

Sugandi Miharja, Ph.D

Bimbingan Kematangan Karier di Pondok Modern Al Aqsha



where next



LP2M UIN SGD Bandung



Bimbingan Kematangan Karier
Pada Santri Pondok Modern Al-Aqsha Jatinangor
Program Pengabdian kepada Masyarakat
IP2M UIN SGD Bandung

Bandung, 5 Maret 2020

ISBN 978-602-5527-12-8
LP2M UIN SGD Bandung

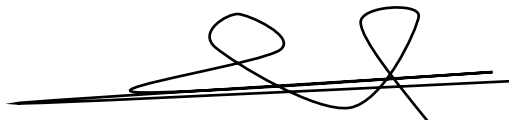
Penulis : Sugandi Miharja, M.Pd.,Ph.D
Editor : Ahmad Abdul Ghani
Layout jilid : Sugandi Miharja, M.Pd.,Ph.D

LEMBAR PENGESAHAN
PKM Kluster Pengabdian Berbasis Lembaga Sosial

Bimbingan Kematangan Karier
Pada Santri Pondok Modern Al-Aqsha Jatinangor

Bandung, 10 November 2019

Pengabdi PKM

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Sugandi Miharja, M.Pd.,Ph.D
NIP 197203132009011003

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat diberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan ini. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nati-nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah*.

Tulisan ini untuk menggambarkan aspek kematangan karier pada santri pondok pesantren. Santri dalam dinamika pendidikan, mempunyai dua keunikan. Pertama santri dalam pendidikan mu'adalah, dan santri sebagai bagian dari integrasi antara pendidikan formal dan pesantren. Pesantren al-Aqsha contohnya menerapkan sistem ganda ini. Para santri mengikuti pendidikan SMP dan SMA dan mereka juga mengikuti program pesantren.

Dinamika sistem pesantren yang khusus dan ganda dengan sistem persekolahan mempunyai kelebihan tersendiri. Mereka mendapat pengetahuan dan ijazah sekolah umum, serta mendapat pengetahuan dan pendidikan pesantren yang terpadu. Mereka diprogram dalam sistem asrama, dibimbing dalam kegiatan selama 24 jam.

Dengan segenap kesadaran, penulis mengakui bahwa banyak kekurangan dalam tulisan ini. Besar harapan penulis atas segala respons, saran dan kritik dari pembaca yang budiman.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan	10
BAB 2 PESANTREN, BIMBINGAN, DAN KEMATANGAN KARIER	11
A. Konsepsi Kepesantrenan	11
B. Konsepsi Bimbingan Karier	16
C. Kematangan Karier	29
D. Instrumentasi Pendukung dalam Bimbingan Kematangan Karier	33
BAB 3 GAMBARAN UMUM	37
A. Gambaran Demografi Umum di Tempat Pengabdian	37
B. Profil Pondok Pesantren Al-Aqsha	42
C. Stake Holder yang Terlibat	45
BAB 4 PROSES PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT ..	46
A. Tahapan Kegiatan Pengabdian Masyarakat	46
B. Kondisi Budaya Masyarakat Dampungan	61
C. Partisipasi dan Pelibatan Para Pihak (Stake Holder)	62

BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Pengamatan Tiap Siklus	67
B. Hasil Instrumentasi Minat Karier, Kepribadian, dan Adversity	67
C. Pembahasan Hasil Pengabdian	90
D. Keterbatasan Pengabdian	94
E. Peluang Program Lanjutan	95
BAB 6 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kegiatan Pondok Pesantren Al-Aqsha.....	13
Gambar 1.2 Masjid dalam Komplek Pesantren Al-Aqsha	15
Gambar 2.1 Peta Lokasi Kec. Jatinangor Kab. Sumedang	38
Gambar 2.2 KH. Hasan Abdul Muhyi.....	42
Gambar 2.3 Dr. KH. Mukhlis Aliyudin, M.Ag	43
Gambar 2.4 Pesantren Modern Al-Aqsha Menyelenggarakan SMA	44
Gambar 2.5 Papan Nama Pesantren Al-Aqsha, di Jl. Jatinangor	44
Gambar 2.6 Masjid Al-Aqsha dalam Kawasan Pesantren.....	45
Gambar 3.1 Ruang Penerimaan Program PKM Pesantren Al-Aqsha	46
Gambar 3.2 Suasana Instrumentasi Kematangan Karier Santri Putra	47
Gambar 3.3 Suasana Instrumentasi Santri Putri Tampak Tertib	48
Gambar 3.4 Para Santri Serius Ikuti Bimbingan Kematangan Karier.....	63
Gambar 3.5 Suasana dan setting konseling kelompok karier.....	64
Gambar 3.6. Koordinasi dengan tim pengabdian	64
Gambar 3.7. Guru Pembimbing Ibu Amalia, S.Pd. dan keluarga..	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Luas Wilayah Tiap Desa di Kec. Jatinangor, Sumedang.....	39
Tabel 3.1 Petunjuk Taktis Soal Speed Test dari IST.....	56
Tabel 4.1 Data eksplorasi kepribadian dan adversity santri putra	67
Tabel 4.2 Data eksplorasi minat karier santri putra.....	68
Tabel 4.3 Data eksplorasi minat karier santri putri	69
Tabel 4.4 Data kepribadian dan adversity santri putri.....	74
Tabel 4.5 Kecerdasan kognitif dan bakat scholastik santri putra	79
Tabel 4.6 Kecerdasan kognitif dan bakat scholastik santri putri	81
Tabel 4.7 Data Perencanaan dan Keputusan Karier Santri Putra	83
Tabel 4.8 Data Perencanaan dan Keputusan Karier Santri Putri.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan *multitalent*. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu syarat yang sangat mutlak untuk menjadikan suatu bangsa menjadi lebih maju. Salah satu fasilitas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah program bimbingan karier.

Pengaruh globalisasi menuntut semua orang harus memiliki pengetahuan teknologi. Hal ini tidak terkecuali santri-santri di pondok pesantren. Persaingan di era sekarang ini semakin ketat dengan perkembangan teknologi yang belum santri miliki. Orientasi karier sangat dipengaruhi oleh pengetahuan teknologi.

Bagi kebanyakan orang, karier merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan. Dengan karier yang sedang digeluti maka akan menunjang proses dalam kehidupan. Menentukan minat karier sejak dini merupakan salah satu alasan dalam pemilihan karier seseorang agar di masa yang akan datang dapat menekuni karier dengan matang yang melibatkan komitmen jangka panjang. Menyiapkan diri untuk

mengambil keputusan memilih karier dibutuhkan sejak dini atau dari usia remaja.

Dalam kehidupan di pesantren, terdapat beragam santri dalam mengenyam pendidikan. Mereka dimungkinkan dalam tiga alternatif. Pertama santri yang 100 % mengikuti program dalam pesantren saja, tanpa berniat mendapat ijazah formal. Kedua ada santri selain mengikuti pesantren juga mengikuti sekolah formal yang diselenggarakan di dalam pesantren ataupun di luar pesantren. Ketiga, santri yang ada dalam pesantren, dan mereka mendapat ijazah berupa ijazah mu'adalah. Pesantren al-Aqsha menyelenggarakan sistem kedua. Para santri mengikuti program pesantren serta mengikuti sekolah formal berupa SLTA yang diselenggarakan pesantren al-Aqsha.

Pengabdian di sini memilih untuk pengabdian di pondok pesantren al-Aqsha karena pada observasi terdapat kesediaan untuk kerjasama kegiatan bimbingan karier. Mereka lebih menekan bimbingan pada tingkat akhir. Para pengasuh pesantren paham betul mengenai perlunya aspek karier bagi lulusan. Keberhasilan mereka memasuki perguruan tinggi ataupun tempat bisnis dan pasar kerja sangat ditentukan perencanaan karier yang matang.

Kematangan karier merupakan sikap dan kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karier. Sikap dan kompetensi inilah yang menjadi dasar individu menentukan karier yang tepat. Kemampuan individu mengembangkan kemampuan diri sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki. Memahami karier yang akan ditekuni dan

kemampuan individu dalam mengolah informasi mengenai karier merupakan unsur penting untuk mencapai kematangan karier.

Individu mampu mencapai kematangan karier, bila dapat mengembangkan dua dimensi penting, yakni kognitif dan afektif. Dimensi kognitif menunjang kemampuan menentukan keputusan karier, sedangkan dimensi afektif merupakan sikap dalam perkembangan karier ke depan. Selain itu, dibutuhkan kemampuan individu dalam menyadari pentingnya peranan perencanaan karier, mengeksplorasi karier, memahami pengetahuan tentang membuat keputusan, memahami pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang disukai, dan merealisasikan keputusan karier.

Kematangan karier juga dipengaruhi oleh usia dalam tahapan perkembangan karier. Setiap tahapan perkembangan karier memiliki peran tertentu yang harus dicapai oleh individu. Subyek dalam hal ini berada pada tahap sub tahap sementara (14-17 tahun). Tugas perkembangan pada sub tahap ini adalah mengkristalisasi pilihan pekerjaan. Individu mulai dapat menggunakan *self preference* untuk melihat kesesuaian suatu bidang dan tingkat pekerjaan dengan kompetensi dirinya.

Upaya peningkatan kematangan karier membutuhkan metode yang tepat. Metode yang mampu mengarahkan siswa mencapai tujuan yang spesifik, mengenai kebiasaan, sikap, keahlian, dan mampu meningkatkan tujuan baru.

Masa remaja merupakan masa antara kanak-kanak dan dewasa. Pada masa remaja terjadi proses perkembangan meliputi perubahan-perubahan yang berhubungan dengan perkembangan psikoseksual, dan juga terjadi perubahan dalam hubungan dengan orang tua dan cita-cita mereka, dimana pembentukan cita-cita merupakan proses pembentukan orientasi masa depan. Remaja sebenarnya tidak mempunyai tempat yang jelas karena remaja belum memperoleh status orang dewasa tetapi tidak lagi memiliki status anak-anak.

Selama masa transisi, remaja dituntut untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan terkait dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan (perbuatan dan tingkah laku) yang seharusnya dimiliki oleh seorang remaja sesuai dengan fase perkembangannya sebelum akhirnya menjadi dewasa. Tugas perkembangan masa remaja menurut Havighurst dalam Rita Eka Izzaty, dkk (2008: 126) yaitu mencapai hubungan baru dan lebih matang dengan teman sebaya baik pria maupun wanita; mencapai peran sosial pria dan wanita; menerima keadaan fisiknya dan menggunakan tubuhnya secara efektif; mengharapkan dan mencapai perilaku sosial yang bertanggung jawab; mempersiapkan karier ekonomi; mempersiapkan perkawinan dan keluarga; memperoleh perangkat nilai dan sistem etis sebagai pegangan untuk berperilaku mengembangkan ideologi.

Berdasarkan tugas-tugas perkembangan tersebut terdapat salah satu tugas perkembangan yang harus dicapai remaja yaitu memilih dan mempersiapkan diri untuk karier dan pekerjaan atau merencanakan karier di masa depan. Penguasaan keterampilan-keterampilan karier sangat diperlukan mengingat remaja sudah memikirkan kebutuhan-

kebutuhan yang diinginkan dalam mencapai hidupnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hurlock (2002: 221) bahwa remaja mulai memikirkan masa depan mereka secara sungguh- sungguh. Pada akhir masa remaja, minat pada karier seringkali menjadi sumber pikiran. Remaja belajar membedakan antara pilihan pekerjaan yang lebih disukai dan dicita-citakan.

Santri pada usia Sekolah Menengah Atas (SMA) termasuk individu yang memasuki masa remaja madya yang berusia 15-18 tahun. Mereka mulai bersungguh-sungguh dalam memikirkan masa depan, minat pada karier menjadi hal yang seringkali dipikirkan para remaja (Hurlock, 2002: 221). Karier seseorang dalam kehidupannya mengalami perkembangan. Super (Erny Nur Syamsiah, 2012: 22-23) mengemukakan perkembangan karier terdiri atas lima tahapan, yaitu: *growth* (pertumbuhan), *exploratory* (eksplorasi), *establishment* (pemantapan), *maintenance* (pemeliharaan), *decline* (penurunan). Masa remaja berada pada tahap eksplorasi yang dimulai pada usia 15-24 tahun. Tahap ini terbagi menjadi 3 sub tahap, yaitu tentatif pada usia 15-17 tahun, transisi pada usia 18-21 tahun, dan percobaan pada usia 22-24 tahun.

Menurut teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Super (Dariyo, 2003: 69-70), masa remaja khususnya usia SMA sedang berada pada sub tahap tentatif yang terdapat tugas perkembangan karier yaitu mengkristalisasikan preferensi karier. Kristalisasi preferensi karier merupakan proses memperoleh informasi yang lengkap dan akurat, penetapan perencanaan dan pertimbangan individu untuk menentukan pilihan pendidikan lanjutan yang relevan dengan

kemampuan diri. Pada masa kristalisasi ini merupakan masa di mana individu mulai mencari bekal pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal dan non formal, untuk mempersiapkan masa depan hidupnya.

Penyelesaian tugas-tugas perkembangan yang sesuai pada masing-masing tahapan merupakan indikasi bahwa remaja tersebut telah memiliki kematangan karier. Kematangan karier merupakan kesiapan individu untuk membuat keputusan karier dan kesiapan individu membuat pilihan yang tepat. Kematangan karier tersebut ditandai oleh enam hal, yaitu: 1) keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas rencana karier; 2) adanya keinginan untuk mengeksplorasi dan mendapatkan informasi karier; 3) memiliki pengetahuan tentang membuat keputusan yang memadai; 4) memiliki pengetahuan tentang beberapa informasi pekerjaan dan dunia kerja; 5) mendalami pekerjaan yang lebih disukai; dan 6) realistis dalam membuat keputusan karier. Sehingga remaja yang pada tugas perkembangannya sedang berada di tahap eksplorasi semestinya dapat merencanakan masa depannya, para remaja harus membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Dalam kematangan karier ini, individu harus dapat memilih karier dan memikirkan berbagai alternatif pekerjaan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat. Individu yang memiliki kematangan karier akan membuat keputusan dalam pemilihan kariernya dengan mempertimbangkan nilai-nilai kehidupan, intelegensi, minat, bakat, sifat, kepribadian, keadaan fisik, serta pengetahuan yang dimilikinya dan juga pengaruh dari masyarakat (lingkungan sosial), pendidikan sekolah serta pergaulan

teman sebaya, sehingga remaja dapat memutuskan pilihan kariernya dengan baik (Lina Marliyah dkk, 2004: 69).

