepan semakin banyak persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sedangkan lapangan pekerjaan di indonesia sangat minim, meskipun ada lowongan pekerjaan kebanyakan tenaga kerja di indonesia memilih menjadi TKI ,TKW di luar negri .

Menurut Bapak agus supriono S.E beliau mengataka anfaat bimbingan bimbingan karir di balai latihan mukhtar syafa'at itu sendiri agar para peserta balai latihan kerja memperoleh kompetensi khusus dalam mengerjakan tugas pokok, oleh karena itu BLK sebagai instansi pemerintah yang membidangi”

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini bahwasanya Bimbingan karir untuk menumbuhkan etos kerja santri bimbingan karir menjadi hal yang wajib diberikan bagi generasi muda saat ini melalui lembaga pendidikan guna mempersiapkan keterampilan kerja. Fenomena ini terlihat dari semakin meningkatnya para pencari kerja setiap tahunnya, dibandingkan dengan orang yang menciptakan lapangan pekerjaannya sendiri. Selain itu, layanan bimbingan karir juga diperlukan guna menumbuhkan etos kerja seseorang, karena dengan etos kerja dapat membentuk karakter dan kebiasaan.

Bimbingan Karir Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Santri merupakan Strategi yang diberikan dalam menumbuhkan Etos Kerja Islami adalah melalui layanan bimbingan karir, yaitu dengan cara memberdayakan santrinya dalam Badan Latihan Kerja (BLK). Dalam hal tersebut santri ,mulai ditanamkannya etos kerja seperti sikap tepat waktu, tekun dalam bekerja, istiqomah, hidup berhemat, jujur, ulet, dan amanah. Sehingga santri di Pondok Pesantren Darussalam mengetahui bahwa etos kerja Islami merupakan suatu kepercayaan seorang muslim.

B. Implikasi penelitian

1. Implikasi teori

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bimbingan karier berdasarkan pada kemampuan individu untuk menentukan pilihannya. Setiap individu memiliki hak untuk menentukan pilihan dan mengambil keputusan, tetapi harus bertanggung jawab atas segala konsekuensi dari pilihan/keputusannya itu. secara teori bahwa dikemukakan oleh Donald Super yang menyatakan bahwa “konsep diri individu Itu memainkan peranan utama dalam pemilihan karier seseorang.

2. Implikasi kebijakan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan para santri dalam menumbuhkan etos kerja islami Balai latihan Kerja Mukhtar Syafa'at dilaksanakan untuk mengkaji proses pemberian bimbingan karir yang dilakukan oleh instruktur dan tenaga pelatih Balai latihan kerja Mukhtar syafa'at dalam menumbuhkan etos kerja para santri, terutama etos kerja Islami.

C. Keterbatasan penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian ini. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Keterbatasan literatur/bahan bacaan, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan.
- b. Keterbatasan pengetahuan peneliti dalam membuat dan Menyusun tulisan ini, sehingga perlu diteliti Kembali keabsahan dimasa depan.
- c. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini relatif pendek, sehingga membuat data kurang maksimal
- d. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya saya harapkan lebih baik dari sebelumnya.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi yang telah peneliti lakukan, ada beberapa saran yang peneliti ajukan yaitu:

1. Instruktur balai latihan kerja dan pembimbing meningkatkan lagi dalam menumbuhkan etos kerja Islami di dalam diri santri agar Etos kerja dapat tumbuh secara maksimal.
2. Bagi santri yang mengikuti BLK untuk lebih menumbuhkan jiwa kedisiplinanya .

3. Pembimbing dan instruktur memberikan inovasi-inovasi terbaru kepada santri dalam pelaksanaan bimbingan karir, serta membantu santri dalam pemilihan karir yang tepat setelah santri pulang dari pondok pesantren.
4. Di harapkan bagi pengelola Balai latihan kerja Mukhtar syafa'at untuk meningkatkan kualitas dalam pelatihan , sehingga para peserta yang sudah masa pelatihanya memang benar –benar mepunyai skill yang kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib zainal ,bimbingan dan konseling ,karier dan konsep teori ,yogyakarta 2021.
- Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Annisa Nur Azizah, “Pelaksanaan Bimbingan Karir di SMP Negeri Kecamatan Depok Sleman Yogyakarta”, E-Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol.12, No.5, 2016.
- Ayubi, M. Bintang. Bimbingan dan Konseling Karir, Bandar Lampung: Buku Ajar, 2020
- Bimo Walgito, Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karir), CV. Andi Offset, (Yogyakarta: 2005)
- Donald E. Super, The Psychology of careers (New York 10 Juli 1957)
- Dewa Ketut Sukardi, Proses Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995)
- Dewa Ketut Sukardi, Bimbingan Karir di sekolah-sekolah, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987)
- Elfi Mu’awwanah, Bimbingan Konseling Islami (di Sekolah dasar), (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)
- Fitri, Karimah Nur.Layanan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa do SMK/SMF “INDONESIA” Yogyakarta. Tesis. Program Studi Program Islam Konsentrasi Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan Abdurrozzaq,Etika Profesi,Profesionalisme Kerja (UISU Press,Medan 2017.
- Kemenag R.I AL-HIKMAH, Al-Qur’an dan terjemahnya, Cet X; Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2010
- Lexy moelang, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2013)
- Mohammad Irham, “Etos Kerja Dalam Prespektif Islam”, Jurnal Substantia, Vol. 14 No.1, April 2012