Santri pada usia SMA seperti yang telah disebutkan di atas bertepatan dengan masa remaja. Mereka memiliki tugas untuk memilih dan mempersiapkan diri untuk merencanakan karier dan kelanjutan studinya kelak. Pada masa sekolah menengah, terutama SMA perlu memastikan pilihannya untuk memasuki suatu perguruan tinggi atau kelanjutan studi setelah mereka lulus. Dalam hal ini, pengetahuan mengenai gambaran tentang dirinya berperan penting. Oleh karena itu, mereka seharusnya telah memiliki pengetahuan yang luas dan bermacam-macam mengenai gambaran diri, kelebihan maupun kelemahannya, serta suatu bidang yang diminati agar dapat menyesuaikan antara gambaran ideal dengan gambaran aktual yang ada pada dirinya untuk memudahkan dalam memilih kelanjutan studi dan karier yang akan ditekuninya nanti.

Pada kenyataannya, saat ini remaja belum sepenuhnya mencapai tugas perkembangan karier dengan baik atau dengan kata lain belum memiliki kematangan karier. Kadang kala remaja akan memilih suatu jurusan pendidikan tanpa disertai pertimbangan akan kelebihan, kelemahan serta bidang yang diminati. Mereka cenderung mengikuti harapan atau pilihan orang tua, pengaruh teman sebaya. Hal tersebut sejalan dengan hasil pengamatan Yusuf (2009: 33) yang menemukan beberapa masalah peserta didik di Jawa Barat, salah satunya adalah permasalahan kematangan karier, yaitu: 1) kurang mengetahui cara memilih program studi; 2) kurang mempunyai motivasi untuk mencari

informasi tentang karier; dan 3) belum memiliki pilihan perguruan tinggi dan kelanjutan studi tertentu jika setelah lulus kelak.

Meskipun SMA bukan merupakan mempersiapkan lulusannya untuk langsung terjun ke lapangan pekerjaan, namun masih banyak diantara mereka yang setelah lulus memutuskan untuk tidak melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi atau sekolah lanjutan lain. Hal tersebut terlihat dari rendahnya angka partisipasi kuliah di Indonesia. Dalam laporan resmi BPS-APS tahun 2013, dalam rentang usia 19-24 tahun atau sesuai dengan rentang usia mahasiswa pada umumnya, menunjukkan bahwa yang sedang mengikuti pendidikan hanya mencapai 19,97%. Padahal lulusan SMA yang terjun ke dunia kerja tidak memiliki bekal keahlian serta keterampilan yang cukup bersaing. Hal tersebut tentu saja dapat mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia. Berdasarkan keadaan ketenagakerjaan jumlah pengangguran mencapai 7.244.905 orang, dan yang menempati posisi tertinggi penyumbang pengangguran di Indonesia ialah lulusan pendidikan SMA dengan angka 1.962.786 orang.

Berdasarkan beberapa fakta yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa santri usia SMA memiliki permasalahan dalam kematangan karier yaitu belum dapat mempersiapkan dan merencanakan karier mereka dengan baik. Permasalahan kematangan karier dapat menyebabkan kesalahan mengambil keputusan karier. Pada kenyataannya, terdapat pada mereka yang memilih suatu jurusan pendidikan tanpa mempertimbangkan kemampuan, bakat, minat, dan kepribadian. Mereka cenderung mengikuti pilihan orang tua, teman, dengan dasar popularitas pekerjaan atau identifikasi pekerjaan yang

disarankan orang tua. Individu yang tidak memiliki kematangan karier dapat mengakibatkan kerugian waktu, finansial, dan kegagalan belajar dapat terjadi, ini dikarenakan mereka tidak termotivasi untuk belajar. Kematangan karier merupakan salah satu tugas perkembangan yang penting bagi remaja dan dapat mempengaruhi keseluruhan masa depan seseorang, maka apabila remaja berhasil menyelesaikan tugas perkembangan dapat membuatnya bahagia. Sebaliknya apabila seseorang gagal, hal ini dapat membuat tidak bahagia, timbul penolakan dari masyarakat, serta remaja kurang dapat menyesuaikan diri karena cenderung menolak diri atas kegagalan yang dialami.

Perkembangan kematangan karier sejalan dengan perkembangan karier individu. Individu tidak akan dapat memiliki kematangan karier hanya dengan mengetahui faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kematangan karier. Peningkatan kematangan karier membutuhkan proses dan waktu sejalan dengan perkembangan karier individu yang berlangsung terus menerus. Perkembangan usia individu akan menunjukkan tahap perkembangan karier yang akan di hadapi.

Hasil wawancara ditemukan sejumlah permasalahan kematangan karier yang dialami mereka, diantaranya yaitu: 1) belum memiliki pengetahuan dan pemahaman yang akurat tentang potensi diri sendiri yang dapat mendukung kariernya di masa depan; 2) program studi yang dimasuki bukan pilihan sendiri; 3) belum memiliki pemahaman yang mantap tentang kelanjutan studi setelah lulus; 4) belum memahami jenis pekerjaan yang cocok dengan kemampuan sendiri; 5) masih bingung untuk memilih kelanjutan studi dan jenis pekerjaan yang

sesuai dengan minat atau kemampuan; dan 6) merasa pesimis bahwa setelah lulus akan melanjutkan studi sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil wawancara dengan guru pembimbing, menunjukkan bahwa mereka belum mampu untuk membuat perencanaan karier, mengeksplorasi karier, dan menyusun realisasi keputusan karier. Hal ini disampaikan oleh guru pembimbing dikarenakan guru pembimbing menyadari belum menyampaikannya dalam bimbingan. Materi karier yang sudah disampaikan oleh guru pembimbing adalah gambaran umum terkait karier, informasi yang diperlukan dalam melamar kerja dan menentukan pekerjaan yang tepat.

Guru pembimbing menginginkan metode bimbingan yang tepat guna meningkatkan kematangan karier yang mampu menjangkau dalam setiap proses bimbingan dan konseling. Peningkatan kematangan karier akan terhambat bila permasalahan yang muncul belum terselesaikan. Hal ini membutuhkan metode dan strategi yang tepat untuk meminimalisir permasalahan yang muncul sehingga kematangan karier individu dapat meningkat. Semua ini memungkinkan mereka mampu menentukan pilihan karier yang tepat.

B. TUJUAN

Dalam rangka ini secara konseptual, diperlukan suatu program bimbingan karier pada lembaga pendidikan, termasuk pesantren. Mereka dengan segala potensi dan keunikannya patut difasilitasi memasuki jenjang studi lanjut dan posisi karier yang lebih baik pada masa datang.

BAB 2

PESANTREN, BIMBINGAN DAN KEMATANGAN KARIER

A. Konsepsi Kepesantrenan

1. Perundangan Pondok Pesantren

Konsepsi pesantren secara melembaga yang ditetapkan negara termuat dalam UU 18 tahun 2019 tentang Pesantren, yang didalamnya terdapat 9 bab 55 pasal. Pada masing-masing bab sudah dimuat Ketentuan umum pada bab 1, Asas, tujuan, dan ruang lingkup pada bab 2, Pendirian dan penyelenggaraan pesantren pada bab 3, Pengelolaan data dan informasi pada bab 4, Pendanaan pada bab 5, Kerja sama pada bab 6, Partisipasi masyarakat pada bab 7, Ketentuan peralihan dan Ketentuan penutup pada bab 8 dan 9.

Melalui undang-undang tentang Pesantren, penyelenggaraan Pendidikan Pesantren diakui sebagai bagian dari penyelenggaraan pendidikan nasional. Undang-undang memberikan landasan hukum bagi rekognisi terhadap peran Pesantren dalam membentuk, mendirikan, membangun, dan menjaga Negara, tradisi, nilai dan norma, varian dan aktivitas, profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, serta proses dan metodologi penjaminan mutu. Undang-undang tentang Pesantren disahkan Presiden pada tanggal 15 Oktober 2019 di Jakarta, mulai berlaku setelah diundangkan oleh Menkumham tanggal 16 Oktober 2019 di Jakarta.

Menurut Mutohar, dkk (2013: 17) berpendapat pondok pesantren mendalami pemahaman agama (*tafaquh fiddin*) dengan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari. Pesantren memperdalam ilmu-ilmu keislaman melalui kitab-kitab klasik atau modern bahasa Arab. Melalui upaya *tafaquh fid-din* inilah lahir ulama dan kyai yang menjadi pemimpin agama dan pimpinan masyarakat. Dalam pengertian yang lebih luas, *tafaquh fid-din* tidak hanya berarti mendalami ilmu semata, tetapi juga mengamalkan dan menyebarkan ajaran Islam kepada masyarakat pada semua lapisannya.

Pondok pesantren dalam konteks lokasi dan keagamaan merupakan suatu tempat dimana untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman sehari-hari.

2. Sistem pengajaran

Pengajaran kitab-kitab Islam klasik, terutama karangan-karangan ulama yang menganut paham Syafi'iyah, merupakan pengajaran formal yang diberikan dalam lingkungan pesantren. Orientasi jangka panjang pengajaran ini ialah untuk mendidik calon-calon ulama. Para santri yang tinggal di pesantren untuk jangka waktu pendek (misalnya kurang dari satu tahun) dan tidak bercita-cita menjadi ulama, mempunyai tujuan untuk mencari pengalaman dalam hal pendalaman perasaan keagamaan. Meskipun kebanyakan pesantren telah memasukkan pengajaran pengetahuan umum sebagai suatu bagian penting dalam pendidikan pesantren, namun pengajaran kitab-kitab Islam klasik tetap

diberikan sebagai upaya untuk meneruskan tujuan utama pesantren mendidik calon-calon ulama, yang setia kepada faham Islam tradisional. Keseluruhan kitab-kitab klasik yang diajarkan di pesantren dapat digolongkan kedalam 8 kelompok: 1. Nahwu dan shorof (morfologi); 2. Fiqh; 3. Usul fiqh; 4. Hadist; 5. Tafsir; 6. Tauhid; 7. Tasawuf dan etika, dan 8. Cabang-cabang lain seperti tarikh dan balaghah Pengajaran kitab- kitab klasik (Dhofier, 1983: 50).

KEGIATAN SANTRI		MINGGUAN
HARIAN		- Khataman Al-Quran
- 04.00-04.15	Bangun pagi	- Kitab Kuning
- 04.15-05.15	Shalat Shubuh berjamaah	- Muhadatsah Bahasa Arab & Inggris
- 05.15-06.00	Pemberian kosa kata	- Lari / Senam Pagi
- 06.00-06.15	Persiapan sekolah	- Pidato 4 Bahasa (Arab, Inggris, Indonesia, Sunda)
- 06.45-07.20	Makan pagi	- PRAMUKA
- 07.20-09.20	Belajar formal	- Istighosah Bersama Bapak Pengasuh Pondok
- 09.20-09.40	Shalat dhuha	- NOBAR (Nonton Bareng)
- 09.40-12.20	Belajar formal	- Jumsih
- 12.20-13.20	Shalat Dhuhur & makan siang	- Ekstrakurikuler Akademik & Non Akademik
- 13.20-15.00	Belajar formal	TAHUNAN
- 15.00-15.45	Shalat Ashar berjamaah	- Wisuda Tahfidz
- 15.45-17.15	Ekskul, Olahraga & Mandi	- Ujian Nasional Berbasis Komputer
- 17.15-17.30	Tahsinul Quran	- MTSB (Masa Ta'aruf Santri Baru)
- 17.30-18.30	Shalat Maghrib berjamaah	- Spritual Building
- 18.30-19.15	Makan malam	- Pergantian Pengurus OPPMA
- 19.15-19.45	Shalat Isya berjamaah	- MUBES OPPMA
- 19.45-20.00	Persiapan belajar malam	- Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa
- 20.00-21.00	Belajar malam	- Study Tour
- 21.00-21.30	Istirahat	- STUDY BANDING dan STUDY VISIT
- 21.30-22.00	Bimbingan kamar	- PHBI (Peringatan Hari Besar Islam)
- 22.00-04.00	Istirahat	- Panggung Gembira (Kelas Akhir)
		- WISUDA

Gambar 1.1. Kegiatan Pondok Pesantren Al Aqsha

Depag RI (2003: 31), Madrasah atau sekolah yang diselenggarakan oleh pondok pesantren menggunakan kurikulum yang sama dengan kurikulum di madrasah atau sekolah lain, yang telah dibakukan oleh Departemen Agama atau Departemen Pendidikan Nasional. Lembaga

pendidikan formal lain diselenggarakan oleh pondok pesantren selain madrasah dan sekolah, kurikulum disusun oleh penyelenggara atau pondok pesantren yang bersangkutan.

Wahid (dalam Nafi, dkk, 2007: 86) sifat kurikulum pesantren lebih menekankan pada pembinaan pribadi dengan sikap hidup yang utuh telah menciptakan tenaga kerja untuk lapangan- lapangan kerja yang tidak direncanakan sebelumnya. Penyampaian materinya dikontekstualisasikan dengan kehidupan konkret di sekitarnya. Dapat dilihat dari contoh yang diangkat dalam pengajian kitab kuning yang sering dikonfirmasi atau dikonfrontasikan dengan peristiwa yang dialami kalangan santri sendiri. Kurikulum pesantren adalah kehidupan yang ada dalam pesantren itu sendiri. Penciptaan suasana dialogis antara aspek teoritis dan pengalaman nyata di masyarakat memasukkan pesantren ke dalam pergumulan praksis bagi kehidupan para santri. Melalui pendidikan semacam itu, pesantren memiliki peluang untuk mengetahui potensi, kekuatan, kelemahan dan kekurangan yang dialami oleh pesantren sendiri. Pada gilirannya, pesantren mencoba melakukan pembenahan atas kekurangan yang ada, dan mengembangkan potensi yang dimiliki.

3. Elemen-elemen Pondok Pesantren

Pondok, masjid, santri pengajaran kitab-kitab Islam klasik dan kyai merupakan elemen dasar dari pesantren. Ini berarti bahwa suatu lembaga pengajian yang telah berkembang hingga memiliki lima elemen tersebut, akan berubah statusnya menjadi pesantren.

Pondok, sebuah pesantren pada dasarnya adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional dimana para peserta didiknya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang guru yang lebih dikenal dengan sebutan kyai. Asrama untuk para peserta didik tersebut berada dalam lingkungan kompleks pesantren dimana kyai bertempat tinggal yang juga menyediakan sebuah masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan-kegiatan keagamaan yang lain.



Gambar. 1.2. Masjid dalam kompleks Pesantren Al Aqsha

Masjid, kedudukan masjid sebagai pusat pendidikan dalam tradisi pesantren merupakan manifestasi universalisme dari sistem pendidikan Islam tradisional. Dengan kata lain kesinambungan sistem pendidikan Islam yang berpusat pada masjid sejak masjid al-Qubba didirikan dekat Madinah pada masa Nabi Muhammad saw tetap terpancar dalam sistem pesantren. Lembaga-lembaga pesantren di Jawa memelihara terus tradisi ini. Para kyai selalu mengajar murid-muridnya di masjid dan

menganggap masjid sebagai tempat paling tepat untuk menanamkan disiplin para murid dalam mengerjakan kewajiban sembahyang lima waktu, memperoleh pengetahuan agama dan kewajiban agama yang lain.

Santri, tradisi pesantren terdapat dua kelompok santri: 1) Santri mukim yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren. Santri mukim yang paling lama tinggal di pesantren tersebut biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memegang tanggung jawab mengurus kepentingan pesantren sehari-hari, mereka juga memikul tanggung jawab mengajar santri-santri muda tentang kitab-kitab dasar dan menengah. 2). Santri kalong yaitu murid- murid yang berasal dari desa-desa di sekeliling pesantren, yang biasanya tidak menetap dalam pesantren. Untuk mengikuti pelajarannya di pesantren, mereka bolak-balik (nglajo) dari rumahnya sendiri.

Dewan Masyayikh adalah lembaga yang dibentuk oleh Pesantren yang bertugas melaksanakan sistem penjaminan mutu internal Pendidikan Pesantren. Majelis Masyayikh adalah lembaga mandiri dan independen sebagai perwakilan Dewan Masyayikh dalam merumuskan dan menetapkan sistem penjaminan mutu Pendidikan Pesantren.

B. KONSEPSI BIMBINGAN KARIER

1. Definisi Bimbingan Karier

Bimbingan secara umum menunjukkan upaya untuk (1) melengkapi individu dengan pengetahuan, pengalaman dan informasi tentang

dirinya sendiri; (2) bantuan memahami segala kesempatan perkembangan pribadi; (3) menentukan pilihan, dan menyusun rencana yang realistis menyesuaikan diri; (4) pemberian bantuan dalam hal memahami diri sendiri, menyusun rencana sesuai dengan konsep dirinya sendiri dan tuntutan dari lingkungan (Winkel dan Hastuti, 2006: 29). Secara proses, bimbingan dilakukan secara berkesinambungan supaya memahami diri, mengarahkan diri dan dapat bertindak wajar.

Terhubungan bimbingan dalam konteks karier, adalah mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, membekali diri siap memangku jabatan, dan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan lapangan pekerjaan. Dalam pandangan Yusuf (2008: 11), bimbingan karier menyangkut aspek membantu individu dalam perencanaan, pengembangan, dan pemecahan masalah-masalah karier. Konsep bimbingan karier tidak saja tilikan kerja, namun lebih menyeluruh pada perencanaan dengan mempertimbangkan keadaan dirinya dan lingkungannya agar dia memperoleh pandangan mengenai pengaruh dari segala peranan positif yang layak dilaksanakan dalam masyarakat.

Bimbingan karier menekankan bantuan pada individu dalam menentukan pandangan karier untuk pilihan jabatan, mengenal dunia kerja, mengembangkan masa depan sesuai yang diharapkan. Implikasi utama bimbingan dan konseling komprehensif adalah penerapannya pada berbagai jenis populasi. Bentuk-bentuk tradisional dari bimbingan vokasional pada umumnya difokuskan pada remaja dan pada umumnya dilaksanakan.

2. Tujuan Bimbingan Karier

Perlunya layanan informasi karier di lembaga pendidikan termasuk pesantren adalah revolusi dalam bidang industri, ekonomi, dan dunia pekerjaan. Mereka perlu mempersiapkan tenaga kerja untuk masyarakat. Dunia pekerjaan semakin luas dan kompleks, sedang pilihan semakin banyak, dan alternatifnya pun semakin luas. Pemilihan jenis pekerjaan tidak bisa lepas dari masalah pendidikan. Masing-masing jenis pendidikan secara otomatis menyalurkan kepada jenis pekerjaan tertentu, dan sebaiknya ada pertemuan antara bekal yang diberikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja dibidang yang dituju. Tugas seorang konselor untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi tertentu ini. Layanan ini sangat bermanfaat, baik bagi peserta didik maupun bagi orang tuanya dalam rangka pemilihan jurusan studi lanjutan, ataupun dalam usaha memilih pekerjaan yang tepat (Kartono, 1991: 2-3).

Secara umum tujuan bimbingan karier ialah membantu peserta didik dalam pemahaman diri dan lingkungannya, dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengarahan kegiatan-kegiatan yang menuju kepada karier dan cara hidup yang akan memberi rasa kepuasan karena sesuai, serasi dan seimbang dengan dirinya dan lingkungannya. Tujuan bimbingan karier menurut Yusuf (2008: 15-16) adalah sebagai berikut: 1) Memiliki pemahaman diri (kemampuan dan minat) yang terkait dengan pekerjaan. 2) Memiliki sikap positif terhadap dunia kerja. Dalam arti mau bekerja dalam bidang pekerjaan apapun, tanpa merasa rendah diri, asal bermakna bagi dirinya, dan sesuai dengan norma agama. 3) Memiliki kemampuan untuk membentuk identitas

karier, dengan cara mengenali ciri-ciri pekerjaan, kemampuan (persyaratan) yang dituntut, lingkungan sosiopsikologis pekerjaan, prospek kerja, dan kesejahteraan kerja. 4) Memiliki kemampuan merencanakan masa depan, yaitu merancang kehidupan secara rasional untuk memperoleh peran-peran yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan kondisi kehidupan sosial ekonomi. 5) Dapat membentuk pola-pola karier, yaitu kecenderungan arah karier. 6) Mengenal keterampilan, kemampuan dan minat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karier amat dipengaruhi oleh kemampuan dan minat. Keberhasilan atau kenyamanan dalam suatu karier amat dipengaruhi oleh kemampuan dan minat yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap orang perlu memahami kemampuan dan minatnya, dalam bidang pekerjaan apa dia mampu, apakah dia berminat terhadap pekerjaan tersebut.

Informasi jabatan atau karier adalah berupa salah satu alat untuk membantu peserta didik memahami dunia kerja, petugas bimbingan, konselor sekolah/pendidikan, atau guru-guru memerlukan informasi yang cukup memadai guna menyusun dan melaksanakan program bimbingan karier (Sukardi, 2003: 38).

3. Perkembangan Karier

Perkembangan karier adalah suatu proses yang terikat secara sosial, artinya perkembangan ini ikut dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan, kondisi ekonomi, kondisi geografis, suatu kesukaan, status jenis kelamin, dan status kelompok sosial. Gabungan dari semua hal tersebut akan mempengaruhi nilai-nilai, sikap pandangan, konstelasi kemampuan yang dikembangkan dan dimiliki oleh seseorang, segala

harapan yang dipertaruhkan terhadap peranannya dalam dunia kerja, serta kemungkinan/kesempatan yang terbuka baginya untuk memegang jabatan tertentu (Winkel dan Hastuti, 2006: 646).

Teori perkembangan karier menurut Super (dalam Rahma, 2010: 35) teori ini dasarnya bahwa kerja itu perwujudan konsep diri artinya orang mempunyai konsep diri dan ia berusaha menetapkan konsep diri itu dengan memilih pekerjaan. Teori perkembangan memandang bahwa pilihan karier bukanlah peristiwa yang sekali dalam seumur hidup karena konsep diri orang itu berubah-ubah melalui tahap-tahap kemunduran. Tahap eksplorasi selanjutnya terbagi atas fase-fase fantasi, tentatif dan realistik, sedangkan tahap pembentukan terbagi atas fase uji coba dan keadaan mantap. Selain hal tersebut pola karier orang tua atau tingkat pekerjaan yang dicapai ditentukan oleh taraf sosial ekonomi orang tuanya, kemampuan mental, ciri-ciri kepribadian, minat, nilai-nilai, tersedianya kesempatan.

Konstruk pengembangan karier adalah mengenai apa yang paling baik dari pengalaman organisasi dan serangkaian pekerjaan untuk mengembangkan, memotivasi, dan memelihara pegawai dan investasi yang personal dalam keterampilan yang perlu mereka lakukan (Kaswan, 2014: 14).

Dasar yang digunakan untuk menentukan pembagian fase-fase perkembangan adalah materi dan cara bagaimana mendidik anak pada masa-masa tertentu. Menurut Comenius (dalam Desmita, 2014: 23) membagi fase perkembangan berdasarkan tingkat sekolah yang

diduduki anak sesuai dengan tingkat usia dan menurut bahasa yang dipelajarinya di sekolah.

Pembagian fase perkembangan tersebut adalah: (1) 0-6 tahun= sekolah ibu, merupakan masa mengembangkan alat-alat indra dan memperoleh pengetahuan dasar di bawah asuhan ibunya di lingkungan rumah tangga. (2) 6-12 tahun= sekolah bahasa ibu, merupakan masa anak mengembangkan daya ingatnya di bawah pendidikan sekolah rendah. (3) 12-18 tahun= masa mengembangkan daya pikirnya di bawah pendidikan sekolah menengah. (4) 18-24 tahun= sekolah tinggi dan pengembaraan, merupakan masa mengembangkan kemauannya memilih suatu lapangan hidup.

Tugas perkembangan Vokasional menurut Super, tugas perkembangan vokasional menurut tahap kristalisasi pada umur 14-18 tahun, karakteristik umum suatu periode proses kognitif merumuskan suatu tujuan karier yang bersifat umum melalui sumber kesadaran, kemungkinan, minat, nilai-nilai, dan perencanaan untuk memilih pekerjaan yang disukai. Tugas perkembangan vokasional tahap spesifikasi pada umur 18-21 tahun, karakteristik umum suatu periode melangkah dari pilihan pekerjaan tentatif terhadap pilihan pekerjaan yang spesifik. Tugas perkembangan vokasional tahap implementasi pada umur 21-24 tahun, karakteristik umum suatu periode melangkah dari pilihan pekerjaan tentatif terhadap pilihan pekerjaan yang spesifik. Tugas perkembangan vokasional tahap stabilisasi pada umur 24-35 tahun, karakteristik umum suatu periode mempertegas atau memperkuat suatu pilihan karier dengan pengalaman kerja nyata dan menggunakan bakat dengan menunjukkan pilihan karier sebagai suatu

pilihan yang tepat. Tugas perkembangan vokasional tahap konsolidasi pada umur 35 lebih tahun, karakteristik umum suatu periode pemantapan dalam suatu karier dengan promosi jabatan, status dan kedudukan yang lebih tinggi (dalam Rahma, 2010: 36). Menurut Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2006: 633) mengembangkan konsep kematangan vokasional (*career maturity, vocational maturity*), yang menunjuk pada keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas-tugas perkembangan vokasional yang khas bagi tahap perkembangan tertentu. Indikasi yang relevan bagi kematangan vokasional adalah, kemampuan untuk membuat rencana, kerelaan untuk memikul tanggung jawab, serta kesadaran akan segala faktor internal dan eksternal yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan jabatan atau memantapkan diri dalam suatu jabatan. Beraneka indikasi ini dapat dijabarkan lebih lanjut pada tahap masing-masing tahap perkembangan vokasional, lebih-lebih selama masa remaja dan masa dewasa muda.

Tahap perkembangan orientasi karier tidak dapat dilepaskan dari proses perkembangan karier itu sendiri sebagaimana dikemukakan oleh Super (dalam Winkel dan Hastuti, 2006: 632).

Fase pengembangan (*Growth*) karier, dari saat lahir sampai umur lebih kurang umur 15 tahun, anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*): a. Fase pengembangan (*Growth*), b. Fase Eksplorasi (*Exploration*), c. Fase Pemantapan (*Establishment*), d. Fase Pembinaan (*Maintenance*), e. Fase Kemunduran (*Decline*).

Fase Eksplorasi (*Exploration*), dari umur 15-24 tahun, orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat.

Fase Pemantapan (*Establishment*), dari umur 25-44 tahun, bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk-beluk pengalaman selama menjalani karier tertentu.

Fase Pembinaan (*Maintenance*), dari umur 45-64 tahun, orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.

Fase Kemunduran (*Decline*), bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Proses perkembangan karier Menurut teori Ginzberg (dalam Rahma, 2010: 37) berlangsung dalam kurun waktu yang relatif panjang, dan melalui fase-fase perkembangan tertentu mengikuti irama kronologis manusia meliputi: fase fantasi yang mencakup usia sampai kira-kira sepuluh atau dua belas tahun ciri utama dari fase ini adalah dalam memilih pekerjaan anak bersifat sembarangan artinya asal pilih saja. Fase tentatif mencakup usia lebih kurang 11 sampai 18 tahun, yang memiliki ciri bahwa pilihan karier orang mengalami perkembangan yaitu timbulnya minat terhadap apa yang disukai, mampu secara aspiratif terhadap pekerjaan, nilai kehidupan yang dicita-citakan dan perpaduan di antaranya sehingga tergambar profil kematangan diri. Fase ini meliputi empat tahap yaitu minat, kapasitas (kemampuan), nilai, dan transisi. Fase realistik masa anak mengikuti kuliah atau bekerja, pada fase ini anak melakukan eksplorasi dengan memberikan

penilaian atas pengalaman-pengalaman kerjanya dalam kaitannya dengan sebenarnya, pada fase ini pula anak memiliki kemampuan menilai dan mempertimbangkan dua atau lebih alternatif pekerjaan secara mantap dalam memilih dan mengambil keputusan tentang pekerjaan tertentu.

Perbedaan teori ini tentu menimbulkan perbedaan persepsi yang akan membuat adanya perbedaan pada karakteristik persepsi yang dihasilkan. Teori yang dihasilkan oleh Super latar belakang karier orang tua ikut menentukan pemilihan karier anak, selain itu juga ekonomi orang tua dan mental anak tersebut dan Super menjelaskan secara mendetail menurut umur yang sudah dikelompok-kelompokkan dalam beberapa tahap. Berbeda halnya dengan teori yang dijelaskan oleh Ginzberg. Teori Ginzberg menjelaskan perkembangan karier anak lebih meluas, meskipun fase-fasenya tetap sama pada umumnya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Karier

Rahma (2010: 44) faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier di antaranya faktor internal dan eksternal, keduanya saling berinteraksi dan berpengaruh secara positif terhadap pilihan karier dan perkembangan karier, yang merupakan suatu proses bercirikan suatu perubahan, yang berlangsung secara bertahap dan terjadi pergeseran yang berlingkup luas kepada yang spesifik, dan terjadi akibat interaksi yang positif antara faktor-faktor internal dalam diri individu dan faktor eksternal di luar individu.