- Muslim Afandi, "Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland", Jurnal Sosial Budaya, Vol.8 , No. 01, 2011
- Rahayu Tri Candra, "Strategi Layanan Bimbingan Karier Siswa Kelas X Di SMK Muhammadiyah Ngawen Tahun Pelajaran 2014/2015", Skripsi: Jurusan Bimbingan dan Konseling, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015.
- Rahmad, Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013)
- Rosita, Layanan Bimbingan Karir Dalam Membangun Hard Skill Narapidana di Lapas Kelas II B Kecamatan Kota Agung Barat Kab. Tanggamus, Skripsi, Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, UIN Raden Intan Lampung, 2022
- Sugiyono, metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D, Bandung : alfabeta 2009.
- Sukendar, Ujang. Hubungan Fungsi Bimbingan Karir Dengan Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa/Siswi SMAN 7 Jakarta, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008
- Sofwan Adi Putra, "Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa", Jurnal Fokus Konseling, Vol.1, No.1, 2015
- Toto asmoro, Etos kerja pribadi muslim, dana bakti wakaf : Jakarta, 1994 .
- Toto Tasmara, Etos Kerja Prbadi Muslim. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Tiara Setiawaty, Bimbingan Karir Melalui Kegiatan Keterampilan Dalam Meningkatkan Kemandirian Warga Binaan (Penelitian Telaah Bimbingan Agama di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Kelas IIA Bandung), Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2018
- Ulifah Rahma, Bimbingan Karir Siswa , Malang: UIN Maliki Press, 2010.

Zahra ,Annidjatuz. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015.

Lampiran –lampiran

PEDOMAN PENELITIAN

A. DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Dalam pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul **“Bimbingan karir untuk menumbuhkan etos kerja islam santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa’at Blokagung .**

Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah :

1. Bagaimana konsep bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja islam balai latihan Mukhtar syafa’at blokagung ?
2. Tujuan adanya bimbingan karir bagi santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa’at ?
3. Bagaimana tahapan –tahapan bimbingan karir untuk menumbuhkan etos kerja islam balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa’at blokagung ?
4. Untuk menangani masalah yang berhubungan dengan karir santri tersebut , bagaimana pembinaan atau bimbingan karir yang di berikan ?
5. Bagaimana metode serta strategi yang di berikan ketika melaksanakan bimbingan karir di BLK Mukhtar syafa’at blokagung?
6. Apa faktor yang mempengaruhi bimbingan karir santri ?
7. Apa saja hambatan dan pendukung bimbingan karir santri balai latihan kerja (BLK) dalam menumbuhkan etos kerja islami?
8. Manfaat dari pelaksanaan adanya Bimbingan karir Blk mukhtar syafa’at ?



UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI ISLAM
Blokagung - Banyuwangi

Jalan PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi 68491
 No Hp : 08113129333, E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id

Nomor : 51.2.12/007.26/ UIMSya/FDKI/C.3/III/2024

Lamp. : -

Hal : PENGANTAR PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat:

Kepala BLK Yayasan Mukhtar Syafa'at

di -

tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : ZAHROTUL AMALIA
 NIM : 2012211033
 Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam
 Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
 Alamat : Sempu, Banyuwangi, Jawa Timur
 HP : 085790217431

Untuk dapat diterima/melaksanakan penelitian di lembaga/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program skripsi.

Adapun judul penelitiannya adalah:

"Bimbingan Karir Untuk Menumbuhkan Etos Kerja Islami Santri BLK (Balai Latihan Kerja) Mukhtar Syafa'at Blokagung"

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Blokagung, 23 Maret 2024
 Dekan.