Keberhasilan kerja merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupannya. Keberhasilan kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya, tetapi secara umum dapat dikatakan, bahwa seseorang cenderung memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis (Kartono, 1991: 21-22).

a. Faktor Internal

Beberapa faktor internal menurut Rahma (2010: 44-46) membentuk keunikan kepribadian individu di antaranya sebagai berikut:

- 1) Taraf intelegensi, merupakan kemampuan peserta didik untuk mencapai prestasi-prestasi yang memiliki peranan untuk menetapkan dan mempertahankan suatu tujuan, untuk melakukan penyesuaian dalam rangka mencapai tujuan itu, untuk menilai keadaan diri secara kritis dan objektif.
- 2) Keterampilan dan kecakapan, dalam menjalankan proses inilah yang memerlukan keterampilan dan kecakapan. Untuk berhasil dalam usaha, kerja, atau kehidupan, tidak perlu meniru-meniru, karena hanya melihat banyak orang yang berhasil dalam hidupnya di berbagai macam bidang.
- 3) Bakat khusus, merupakan kemampuan yang menonjol yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang kognitif, bidang keterampilan, bidang kesenian.
- 4) Minat, merupakan kecenderungan yang menetap pada diri seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan

merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan dalam bidang tertentu.

- 5) Motivasi, untuk mencapai keberhasilan kerja perlu adanya motif-motif sebagai berikut: motif untuk kreatif cenderung mencari sesuatu yang baru, motif mencari efisiensi mencakup efisiensi kerja dan waktu, motif mencapai sesuatu untuk bisa mencapai jenjang karier yang lebih tinggi juga mencari dan menambah keterampilan guna meraih pekerjaan yang lebih baik, motif bekerja adanya kesadaran bahwa orang harus bekerja untuk hidup.
- 6) Sifat-sifat kepribadian, sifat merupakan ciri-ciri kepribadian yang memiliki kecenderungan dan memberikan corak pada seseorang.
- 7) Nilai-nilai kehidupan, merupakan beberapa konsep ideal yang diterima seseorang dan dijadikan sebagai pedoman atau pegangan hidup. Nilai-nilai sangat berpengaruh dan membentuk gaya hidup seseorang.
- 8) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki oleh peserta didik.
- 9) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri yang dimiliki seseorang seperti tinggi badan, berat badan, jenis kelamin, dalam bidang pekerjaan tertentu mensyaratkan keadaan jasmani berkaitan dengan ciri-ciri fisik seseorang.
- 10) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja, jika pekerjaan seseorang sudah merupakan cita-cita dan tujuan yang sesuai dengan sistem nilainya, maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, rajin, tanpa disertai dengan suatu perasaan yang tertekan, yang sangat berguna bagi kesuksesan kerjanya (Kartono, 1991: 26-27).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah sejumlah hal atau faktor yang berada di luar diri seseorang yang berpengaruh langsung maupun tidak langsung dengan diri seseorang. Perkembangan karier berlangsung di dalam ruang lingkup pilihan karier, dapat menjadi perubahan pada faktor eksternal meskipun tidak dalam gradasi yang sama pada masing-masing faktor.

Faktor eksternal antara lain: status sosial ekonomi keluarga, prestasi akademik peserta didik, pendidikan sekolah, lingkungan, tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan (Rahma, 2010: 46).

5. Hambatan Pengembangan Karier

Masalah karier adalah masalah yang dialami oleh individu dalam merencanakan, mengarahkan dan mengambil keputusan mengenai masa depannya. Masalah karier timbul dari terhambatnya berbagai faktor-faktor, dapat faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Faktor dari dalam yaitu ada tidaknya dorongan atau keinginan individu dalam meraih cita-cita dan minat terhadap suatu pekerjaan dan dari luar yaitu pengetahuan individu mengenai pekerjaan (Rahma, 2010:47).

Menurut Rahma, 2010: 48) yang dimaksud dengan masalah karier adalah masalah yang ditimbulkan dalam pekerjaan yang berhubungan dengan keberhasilan dan penyesuaian diri pada pekerjaan. Masalah karier bisa muncul dari terhambatnya berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karier. Di antaranya sebagai berikut: terhambatnya atau kurang jelasnya cita-cita karier individu, kurang

pengetahuan awa mengenai seluk-beluk atau kondisi suatu pekerjaan dan masa depan.

Faktor-faktor penyebab timbulnya masalah-masalah pengembangan karier. Faktor penyebab itu bisa berasal dari individu itu sendiri maupun dari luar individu. Seorang individu sangat diharapkan mempunyai pengetahuan mengenai dirinya sendiri terutama kemampuannya secara mendalam, individu juga dituntut untuk mampu memahami dirinya sendiri. Oleh karena itu seorang individu harus aktif mencari informasi tentang dirinya sendiri. Kebutuhan mengenai informasi diri ini sangat penting dan berpengaruh dalam pemilihan masa depan dan pekerjaannya nanti.

Dengan mengetahui dirinya sendiri kemampuannya dan arah kebutuhan-kebutuhannya individu akan berada dalam posisi untuk mempertimbangkan alternatif-alternatif yang akan datang, dan mengerti tujuan-tujuan pendidikan, pekerjaan dan kehidupannya.

Sedangkan pemicu yang lain bisa dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu kelompok primer dan kelompok sekunder. (a) Pemicu atau penyebab timbulnya masalah yang termasuk dalam kelompok primer ialah: orang tua yang kurang mendukung dalam proses pengembangan karier, serta kondisi sosial ekonomi orang tua. (b) Pemicu atau penyebab timbulnya masalah yang termasuk dalam kelompok sekunder ialah: masyarakat yang kurang mendukung proses pemilihan karier peserta didik, serta pola pergaulan individu itu sendiri dengan kelompok teman (Rahma, 2010: 52-55).

C. Kematangan Karier

1. Pengertian Kematangan Karier

Crites (dalam Brown, 2002: 101) mendefinisikan kematangan karier adalah kesesuaian antara perilaku karier individu yang nyata dengan perilaku karier yang diharapkan pada usia tertentu di setiap tahap perkembangan. Kematangan karier sebagai tingkat di mana individu telah menguasai tugas perkembangan kariernya, kesesuaian perilaku individu terhadap rangsangan dari lingkungannya yang berkaitan dengan karier yaitu rangkaian sikap dan kompetensi individu yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dengan rangkaian aktivitas pendidikan dan kerja yang terus berkelanjutan, dengan demikian karier seorang individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai macam kesempatan yang diharapkan dapat sesuai pada usia-usia tertentu yang berkaitan dengan tahap proses perkembangan karier. Kematangan karier juga merupakan refleksi dari proses perkembangan karier individu untuk meningkatkan kapasitas untuk membuat keputusan karier.

Kematangan karier merupakan aspek yang perlu dimiliki peserta didik untuk menunjang karier di masa depan. Pengertian kematangan karier yang diungkapkan oleh B. Hasan (2006: 127), menyatakan bahwa kematangan karier yaitu sikap atau kompetensi yang berperan untuk pengambilan keputusan karier. Sikap dan kompetensi tersebut mendukung penentuan keputusan karier yang tepat.

2. Aspek-Aspek Kematangan Karier

Menurut Watkins & Campbell (2000: 68) kematangan karier terdiri dari: 1) perencanaan karier; 2) eksplorasi karier; 3) pengetahuan tentang membuat keputusan karier; 4) pengetahuan tentang dunia kerja; 5) pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai; 6) Realisasi keputusan karier.

Sedangkan menurut Super (Savickas, 2001: 52-53) mengemukakan empat aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kematangan karier remaja, yaitu: a. Perencanaan karier, b. Eksplorasi karier, c. Kompetensi informasional, d. Pengambilan keputusan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karier

Menurut Naidoo (1998: 5) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karier individu, yaitu: a. *Educational level*, b. *Race ethnicity*, c. *Locus of control*, d. *Social economi status*, e. *Work Salience*, dan f. *Gender*.

Kematangan karier individu ditentukan dari tingkat pendidikannya. Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh McCaffrey, Miller, dan Winstoa (dalam Naidoo, 1998) pada peserta didik junior, senior, dan alumni terdapat perbedaan dalam hal kematangan karier. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula kematangan karier yang dimiliki.

Kelompok minoritas sering dikaitkan dengan kematangan karier yang rendah yang berhubungan dengan orang tua. Jika orang tua mendukung

anaknyanya walaupun mereka berasal dari kelompok minoritas, anak tersebut tetap akan memiliki kematangan yang baik.

Individu dengan *locus of control* internal, ketika dihadapkan pada pemilihan karier, maka akan melakukan usaha untuk mengenal diri, mencari tahu tentang pekerjaan, dan langkah-langkah pendidikan, serta berusaha mengatasi masalah yang dihadapi. Hal tersebut akan membuat kematangan karier individu menjadi tinggi.

Individu yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah menunjukkan nilai rendah pada kematangan karier. Hal ini ditandai dengan kurangnya akses terhadap informasi tentang pekerjaan, figur teladan dan anggapan akan rendahnya kesempatan kerja.

Pentingnya pekerjaan mempengaruhi individu dalam membuat pilihan, kepuasan kerja yang merujuk pada komitmen kerja, serta kematangan karier pada peserta didik SMA dan mahapeserta didik.

Wanita memiliki nilai kematangan karier yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini disebabkan karena wanita lebih rentan dalam memandang konflik peran sebagai hambatan dalam proses perkembangan karier, dan kurang mampu untuk membuat keputusan karier yang tepat dibandingkan dengan laki-laki.

Shertzer dan Stone (Winkel dan Sri Hastuti, 2006: 647), membagi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karier sebagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dimiliki seseorang yang akan mempengaruhi perkembangan kariernya adalah nilai-nilai kehidupan yang ia ikuti, taraf intelegensi, bakat khusus yang dimiliki,

minat, sifat, informasi tentang bidang-bidang pekerjaan, serta keadaan fisik seseorang. Sedangkan faktor eksternal yang akan mempengaruhi perkembangan karier seseorang adalah masyarakat (lingkungan sosial budaya), keadaan sosial ekonomi suatu negara atau daerah, status sosial- ekonomi keluarga, pengaruh dan ekspektasi dari keluarga besar dan inti, pendidikan, pertemanan, serta tuntutan yang melekat pada masing-masing pekerjaan.

4. Upaya Peningkatan Kematangan Karier

Upaya dalam meningkatkan kematangan karier sangat penting bagi peserta didik. Pengarahan maupun kurikulum atau proses bimbingan menjadi kebutuhan mutlak untuk mencapai tugas perkembangan karier tersebut. Evaluasi mengenai kurikulum dengan kematangan karier perlu disesuaikan dengan kondisi sebenarnya dalam karier. Penyusunan strategi dalam peningkatan kematangan karier harus disesuaikan dengan kondisi peserta didik.

Crites (Winda Setyowati, 2012: 14) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kematangan karier tinggi ditandai dengan: a. Meningkatkan pengetahuan akan diri; b. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan; c. Meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan; d. Meningkatkan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karier yang diharapkan; e. Meningkatkan kemampuan dan minat peserta didik yang sesuai dengan karier yang dipilihnya.

Adapun ciri-ciri yang kurang atau belum memiliki kematangan karier menurut Crites (Winda Setyowati, 2012: 14) adalah: a. Tidak realistis dalam pilihan karier; b. Keragu-raguan dalam membuat pilihan karier.

Upaya untuk mencapai sasaran hasil yang maksimal dalam kematangan karier, menurut Alvarez (2008: 764), ada lima bidang yang perlu dikembangkan antara lain: a. Pengetahuan diri dan aspek lain; b. Informasi studi, profesi dan karier; c. Proses dalam menentukan keputusan karier; d. Transisi menuju dunia kerja; e. Perencanaan karier.

D. Instrumentasi Pendukung dalam Bimbingan Kematangan Karier

Aspek instrumentasi yang tidak akan terlepas dari bimbingan karier antara lain: Bakat, minat, dan kepribadian. Komponen bakat mengacu pada konstruk yang dikembangkan pada IST. Komponen minat mengacu pada konstruk RMIB. Adapun komponen kepribadian mengacu pada konstruk DISC.

1. Bakat dalam IST

Inteligensi merupakan suatu kata dengan makna yang sangat abstrak. Inteligensi berasal dari bahasa Inggris “Intelligence” yang juga berasal dari bahasa Latin yaitu “Intellectus dan Intelligentia atau Intellegere”. Inteligensi sebagai kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif (Yulinda, 2018).

Anastasi (2007), mengungkapkan bahwa *Intelligenz Structure Test (IST)* merupakan salah satu tes inteligensi. *IST* dikembangkan oleh Rudolf Amthauer di Frankfurt, Jerman.

Keseluruhan tes terdiri dari sembilan sub yang mengukur faktor khusus yaitu: a. *Satzergaenzung (SE)*, adalah pembentukan pendapat, kemandirian dalam berpikir; b. *Worthauswahl (WA)*, yakni menangkap inti atau makna pengertian; c. *Analogien (AN)*, yakni kemampuan menghubungkan atau menyusun kombinasi, fleksibilitas alam berpikir; d. *Gemeinsamkeiten (ME)*, adalah kemampuan mengabstraksikan dengan bahasa, pembentukan pengertian atau pemahaman, berpikir logis dengan bahasa.; e. *Merk aufgaben (ME)*, yakni kemampuan memperhatikan, kemampuan menyimpan atau mengingat kata-kata yang telah dipelajari; f. *Rechenaufgaben (RA)*, berpikir secara praktis dengan berhitung; g. *Zahlen reihen (ZR)*, adalah berpikir teoretis dengan berhitung, berpikir induktif dengan angka-angka; h. *Form ashwahl (FA)*, merupakan kemampuan membayangkan, berpikir visual menyeluruh, komponen-komponen konstruktif membangun.; i. *Wurfel aufgaben (WU)*, adalah kemampuan membayangkan ruang.

2. Minat –RMIB

Dzamarah (2002:157), minat merupakan rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi. Minat merupakan kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu. Terbentuknya minat diawali oleh perasaan senang dan sikap positif. Terdapat tiga karakteristik minat yaitu: 1) Minat menimbulkan sikap positif dari suatu objek; 2) Minat merupakan

sesuatu yang menyenangkan dan timbul dari suatu objek; 3) Minat mengandung unsur penghargaan, mengakibatkan suatu keinginan, dan kegairahan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

The Rothwell Miller Interest Blank (RMIB) merupakan suatu tes yang disusun dengan tujuan untuk mengukur minat seseorang berdasarkan sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan. Indrawati (2010), terdapat 12 kategori dalam RMIB, yakni 1. Out (Outdoor), Pekerjaan yang aktivitasnya dilakukan diluar atau di lapangan terbuka; 2. Me (Mechanical), Pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, alat-alat dan daya mekanik; 3. Comp (Computational), Pekerjaan yang berhubungan dengan angka-angka; 4. Sci (Scientific), Pekerjaan yang dapat disebut sebagai keaktifan dalam hal analisa dan penyelidikan, eksperimen, kimia dan ilmu pengetahuan pada umumnya; 5. Pers (Personal Contact), Pekerjaan yang berhubungan dengan manusia, diskusi, membujuk, bergaul dengan orang lain; 6. Aesth (Aesthetic), Pekerjaan yang berhubungan dengan hal-hal yang bersifat seni dan menciptakan sesuatu. 7. Lit (Literary), Pekerjaan yang berhubungan dengan buku-buku, kegiatan membaca dan mengarang; 8. Mus (Musical), Minat memainkan alat-alat musik atau untuk mendengarkan orang lain, bernyanyi atau membaca sesuatu yang berhubungan musik; 9. S.S. (Social Service), Minat terhadap kesejahteraan penduduk dengan keinginan untuk menolong dan membimbing atau menasehati tentang permasalahan dan kesulitan mereka; 10. Cler (Clerical), Minat terhadap tugas-tugas rutin yang menuntut ketepatan dan ketelitian; 11. Prac (Practical), Minat terhadap pekerjaan-pekerjaan yang praktis, karya pertukangan, danyang memerlukan keterampilan; 12. Med (Medical),

Minat terhadap pengobatan, mengurangi akibat dari penyakit, penyembuhan, dan di dalam bidang medis, serta terhadap hal-hal biologis pada umumnya.

3. Kepribadian dan DISC

Cindy (2016), kata kepribadian berasal dari kata Personality (bahasa Inggris) yang berasal dari kata Persona (bahasa Latin) yang artinya kedok atau topeng, yaitu tutup muka yang sering dipakai oleh pemain-pemain panggung yang dimaksudkan untuk menggambarkan perilaku, watak atau pribadi seseorang dikarenakan terdapat ciri-ciri yang khas yang hanya dimiliki oleh seseorang tersebut, baik dalam artian kepribadian yang baik ataupun yang kurang baik.

Untuk mengetahui jenis kepribadian seseorang diperlukan instrumen. Salah satu instrumen yang banyak digunakan adalah DISC. Ini mengukur kepribadian, lebih tepatnya adalah perilaku kerja. Segala sesuatu yang dipelajari dalam DISC semuanya adalah observable (dapat diobservasi). Instrumen ini memberikan gambaran mengenai tipe (style) seseorang yang dapat memprediksi kecenderungan perilakunya di masa yang akan datang, yang diperoleh dengan mengevaluasi faktor-faktor kepribadian utama yang ada dalam diri seseorang (Bonnstetter & Suiter, 2011 : 32).

BAB 3

GAMBARAN UMUM

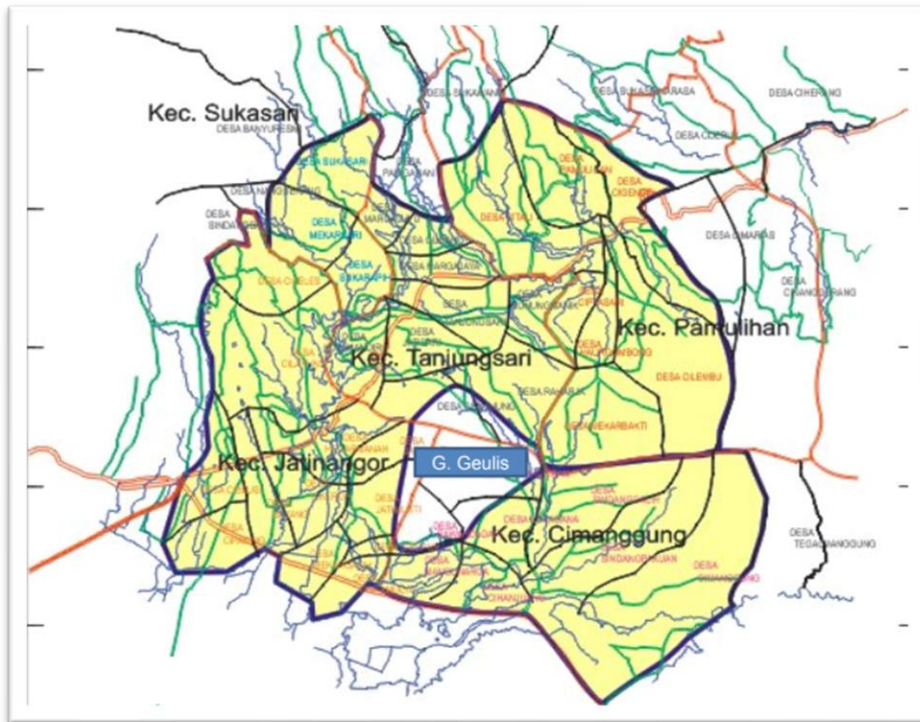
A. Gambaran Demografi Umum di tempat pengabdian

Lokasi pengabdian kepada masyarakat terdapat di kabupaten Sumedang, tepatnya di Kecamatan Jatinangor. Kec. Jatinangor ini terdiri dari 12 desa, 136 Rukun Warga dengan jumlah RW antara 5-18 di masing-masing desanya. Sedangkan jumlah seluruh Rukun Tetangga ada 480.

12 Desa di Jatinangor adalah sebagai berikut: Cilayung, Cipacing, Sayang, Mekargalih, Cintamulya, Cisempur, Jatimukti, Jatiroke, Hegarmanah, Cikeruh, Cibeusi, dan Cileles.

Berdasarkan hasil perhitungan proyeksi jumlah penduduk di Kecamatan Jatinangor Tahun 2016 yaitu sebesar 113,234 jiwa terdiri dari laki-laki sebanyak 57,332 orang dan perempuan sebanyak 55,902 orang (sumedangkab.bps.go.id, 2016), diakses 10 Oktober 2019. Luas kec. Jatinangor 262.0 km², dengan Kepadatan 981.72 jiwa/km² pada tahun 2017 (https://id.wikipedia.org/wiki/Jatinangor,_Sumedang) diakses 10 Oktober 2019.

Dengan luas wilayah 262 km², Kecamatan Jatinangor terletak di koordinat antara 6°53'43,3"-6°57'41" LS dan 107°45'8,5"-107°48'11" BT.



Gambar 2.1. Peta Lokasi Kec. Jatinangor, Kab. Sumedang

Kecamatan Jatinangor memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut: Utara: Kecamatan Sukasari dan Tanjungsari; Timur: Kecamatan Tanjungsari dan Cimanggung; Selatan: Kecamatan Rancaekek, Kabupaten Bandung; Barat: Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung.

Disadur dari wikipedia.org (diakses 11 Oktober 2019), sekilas disampaikan sejarah Jatinangor yang dulunya perkebunan milik Belanda, dan kini menjadi pusat pendidikan dan kawasan Bandung Raya.

Tabel 2.1.
Luas Wilayah Tiap Desa di Kec. Jatinangor, Sumedang

No.	Nama Desa/Kelurahan	Luas Wilayah
1	Cibeusi	18,4 km ²
2	Cikeruh	21,3 km ²
3	Cilayung	34,8 km ²
4	Cileles	32,0 km ²
5	Cinta Mulya	13,4 km ²
6	Cipacing	17,9 km ²
7	Cisempur	16,0 km ²
8	Hegarmanah	33,1 km ²
9	Jatimukti	19,0 km ²
10	Jatiroke	20,9 km ²
11	Mekargalih	12,0 km ²
12	Sayang	23,2 km ²

Pada masa Belanda, Jatinangor merupakan kawasan perkebunan teh dan pohon karet yang dikuasai oleh perusahaan swasta milik Belanda, Maatschappij tot Exploitatie der Baud-Landen yang berdiri tahun 1841, dengan luas saat itu mencapai 962 hektar, membentang dari tanah yang saat ini merupakan kawasan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) hingga Gunung Manglayang. Perusahaan tersebut dimiliki oleh seorang pria berkebangsaan Jerman, bernama Willem Abraham Baud (1816–1879) atau lebih terkenal di masyarakat dengan sebutan Baron Baud. Untuk mengontrol perkebunannya yang luas, Baron Baud membangun sebuah menara. Menara ini dilengkapi dengan sebuah

lonceng yang terletak di puncak menara dan tangga untuk sampai ke puncaknya. Menara ini kemudian dikenal sebagai Menara Loji.

Untuk memperlancar transportasi hasil perkebunan tersebut, pada tahun 1916 dibangun jalur rel kereta api yang menghubungkan Rancaekek ke Tanjungsari dalam program proyek rel kereta api Rancaekek-Tanjungsari-Citali sepanjang 15km, sesuai Koninklijke Besluit (Peraturan Negara) tanggal 4 Januari 1916 serta Lembaran Negara Nomor 36. Awalnya hanya akan dibangun rel kereta api Rancaekek-Jatinangor saja sepanjang 5,25km untuk keperluan mengangkut hasil perkebunan Jatinangor saja. Atas permintaan pihak militer rel kereta api itu agar digunakan untuk keperluan angkutan umum juga, maka diperpanjanglah jalur rel tersebut hingga ke Tanjungsari dan Citali sepanjang 11,5km. Tetapi kemudian rel kereta api hingga Citali ditanggihkan karena kekurangan biaya dan peralatan untuk menembus alam di sana sehingga rel kereta api itu hanya sampai Stasiun Tanjungsari. Jalur kereta api tersebut dioperasikan pada 13 Februari 1921.

Kemudian, pada tahun 1918, Staat Spoorwagen Verenigde Spoorwegbedrijf, sebuah perusahaan kereta api milik Belanda membangun sebuah jembatan rel kereta penghubung Rancaekek-Tanjungsari yang disebut sebagai Jembatan Cikuda atau yang lebih dikenal sebagai Jembatan Cincin. Jembatan ini dilewati oleh kereta api yang menunjang lancarnya perkebunan karet dan transportasi masyarakat.

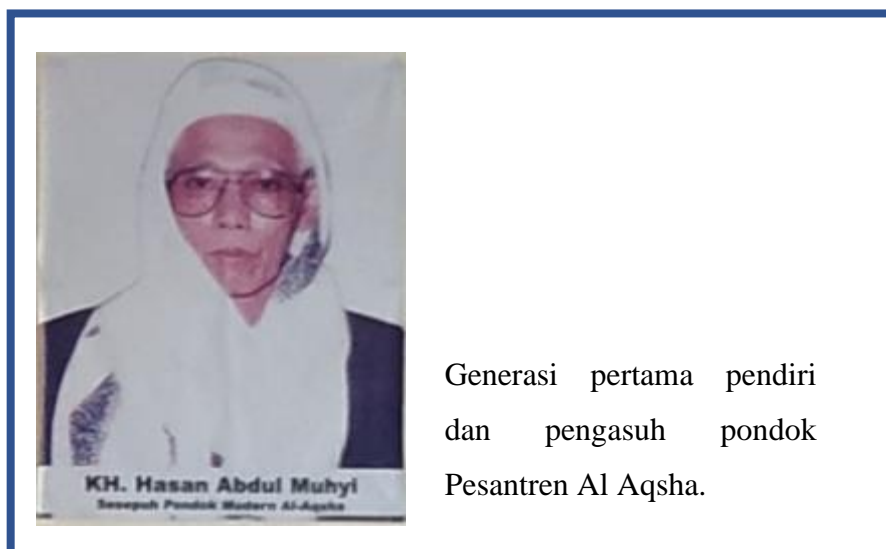
Memasuki masa kemerdekaan Indonesia, tanah perkebunan karet Jatinangor tersebut dinasionalisasikan, dan menjadi milik Pemerintah Daerah (Pemda) Sumedang. Sayangnya, Pemda tidak melakukan penjagaan yang baik terhadap situs ini. Pada tahun 1980, lonceng Menara Loji dicuri. Hingga kini, kasus pencurian ini belum terselesaikan.

Pada tahun 1990, area perkebunan dialihfungsikan menjadi kawasan pendidikan dengan dibangunnya empat perguruan tinggi, yakni Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Institut Manajemen Koperasi Indonesia (Ikopin), Universitas Padjadjaran dan Universitas Winaya Mukti. Nama Jatinangor sebagai nama kecamatan baru dipakai sejak tahun 2000-an. Seiring dengan hadirnya kampus-kampus tersebut, Jatinangor juga mengalami perkembangan fisik dan sosial yang pesat. Sebagaimana halnya yang menimpa lahan pertanian lain di Pulau Jawa, banyak lahan pertanian di Jatinangor yang berubah fungsi menjadi rumah sewa untuk mahasiswa ataupun pusat perbelanjaan. Institut Teknologi Bandung kemudian membangun kampusnya di kawasan ini pada tahun 2010.

Pada tahun 2015, Kecamatan Jatinangor menjadi salah satu wilayah yang ditetapkan sebagai kawasan kota metropolitan Bandung Raya. Penetapan Jatinangor menjadi kawasan kota metropolitan di Bandung Raya tersebut, telah tertuang dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) di pemerintah pusat, provinsi dan kabupaten.