Agus Bahagi, S.Ag., M.I.Kom
 NIPN. 3150128107201



مؤسسة مختار شفاعة

KELUARGA BESAR YAYASAN

MUKHTAR SYAFA'AT

Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi PO. BOX 226 Jajag 68485 (0333) 845646

Unit Pendidikan: PONDOK PESANTREN PUTRA/PUTRI, MADIN, PAUD, TK, MTs, SMP, MA, SMK, Wajar Dikdas, Kejar Paket A, B, C, Musyawirin, TPQ, Panti Asuhan

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KH. Khotibul Umam, S.Pd., M.H.
 Alamat : Jln. KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung RT/RW 002/003, Karangdoro-Tegalsari-Banyuwangi
 Jabatan : Kepala BLK Yayasan Mukhtar Syafa'at
 No. Telepon : 0856-5578-8431

Menerangkan bahwa:

Nama : ZAHROTUL AMALIA
 NIM : 2012211033
 Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam
 Program Studi : Bimbingan dan Konseling Islam
 Alamat : Sempu, Banyuwangi, Jawa Timur
 HP : 085790217431

Benar-benar telah selesai melakukan penelitian di BLK Yayasan Mukhtar Syafa'at selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai tanggal 05 April 2024 s/d 06 Juni 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Bimbingan Karir Untuk Menumbuhkan Etos Kerja Islami Santri BLK (Balai Latihan Kerja) Mukhtar Syafa'at Blokagung"**

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan dengan semestinya.

Blokagung, 22 Juni 2024

Kepala BLK Yayasan
 Mukhtar Syafa'at Blokagung

KH. KHOTIBUL UMAM, S.Pd., M.H.


INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM
IAIDA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI ISLAM
TERAKREDITASI
BLOKAGUNG - BANYUWANGI

Alamat : Pkn. Pes. Darussalam Blokagung 62171 Karangdoro Tegayanti Banyuwangi Jawa Timur - 68491 Telp. (0332) 847438, Fax. (0332) 846221, Hp. 085258405333, Website: www.iaida.ac.id E-mail: iadablokagung@gmail.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

 Nama : Zahroful amaliq

 NIM : 201204033

 Program Studi : Bimbingan konseling Islam (BKI)

 Judul Skripsi : Bimbingan karir untuk Menumbuhkan Efor tinggi
Islam: santri (BLK) Mukhtar Syafa at.

 Pembimbing : Dr. H. Muhamad Imam Khudri, S.pd.i, M. Si.

No.	Topik Pembahasan	Tanggal	Tanda Tangan Pembimbing
1	Mengumpulkan data	11/11	
2	mencari metodologi penelitian	26/11	
3	Mengumpulkan literatur penelitian	9/12	
4	Mengumpulkan literatur, penemuan informasi dan analisis kualitatif	18/12	
5	Revisi proposal yang sudah jadi	7/1	
6	Minta ttd Persetujuan pembimbing	8/1	
7	Bab 4	22/1	
8	Bab 5	1/2	
9	Koreksi Bab 1-6	19/2	
10			
11			
12			

Blokagung.....2023

 Ketua Prodi
 Bimbingan dan Konseling Islam

 Halimatus Sa'diah, S.Psi, M.A
 NIPY. 3151301019001

Dokumentasi



Gambar : 1 Wawancara dengan kepala Balai latihan kerja Mukhtar syafa'at Blokagung Kh. Khotibul Umam,S.Pd., M. H.



Gambar : 2 Wawancara dengan Bpk sandy candra permana
Instruktur balai katihan kerja Mukhtar syafa'at .



Gambar 3: Apel pagi sebelum memasuki ruangan worskop BLK



Gambar 5: seminar tentang bimbingan karir Balai latihan kerja
mukhtar syafa'at



Gambar 6: pelaksanaan Teknik las balai latihan kerja mukhtar syafa'at Blokagung.



Gambar 7 : pelaksanaan Ujian tulis peserta balai latihan kerja Mukhtar syafa'at .



Gambar 8 : Gedung Balai latihan kerja mukhtar syafa'at Blokagung .

zahrotul amalia 2012211033 skripsi.docx



ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1 %
2	repository.library-iaida.ac.id Internet Source	1 %
3	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
4	repository.uinmataram.ac.id Internet Source	1 %
5	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
7	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1 %
8	id.123dok.com Internet Source	1 %
9	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %

BIODATA PENULIS



Nama : Zahrotul Amalia
TTL : Banyuwangi, 19 Januari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Krajan jambewangi sempu Banyuwangi

Riwayat Pendidikan:

- 1. MI TAUFIQIYAH JAMBEWANGI SEMPU (2008-2014)**
- 2. MTS DARUL MANJA GLENMORE (2014 -2017)**
- 3. SMA RAUDLATUSSALAM (2017 -2020)**
- 4. UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFA'AT BLOKAGUNG (2020- 2024)**