B. Profil Pondok Pesantren Al- Aqsha

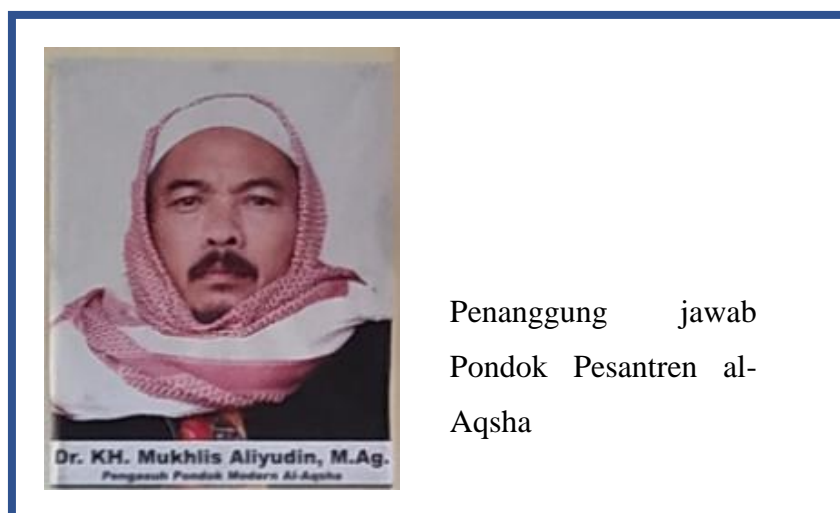
Pesantren Modern Al-Aqsha beralamat di Jl. Raya Cibeusi No.2, Cibeusi, Kec. Jatinangor, Kab. Sumedang, Propinsi Jawa Barat. Pada kawasan ini terdapat SMP dan SMA Al-Aqsha.



Gambar 2.2. KH. Hasan Abdul Muhyi

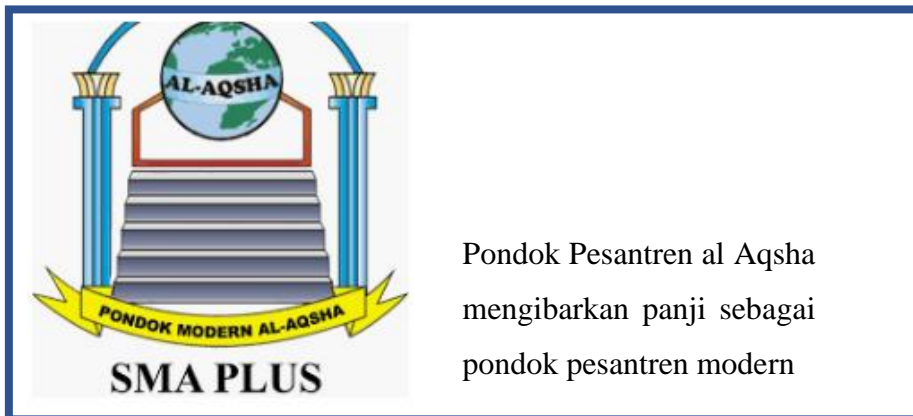
Semua pelajar juga sebagai santri, wajib menginap dan mengikuti seluruh program pondok pesantren. Pondok Modern Al-Aqsha berdiri tahun 1994 membawahi dua lembaga pendidikan formal, yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), serta Kulliyatul al-Muallimin wa al-Muallimat al-Islamiyah (KMMI). Secara operasional kedua lembaga sekolah dan pesantren ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena keduanya dipadukan dalam sebuah wadah pendidikan yang disebut dengan Pondok Modern Al-Aqsha.

Bapak Dr. Kyai Mukhlis Aliyudin, M.Ag. sebagai penanggung jawab sekaligus sebagai pengasuh pondok. Secara kelembagaan, Pesantren Al-Aqsha berada di dalam Yayasan Al-Aqsha. Badan pendiri Yayasan Al-Aqsha ini adalah KH. Hasan Abdullah Muhyi, Bapak Abo Hidayat, dan Bapak Drs. Mukhlis Aliyudin M.Ag.



Gambar 2.3. Dr. KH. Mukhlis Aliyudin M.Ag.

Kurikulum yang digunakan mengacu pada kurikulum Pendidikan Nasional dan kurikulum Pondok Modern Gontor yang dipadukan dengan kurikulum pesantren salafi. Tujuan pendidikan SMP dan SMA Al-Aqsha secara spesifik dapat diketahui melalui motto pendidikan Al-Aqsha dan panca jiwa Pondok Modern Al-Aqsha yaitu: 1. Berbudi tinggi, 2. Berbadan sehat, 3. Berpengetahuan luas, 4. Berfikir kreatif dan dinamis; sedangkan Panca Jiwa Pondok Modern Al-Aqsha sendiri adalah: 1. Keikhlasan, 2. Kesederhanaan, 3. Berdikari, 4. Ukhuwah Islamiyah, dan 5. Kebebasan.



Gambar 2.4. Pesantren Modern Al Aqsha menyelenggarakan SMA

Motto Pesantren Al-Aqsha: 1. Berbudi tinggi, 2. Berbadan sehat, 3. Berpengetahuan luas, 4. Berfikir kreatif dan dinamis. Sedangkan Panca Jiwa Pondok Modern Al-Aqsha sendiri adalah: 1. Keikhlasan, 2. Kesederhanaan, 3. Berdikari, 4. Ukhuwah Islamiyah, dan 5. Kebebasan



Gambar 2.4. Papan Nama Pesantren Al-Aqsha, di Jl. Jatinangor



Gambar 2.5. Masjid al Aqsha dalam kawasan pesan

C. Stake holder yang Terlibat

Pada pengabdian ini banyak stake holder yang terlibat. Pada pokoknya yang terlibat secara langsung adalah pengabdian sendiri dengan unsur santri dan pembimbing pondok pesantren. Pada stake holder luar terdapat satu profesi psikologi yang terlibat dalam bantuan secara volunteer dalam penyediaan instrumen dan petunjuk pelaporannya.

BAB 4

PROSES PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

A. Tahapan Kegiatan Pengabdian Masyarakat

1. Persiapan Sebelum Tindakan

Persiapan sebelum dilakukan pengabdian berupa pelaksanaan penyusunan desain proposal. Proposal ini merupakan acuan dalam rancangan kegiatan kedepan. Walaupun demikian penyesuaian masih dimungkinkan di sana-sini. Juga termasuk persiapan, menyusun instrumen kematangan karier, dan mengurus izin pengabdian kepada pesantren al Aqsha. Melaksanakan item test kematangan karier untuk mengetahui kondisi awal santri sebelum tindakan konseling karier.



Gambar 3.1. Ruangannya Penerimaan Program PKM Pesantren Al-Aqsha

Pengabdian memaparkan penjelasan mengenai metode bimbingan karier berbasis instrumen kepada guru pembimbing, karena yang akan memberikan tindakan lebih detail yaitu guru pembimbing.

Pengabdian menyepakati proses dan jadwal pelaksanaan bimbingan kematangan karier yang dimulai dengan instrumentasi dilanjutkan dengan konseling kelompok kematangan karier.

Pengabdian dibantu tiga mahasiswa mempersiapkan instrumen dan lembar ungkap kematangan karier. Juga pengabdian melakukan pelatihan kepada tiga mahasiswa tentang sistem instrumentasi dan konseling kelompok kematangan karier.



Gambar 3.2.
Suasana Instrumentasi Kematangan Karier Santri Putra

2. Siklus kesatu

a. Perencanaan Siklus kesatu

Perencanaan pada siklus pertama dimulai dengan menyusun rencana tindakan instrumentasi sesuai dengan tindakan yang akan dilakukan. Materi instrumentasi kematangan karier disusun berdasarkan pada diskusi bersama dengan guru Bimbingan dan Konseling.

Pengabdian menyiapkan peralatan yang dibutuhkan untuk siklus pertama. Aspek instrumen yang digunakan pada siklus pertama adalah lembar isian aspek bakat scholastik, aspek minat karier dan kepribadian. Serta terdapat lembar khusus berkaitan dengan peta karier diri setamat studi ditingkat SLTA, apakah fokus studi, fokus kerja, fokus bisnis, atau campuran.



Gambar 3.3.
Pelaksanaan Instrumentasi santri putri tampak tertib

b. Tindakan Siklus kesatu

Tindakan yang dilakukan selama pengabdian pada umumnya berjalan lancar. Dalam Siklus kesatu terdapat sejumlah tindakan dalam 1 hari pertemuan.

1) tindakan pertama, tes eksplorasi minat karier dan kepribadian

Pertemuan dilakukan pada hari Sabtu, 5 Oktober 2019. Kegiatan dimulai pada pukul 08.00 WIB hingga pukul 10.00 WIB. Kegiatan dilaksanakan di dalam kelas. Sebelum kegiatan dimulai, pengabdian bersama tiga mahasiswa pendamping menyiapkan peralatan yang dibutuhkan, mengkoordinasi santri dan mempersiapkan semua hal yang dibutuhkan selama tindakan.

a) Kegiatan Pembuka

Kegiatan dibuka oleh guru pembimbing diawali dengan mengabsen santri. Kemudian guru pembimbing memotivasi santri membuat santri merasa nyaman dengan tindakan yang dilaksanakan dengan cara memberikan pujian karena telah mau ikut serta dalam kegiatan ini dan memberikan informasi bahwa melalui rangkaian kegiatan ini merupakan upaya agar kematangan karier santri akan meningkat.

Kegiatan mahasiswa masuk ruangan kelas instrumentasi menjelaskan prosedur kegiatan ini. Kondisi santri terlihat kurang konsentrasi sehingga perlu memberikan ice breaking sederhana “salam-walaikum salam” dengan tujuan membuat santri lebih semangat dan konsentrasi. Pelaksanaan ice breaking tersebut yaitu jika berkata “salam” maka

santri berkata “wa’alaikum salam”, dan pembimbing berkata “wa’alaikum salam” maka santri berkata “salam”. Hal ini dilakukan secara terus menerus dan diacak sesuai keinginan pembimbing dari yang awalnya dilakukan dengan pelan sampai dilakukan dengan cepat.

Kondisi santri lebih semangat dan berkonsentrasi dalam kegiatan ini setelah diberikan ice breaking, hal tersebut terlihat dari respon santri yang baik.

b) Kegiatan Inti

Kegiatan inti diawali oleh mahasiswa pembimbing dengan memberikan instrumen kematangan karier. Pada pertemuan ini santri terlihat antusias mengikuti instrumentasi kematangan karier. Instrumen yang diberikan terdapat empat bagian. Bagian kesatu eksplorasi kepribadian menggunakan instrumen DISC (singkatan Dominant (D) Influencing (I) Steadiness (S) Compliance (C)). Bagian kedua eksplorasi minat karier menggunakan RMIB (kependekan dari Rothwell Miller Interest Blank). Bagian ketiga eksplorasi adversity menggunakan instrumen buatan sendiri sebagai adaptasi dari Pauli. Bagian keempat eksplorasi skala kematangan karier dengan pertimbangan analisa kekuatan dan kelemahan diri.

Pada bagian keempat terdapat pengisian instrumen skala kematangan karier. Adapun sekala kematangannya disajikan di bawah ini.

Instrumen Skala Kematangan Karier

a. Petunjuk Mengerjakan

1. Membaca setiap pernyataan dibawah ini secara teliti.
2. Menjawab semua pernyataan sesuai dengan keadaan diri sendiri dengan memberikan tanda cek (√) pada jawaban yang dipilih.
3. Mengisi identitas pada kolom lembar jawaban yang telah disediakan berupa nama dan kelas.

b. Instrumen Kematangan Karier

- 1 Saya mengetahui hal-hal yang harus dipersiapkan untuk pilihan karier saya
- 2 Saya memiliki alternatif pilihan karier yang akan saya raih
- 3 Saya tidak membutuhkan waktu yang lama dalam menentukan pilihan karier
- 4 Informasi mengenai dunia karier membuat saya yakin dengan pilihan karier saya
- 5 Saya memiliki perencanaan karier
- 6 Saya tidak mengetahui bakat yang ada dalam diri saya sendiri
- 7 Saya mampu mengambil keputusan karier
- 8 Saya mengetahui risiko-risiko dalam pekerjaan yang saya minati
- 9 Saya belum mengetahui hal-hal yang harus dipersiapkan untuk pilihan karier saya
- 10 Pilihan karier saya sesuai dengan kemampuan saya
- 11 Orang tua berperan besar dalam pilihan karier saya
- 12 Saya mengetahui hambatan yang akan saya lalui dalam pilihan karier saya
- 13 Saya ragu dengan pilihan karier saya
- 14 Saya memilih karier berdasarkan minat saya
- 15 Saya masih bingung dengan pilihan karier saya setelah lulus SLTA
- 16 Saya mengetahui persyaratan-persyaratan untuk memasuki sekolah lanjutan dan dunia kerja yang saya pilih
- 17 Orang tua tidak memberikan kesempatan kepada saya untuk memutuskan pilihan karier saya sendiri
- 18 Informasi mengenai dunia karier tidak membuat saya yakin dengan pilihan karier saya
- 19 Minat saya sesuai dengan bakat saya

- 20 Saya tidak memiliki alternatif pilihan karier yang akan saya geluti
- 21 Saya mengikuti teman-teman saya dalam menentukan cita-cita
- 22 Prestasi akademik saya menghambat saya mencapai cita-cita
- 23 Saya meminta pendapat orang tua dan guru BK dalam membuat keputusan karier
- 24 Saya memilih karier saya nantinya karena sesuai dengan bakat saya
- 25 Pilihan karier saya tidak ditunjang oleh bakat yang saya miliki
- 26 Banyaknya informasi karier dan sekolah lanjutan membuat saya belum yakin dengan pilihan karier saya
- 27 Saya pesimis dalam melakukan sesuatu
- 28 Saya tidak belajar dari pengalaman orang lain
- 29 Saya masih bingung dalam membuat keputusan karier
- 30 Untuk mencapai keinginan karier saya di masa depan, saya perlu menempuh pendidikan lanjutan
- 31 Orang tua memberikan kesempatan kepada saya untuk memutuskan pilihan karier saya sendiri
- 32 Saya belum mampu mengambil keputusan karier
- 33 Saya mengetahui job description di pekerjaan yang saya minati
- 34 Saya belum memiliki informasi yang cukup mengenai sekolah lanjutan dan dunia karier
- 35 Saya mengetahui tugas dari pekerjaan yang saya inginkan
- 36 Keadaan ekonomi keluarga saya tidak menghambat saya meraih karier saya di masa depan
- 37 Saya memahami jenis pendidikan lanjutan yang harus saya tempuh
- 38 Saya sudah memiliki alternatif pilihan karier yang akan saya tekuni setelah saya lulus SLTA
- 39 Dalam melakukan pekerjaan atau tugas, saya selalu berusaha untuk menyelesaikannya tepat waktu
- 40 Guru BK memberikan informasi mengenai karier yang baik
- 41 Saya tidak mengetahui risiko-risiko dalam pekerjaan yang saya minati
- 42 Saya mempertimbangkan keadaan keluarga saya dalam membuat keputusan karier saya nanti
- 43 Cita-cita saya berubah-ubah
- 44 Saya tidak mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan saya dalam memilih karier
- 45 Saya cenderung memilih karier yang tidak sesuai dengan bakat saya
- 46 Saya memiliki bakat khusus yang menonjol
- 47 Saya yakin dengan pilihan karier saya

- 48 Saya belajar dari pengalaman orang lain
- 49 Saya tidak memahami jenis pendidikan lanjutan yang harus saya tempuh untuk mencapai pilihan karier saya
- 50 Saya telah merencanakan masa depan saya setelah lulus SLTA kelak
- 51 Saya sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
- 52 Saya mencari suatu informasi dari orang lain yang telah bekerja di karier yang saya minati
- 53 Saya ragu dalam membuat keputusan yang sesuai dengan kemampuan saya
- 54 Minat saya tidak sesuai dengan bakat saya
- 55 Saya membutuhkan waktu yang lama dalam menentukan pilihan karier
- 56 Saya tidak mengetahui hambatan yang akan saya lalui di pilihan karier yang saya minati
- 57 Saya memiliki banyak informasi mengenai sekolah lanjutan dan dunia karier
- 58 Saya belum mengetahui persyaratan-persyaratan untuk dapat memasuki sekolah lanjutan dan dunia kerja yang saya pilih
- 59 Saya tidak mengetahui job description di pekerjaan yang saya minati
- 60 Orang tua saya memberikan arahan karier yang tepat untuk saya
- 61 Saya mempertimbangkan kemampuan saya dalam membuat keputusan karier
- 62 Saya harus melanjutkan ke perguruan tinggi agar dapat mencapai pilihan karier
- 63 Saya tidak memiliki perencanaan karier
- 64 Saya mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan saya dalam memilih karier
- 65 Saya masih bingung dalam merencanakan masa depan saya setelah lulus SLTA kelak
- 66 Guru BK tidak memberikan informasi mengenai sekolah lanjutan dan karier.
- 67 Saya tidak mengetahui tugas dari pekerjaan yang saya inginkan
- 68 Saya mudah terpengaruh pilihan karier teman.
- 69 Saya tidak berminat untuk mencari informasi pekerjaan kepada orang yang ahli.
- 70 Saya belum mengetahui persyaratan-persyaratan untuk memasuki sekolah lanjutan dan dunia kerja yang saya pilih.

- 71 Saya mengetahui persyaratan-persyaratan untuk dapat masuk sekolah lanjutan dan mencapai pilihan karier saya.
- 72 Saya optimis dalam melakukan sesuatu.

c) Kegiatan Penutup

Kegiatan penutup dalam pertemuan ini pembimbing memberikan pujian pada santri karena telah mengikuti kegiatan ini dengan antusias sehingga kegiatannya berjalan dengan lancar. Selanjutnya pembimbing menginformasikan data instrumentasi akan diolah dan dapat diberikan kepada santri pada pertemuan berikutnya dan diakhiri dengan doa.

3. Pertemuan kedua, Eksplorasi bakat scholastik

Pertemuan kedua dilaksanakan pada hari yang sama Sabtu, 5 Oktober 2019. Kegiatan kedua dimulai pada pukul 10.30 WIB hingga pukul 12.00 WIB. Kegiatan dilaksanakan di dalam kelas. Pengabdian bersama tim pengabdian menyiapkan peralatan yang akan dibutuhkan, mengkoordinasi santri dan mempersiapkan semua hal yang dibutuhkan selama tindakan. Pada tindakan kedua, dilakukan tindakan eksplorasi bakat scholastik mencakup sembilan sesi yaitu: a. Berpikir praktis, b. Verbal, c. Berpikir fleksibel, d. Analisis sintesis, e. Numerical praktis, f. Numerical kompleks, g. Daya kreativitas, h. Abstraksi, dan i. Memori. Sembilan bakat scholastik ini dapat diungkap dengan instrumen IST (Intelligenz Struktur Test).

a) Kegiatan Pembuka

Kegiatan diawali dengan penjelasan prosedur dan tujuan dari pelaksanaan kegiatan pada pertemuan kedua yaitu eksplorasi bakat

scholastik. Instrumen ini akan menghabiskan waktu sekitar 120 menit. Terbagi kelurhannya dalam sembilan bagian waktu. Tiap bagian waktu beda durasi. Dan setiap durasi akan diberitahukan serta akan diberikan petunjuk pengisian secara khusus.

b) Kegiatan Inti

Pembimbing membagikan lembar kegiatan untuk sembilan sesi di pertemuan hari ini pada seluruh santri. Pembimbing memulai dengan memandu mengisi identitas pada lembar kerja yang sudah dibagikan. Pembimbing pun membagikan lembar instrumen untuk dikerjakan tahap demi tahap dalam sembilan sesi itu.

Santri terlihat senang dalam semua sesi ini, karena mereka dapat mengoptimalkan penampilan diri dalam bidang bakat scholastik.

c) Kegiatan Penutup

Sebelum kegiatan diakhiri pembimbing menyimpulkan hasil kegiatan pertemuan kedua ini. Semua santri secara umum antusias dalam pelaksanaan unit eksplorasi karier baik sesi pertama, sampai sesi sembilan. Selanjutnya kegiatan ditutup dengan doa yang dipimpin langsung oleh pembimbing.

Tabel 3.1.
Petunjuk Taktis Soal Speed Test dari IST

Nama petugas	Institusi	Ruangan	Start jam ...	
Kegiatan	Durasi (menit)	Waktu		Keterangan
		Start	Finish	
Perkenalan dan penjelasan	10			Perkenalan, pengaturan kursi
Membagikan Lj	2			Dari kursi terdepan,
Mengisi identitas	2			Pengisian diarahkan
Menjawab soal				
Kelompok 01	6			Petunjuk tes per kelompok, hanya dibacakan, tidak boleh ditafsirkan. Durasi baca 2 s.d 3 menit.
Kelompok 02	6			
Kelompok 03	7			
Kelompok 04	8			
Kelompok 05	10			
Kelompok 06	10			
Kelompok 07	7			
Kelompok 08	9			
Bagikan soal hafalan	1			Dari meja terdepan
Hafalan	3			Sambil berdiri, tidak memegang alat tulis
Mengumpulkan soal hafalan	1			Dikumpulkan secara estafet.
Kelompok 09	6			Waktu tiap kelompok ditulis sesuai real time
Pengumpulan Lj dan Buku Soal.	4			Dikumpul secara estafet
Penutupan	12			Perpisahan, permaafan dan terima kasih
<i>Total waktu</i>	90			

4. Pertemuan ketiga, Perencanaan Karier

Pertemuan ketiga dilaksanakan pada hari Sabtu, 9 November 2019. Pertemuan ini dilaksanakan pada pukul 08.00 WIB hingga pukul 11.30 WIB. Kegiatan dilaksanakan di dalam aula secara lesehan. Pengabdian bersama tim pengabdian menyiapkan peralatan yang akan dibutuhkan, mengkoordinasi santri dan mempersiapkan semua hal yang dibutuhkan selama tindakan. Pada tindakan ketiga, dilakukan tindakan yang berupa pelaksanaan konseling kelompok perencanaan karier yang mencakup empat sesi yaitu: plan your plan; benchmark; power of the stars: life long commitment. Kegiatan di unit perencanaan karier ini yang dilakukan oleh pengabdian dan tim.

a) Kegiatan Pembuka

Kegiatan diawali dengan sambutan dari pimpinan pesantren dipandu oleh koordinator Guru BK. Dilanjutkan dengan penjelasan prosedur dan tujuan dari pelaksanaan kegiatan pada pertemuan konseling kelompok perencanaan karier. Sesi pertama yaitu plan your plan yang bertujuan agar santri dapat belajar merencanakan karier dan masa depannya, sesi kedua yaitu benchmark yang bertujuan agar santri dapat mengetahui tolak ukur untuk mencapai kesuksesan dalam hidup, sesi ketiga yaitu power of the stars yang bertujuan agar santri dapat belajar dari artis/ karakter televisi tentang keterampilan positif yang harus dimiliki untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya, sedangkan sesi keempat yaitu life long commitment yang bertujuan agar santri dapat mengetahui konsep belajar sepanjang hayat dan santri

akan dapat menarik kesimpulan tentang tanggung jawab masa depan mereka sebagai pembelajaran seumur hidup dalam berkarier.

b) Kegiatan Inti

Pembimbing membagikan lembar kegiatan untuk empat sesi di pertemuan hari ini. Pembimbing memulai sesi pertama, di sesi plan your plan ini santri diminta untuk menyusun daftar perencanaan-perencanaan untuk masa depan mereka di lembar kegiatan. Mereka terlihat kebingungan dalam merencanakan masa depannya. Guru pembimbing yang menyadari kebingungan santri itu akhirnya berkata: “kalian bisa menuliskan rencana masa depan kalian mulai dari setelah lulus dari SLTA kalian akan melanjutkan di mana atau sebagainya”. Mendengar contoh dari guru pembimbing tersebut, santri mulai menuliskan rencana-rencana masa depannya di lembar kegiatan. Guru pembimbing meminta santri untuk memasukkan lembar kegiatan plan your plan ke dalam stopmap mereka. Sesi pertama ini memerlukan waktu 20 menit.

Kegiatan selanjutnya sesi kedua yaitu benchmarch. Sesi ini santri menulis lembar kegiatan yang berisi tentang tolak ukur kemajuan dan kesuksesan dalam hidup mereka. Guru memberikan contoh dengan berkata: “contoh dari tolak ukur kesuksesan kalian ini yaitu misalkan kalian ingin menjadi penyanyi terkenal, tolak ukur yang akan membuat kalian sukses yaitu kalian memiliki suara yang bagus atau kalian pantang menyerah dalam mewujudkan mimpi kalian dan sebagainya. Pahami ya?”. Santri menjawab dengan serentak “paham kak”. Santri mulai menulis tolak ukur yang akan membuat mereka sukses di lembar

kegiatan. Setelah selesai mengerjakan lembar kegiatan, santri memasukan lembar kegiatan benchmarch ke dalam stopmap mereka. Pada sesi yang kedua ini santri membutuhkan waktu kurang lebih 20 menit untuk menyelesaikannya.

Guru pembimbing segera melanjutkan kegiatan pada sesi yang ketiga. Sesi ketiga ini yaitu power of the stars, disesi ini santri menulis nama lima karakter televisi terkenal yang mereka ketahui lalu menyebutkan tiga keterampilan positif yang dimiliki oleh karakter televisi tersebut. Pembimbing memberikan contoh dengan berkata: “contoh di sesi ini yaitu misalkan kalian menulis Ust Evie Efendi, setelah itu kalian pikirkan menurut kalian tiga keterampilan positif yang dimiliki Ust. Evie Efendi. Contohnya Evie Efendi memiliki kemampuan komunikasi yang bagus, dia dialogis, dan pekerja keras. Paham ya?”. Santri menjawab dengan serentak “iya kak, paham”. Kemudian santri mulai menulis lembar kegiatan power of the stars.

Pada sesi ini santri menulis tanpa mengalami kesulitan, hal tersebut dilihat dari ketenangan mereka dalam mengerjakan lembar kegiatan. Setelah santri selesai menulis lembar kegiatan di sesi ini, santri memasukkan lembar kegiatan power of the stars ke dalam stopmap mereka. Pada sesi yang ketiga ini santri membutuhkan waktu kurang lebih 20 menit.

Kegiatan selanjutnya yaitu life long commitment yang merupakan sesi keempat sekaligus sesi terakhir di unit perencanaan karier. Sesi yang keempat ini santri mengisi lembar kegiatan dengan menulis daftar pertanyaan untuk wawancara dengan seseorang yang telah bekerja di

pekerjaan yang sama untuk setidaknya 10 tahun. Guru pembimbing memberikan contoh yaitu mewawancarai seorang Guru Besar Ahli ilmu hadits dengan contoh pertanyaan “apa yang membuat bapak menjadi guru besar ahli hadits?” dan contoh pertanyaan lain. Santri mulai menulis lembar kegiatan life long commitment tersebut. Santri tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan lembar kegiatan tersebut, namun situasi kelas cukup gaduh saat pelaksanaan sesi yang keempat ini dikarenakan santri saling bertanya satu sama lain. Setelah selesai mengerjakan lembar kegiatan life long commitment, santri memasukkan lembar kegiatan tersebut kedalam stopmap. Santri membutuhkan waktu kurang lebih 20 menit untuk menyelesaikan sesi yang keempat ini.

c) Kegiatan Penutup

Sebelum mengakhiri kegiatan pembimbing memberikan pujian kepada santri karena telah menyelesaikan semua unit kegiatan dengan lancar. Selanjutnya pembimbing memberikan informasi mengenai kegiatan pada pertemuan selanjutnya yang akan melibatkan guru pembimbing di pondok.

Kesimpulan dari pertemuan ketiga ini yaitu santri telah menuliskan rencana masa depannya. Santri mengetahui tolak ukur kemajuan dan kesuksesan dalam hidupnya, mengetahui keterampilan-keterampilan positif yang dimiliki oleh para artis atau karakter televisi, serta dapat membuat daftar pertanyaan wawancara kepada seseorang yang telah berada di pekerjaan yang sama minimal selama 10 tahun. Kegiatan

pada pertemuan ini kemudian ditutup dengan doa yang dipimpin oleh pembimbing.

B. Kondisi Budaya Masyarakat Dampingan

Sejarah pendirian pondok al Aqsha adalah untuk tujuan pendidikan keagamaan. Mereka mengadopsi kemajuan ada sistem Gontori dan *update* pada trend pendidikan yang berbasis ijazah formal. Dalam hal ini pondok pesantren secara bersamaan menerapkan sistem pesantren dan juga menyelenggarakan pendidikan SMP dan SLTA. Budaya pendidikan seperti menuntut adanya sumber daya dua konsentrasi yakni konsentrasi penyelenggaraan sekolah dan penyelenggaraan kegiatan pondok pesantren.

Pendiri pondok al Aqsha, yang mengarahkan pesantren pada golongan pesantren modern senantiasa dinamis dengan tuntutan kekinian. Para pimpinan pesantren sekarang selalu memahami garis perjuangan pendiri pesantren, sehingga semangat untuk tetap ada dan lebih maju terus menggelora pada diri para pimpinan pesantren.

Santri yang mendaftar pada pondok pesantren al Aqsha berlatar belakang dari keluarga kelas menengah. Hal ini dampak dari tampilan para orang tua santri yang melayat anaknya ke pondok, mereka umumnya membawa kendaraan pribadi. Para orang tua santri bukan saja dari kalangan pebisnis namun juga ada dari kalangan dosen, guru dan profesional lainnya.

Setting bangunan pondok pesantren tertata rapi sesuai fungsinya. Pada bagian depan tampak adanya gapura yang bertuliskan pondok pesantren al Aqsha. Pada bagian luas ada lapangan parkir yang dapat menampung 30-40 kendaraan roda empat. Ruangan dibuat dalam dua tingkat, sehingga pemanfaatan lahan menjadi lebih efisien. Bangunan depan adalah masjid putra yang dapat menampung jamaah sekitar 500 orang. Masjid putri di pisah pada bangunan lain. Demikian juga bangunan untuk asrama putra dan putri terpisah jauh. Hal ini memungkinkan penjagaan yang ketat hubungan antara santri berbeda gender.

Kamar mandi tersedia pada tiap ruangan pondok. Mereka secara tertutup tidak terbuka aurat. Mereka ketika berada pada ruangan publik di masjid, di kantin, di ruangan belajar selalu mengenakan baju hijab terlebih bagi santri kaum hawa.

Penggunaan bahasa asing seperti Arab dan Inggris biasa dipakai sehari-hari secara bergantian. Publikasi kegiatan berupa pengumuman dan panggilan tamu orang tua pada santri mereka gunakan bahasa arab atau bahasa Inggris. Suasana ini sangat mendukung kemampuan mereka dalam berbahasa Arab dan Inggris.

Dalam pengalaman agama, tampak nyata dimana santri selalu shalat berjamaah. Pada waktu Shalat wajib tiba, semua kegiatan pondok difokuskan pada pelaksanaan shalat berjamaah. Kegiatan apapun harus dihentikan, dan semua shalat tanpa ada yang ketinggalan *takbitatul ula*. Ini sangat mengesankan dan membangun budaya pengalaman agama secara serempak.

C. Partisipasi dan Pelibatan Para Pihak (stakeholders)

Pimpinan pesantren Al Aqsha pada tingkat SLTA berpartisipasi secara aktif sejak persiapan acara. Mereka membahas agenda kegiatan bimbingan kematangan karier kepada santri. Mereka menyediakan waktu khusus untuk pelaksanaan bimbingan karier ini. Pengabdian merasakan adanya perhatian khusus dari pimpinan pesantren. Hal ini tampak dari sambutan acara pembukaan, serta berlimpahnya konsumsi untuk pengabdian yang secara sukarela disediakan pihak pesantren.



Gambar 3.4.
Para santri serius ikuti bimbingan kematangan karier

Demikian juga pihak santri. Mereka secara penuh mengikuti agenda bimbingan kematangan karier ini, dalam tahap instrumentasi kematangan karier, walaupun harus mengisi begitu banyak soal-soal, mereka tetap semangat dan penuh antusias. Demikian juga dalam tahap konseling kelompok, mereka secara terbuka terlibat secara aktif.



Gambar 3.5.
Suasana dan setting konseling kelompok karier.

Dalam konseling kelompok karier semua peserta dibagi ke dalam 8 kelompok. Tiap kelompok dibimbing oleh petugas dari tim pengabdian yang dibantu para mahasiswa jurusan Bimbingan dan Konseling Islam. Mahasiswa yang dilibatkan Abdul Ghani, Ahyani, dan Anggun. Mereka ini dibekali dengan contoh bimbingan, mengikuti arahan pembimbing pesantren Ibu Amalia.

Proses bimbingan kelompok, dimulai dari perkenalan antara pembimbing dengan peserta. Berikutnya mendengar rencana karier yang disesuaikan dengan data tes. Pada bagian inti diadakan silang pendapat untuk memastikan rencana final disertai analisis berbagai aspek.



Gambar 3.6.
Koordinasi antara pembimbing pesantren dengan tim pengabdi

Guru pembimbing dalam hal ini Ibu Amalia, S.Pd. secara kontinue mengondisikan para santri dan pimpinan pesantren ikut ambil bagian secara aktif. Para santri tampak ceria dan penuh semangat. Mereka dikondisikan mengenakan pakaian pondok.



Gambar 3.7.
Guru Pembimbing Ibu Amalia, S.Pd. dan keluarga

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengamatan Tiap Siklus

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh pengabdian selama tindakan berlangsung, secara keseluruhan tindakan yang dilaksanakan berjalan lancar. Pada tindakan pertama; kedua dan ketiga, santri belum begitu menunjukkan antusias yang tinggi dalam mendengarkan materi dan melaksanakan bimbingan kematangan karier namun santri mengikuti kegiatan sesuai dengan aturan yang ada. Santri juga mampu mengungkapkan makna yang terkandung dalam kegiatan tersebut. Hanya saja pada saat sesi-sesi yang terakhir pada tiap unitnya, santri terlihat kelelahan sehingga membuat mereka sering berbicara sendiri dengan temannya, selain itu juga menjadi tidak serius dalam mengerjakan.

Beberapa santri mengalami kesulitan dalam mengisi lembar kegiatan bimbingan karier, hal tersebut membuat santri banyak bertanya dengan teman-temannya sehingga situasi kelas menjadi tidak kondusif. Tim pembimbing dari pengabdian terlihat antusias dalam memberi pengarahan pada santri serta mendampingi santri dalam melakukan tindakan. Pada tindakan bimbingan kelompok santri terlihat lebih antusias dalam mengikuti kegiatan bimbingan karier. Pada pertemuan ini santri aktif untuk menceritakan hasil bimbingan kariernya.

Selain observasi yang dilakukan pengabdian selama tindakan, pengabdian juga melakukan observasi setelah dilakukan tindakan. Pengabdian melakukan observasi pada hasil bimbingan karier yang telah diselesaikan oleh santri. Tujuan observasi hasil bimbingan karier santri yaitu untuk mengetahui kemampuan santri dalam membuat keputusan karier. Hasil observasi pengabdian dengan mengamati hasil bimbingan karier yaitu santri dapat mengisi lembar kegiatan bimbingan karier dengan baik, namun beberapa santri mengisi lembar kegiatan bimbingan karier dengan kurang serius, hal ini dapat dilihat dari keraguan mereka dalam mengisi isian lembar bimbingan.

B. Hasil Instrumentasi minat karier, kepribadian, dan adversity

1. Siklus kesatu

Semua peserta bimbingan karier pada semua siklus dapat menunjukkan data untuk bisa dilaporkan. Khusus instrumentasi kepribadian dan adversity data disajikan pada Tabel 4.1. dan Tabel 4.4.

Tabel 4.1 menunjukkan dari 32 santri putra terdapat keragaman dalam aspek kepribadian dan adversity. Eksplorasi minat karier yang menggunakan instrumen RMIB memberikan kemudahan bagi pembimbing, pada setiap peserta menunjukkan ada satu pilihan pada posisi a dan e, serta ada masing-masing dua pilihan pada posisi b dan d. Selainnya adalah posisi c. Demikian juga dengan DISC terdapat satu tipe paling menonjol dari kemungkinan tiga tipe lainnya.

Tabel 4.1.
Data eksplorasi kepribadian dan adversity santri putra

Nama Peserta	DISC	Adversity
1. Ananda Agung	I	1
2. Ananda Fajar Nugroho	C	2
3. Ananda Muhammad	C	2
4. Ananda N. S.	D	3
5. Ananda R. S.	D	1
6. Ananda R. S. M. S.	D	3
7. Ananda R. S. M. S.	D	1
8. Ananda R. S. M. S.	D	1
9. Ananda R. S. M. S.	S	1
10. Ananda R. S. M. S.	D	2
11. Ananda R. S. M. S.	S	2
12. Ananda R. S. M. S.	D	2
13. Ananda R. S. M. S.	S	1
14. Ananda R. S. M. S.	I	3
15. Ananda R. S. M. S.	I	3
16. Ananda R. S. M. S.	D	2
17. Ananda R. S. M. S.	D	1
18. Ananda R. S. M. S.	I	3
19. Ananda R. S. M. S.	C	2
20. Ananda R. S. M. S.	D	2
21. Ananda R. S. M. S.	S	3
22. Ananda R. S. M. S.	I	1
23. Ananda R. S. M. S.	S	2
24. Ananda R. S. M. S.	I	3
25. Ananda R. S. M. S.	C	1
26. Ananda R. S. M. S.	C	3
27. Ananda R. S. M. S.	S	2
28. Ananda R. S. M. S.	C	2
29. Ananda R. S. M. S.	C	1
30. Ananda R. S. M. S.	S	2
31. Ananda R. S. M. S.	S	3
32. Ananda R. S. M. S.	D	1

Salah satu test inventory yang secara khusus terfokus pada penilaian minat dan bakat individu ini adalah RMIB. Pada awalnya, test ini dikembangkan oleh Rothwell pada tahun 1947, lalu kemudian diperbaharui oleh Miller pada tahun 1950. Pada akhirnya, pembaruan test ini memberikan nama Rothwell Miller Interest Blank sebagai sebuah test minat bakat yang sudah terstandarisasi.

Tabel 4.2.
Data eksplorasi minat karier santri putra

Nama Peserta	Minat karier											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Ananda Agus	a	c	d	b	c	b	c	c	c	e	c	d
2. Aguslan Aguslan A	c	d	c	b	d	c	c	c	b	c	e	a
3. Aguslan Aguslan A	d	c	c	c	c	c	b	a	b	c	d	e
4. Aguslan Aguslan A	c	c	c	d	c	b	c	a	b	e	c	d
5. Aguslan Aguslan A	c	c	c	b	d	c	b	c	a	d	e	c
6. Aguslan Aguslan A	d	e	a	c	c	b	c	d	c	c	c	b
7. Aguslan Aguslan A	c	d	b	c	a	c	c	e	b	c	c	d
8. Aguslan Aguslan A	e	c	c	b	d	c	b	c	a	d	c	c
9. Aguslan Aguslan A	d	c	c	c	b	c	c	b	c	d	a	e
10. Aguslan Aguslan A	b	d	d	c	e	a	c	b	c	c	c	c
11. Aguslan Aguslan A	c	d	b	c	c	c	e	d	a	b	c	c
12. Aguslan Aguslan A	c	e	c	b	c	b	a	c	c	d	c	d
13. Aguslan Aguslan A	c	d	c	b	c	c	a	d	b	c	e	c
14. Aguslan Aguslan A	d	c	b	d	c	a	c	c	b	c	c	e
15. Aguslan Aguslan A	b	c	c	c	c	b	c	c	a	d	e	d
16. Aguslan Aguslan A	a	b	c	b	d	c	c	c	c	e	c	d
17. Aguslan Aguslan A	a	c	d	d	e	b	c	b	c	c	c	c
18. Aguslan Aguslan A	c	c	c	c	b	c	d	b	c	e	a	d
19. Aguslan Aguslan A	c	e	c	c	c	c	b	a	b	d	d	c
20. Aguslan Aguslan A	c	c	d	d	b	c	c	b	a	c	c	e
21. Aguslan Aguslan A	b	c	c	a	c	b	e	d	c	d	c	c
22. Aguslan Aguslan A	c	c	c	a	e	b	d	b	d	c	c	c
23. Aguslan Aguslan A	c	d	e	c	d	c	b	c	a	b	c	c

24.	මා. රඳිනිමේ රජු.	d	e	c	c	c	b	b	a	c	c	d	c
25.	මාන. විද්‍යාලීය ඔරලෝ	c	d	c	c	c	b	b	a	c	c	d	e
26.	මධ්‍යම මානව විද්‍යා	d	b	b	a	c	c	e	c	c	c	d	c
27.	රඳි විද්‍යාලීය ජී.පී.	a	c	d	d	c	b	c	c	b	e	c	c
28.	රජයේ සේවයේ සේවක.	b	d	c	c	c	c	c	d	a	c	e	b
29.	විද්‍යාලීය මානව විද්‍යා	c	e	c	c	d	c	a	b	b	d	c	c
30.	විද්‍යාලීය	c	d	d	c	c	b	b	a	c	c	c	e
31.	විද්‍යාලීය විද්‍යාලීය	d	e	c	c	b	c	b	c	a	c	d	c
32.	මානව විද්‍යාලීය	c	e	c	c	c	c	c	b	a	b	d	d

Konsep utama atau dasar teori dari RMIB ini adalah mengenai persepsi dan juga stereotip pada individu mengenai pekerjaan-pekerjaan tertentu. dengan memanfaatkan stereotip ini, maka test RMIB mampu untuk mengungkapkan jenis pekerjaan dan juga minat dan juga bakat yang cocok bagi individu. Test ini cocok diberikan pada remaja, dan juga para pencari kerja yang mungkin merasa bosan dengan rutinitas sehari harinya.

Tabel 4.3.
Data eksplorasi minat karier santri putri

Nama Peserta	Minat karier											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. මානව විද්‍යාලීය	c	c	b	c	e	A	d	c	c	b	c	d
2. මානව විද්‍යාලීය මානව විද්‍යා	c	d	b	a	e	C	c	d	c	c	c	b
3. මධ්‍යම මානව විද්‍යා	e	d	c	d	c	A	b	b	c	c	c	c
4. විද්‍යාලීය විද්‍යාලීය	e	d	d	c	b	B	c	c	a	c	c	c
5. මධ්‍යම මානව විද්‍යා	d	d	c	c	b	b	a	c	c	c	e	c
6. විද්‍යාලීය විද්‍යාලීය	d	e	b	c	d	c	b	c	a	c	c	c
7. විද්‍යාලීය විද්‍යාලීය	c	e	c	c	c	b	c	b	d	d	c	a
8. මධ්‍යම මානව විද්‍යාලීය	c	e	c	d	b	c	b	d	a	c	c	c
9. විද්‍යාලීය විද්‍යාලීය	d	e	c	a	c	b	c	c	c	c	d	b
10. විද්‍යාලීය විද්‍යාලීය	e	c	c	c	c	a	b	d	b	c	d	c

11. කැපයුමේ වැඩසටහනක දැක්වීම	d	e	b	c	c	c	c	b	c	c	d	a
12. කැමැත්තෙන්ම සේවයේ යෙදීම	d	c	b	b	c	c	e	d	c	c	c	a
13. කැපයුමේ කැපයුමක් ලෙසට ව.	d	e	c	b	c	c	c	d	b	c	c	a
14. ස්වභාවයේ වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	d	b	b	c	c	c	c	c	a	d	c
15. කැපයුමේ වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	e	c	c	c	b	a	d	b	c	c	c
16. ස්වභාවයේ වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	d	b	b	c	d	c	c	c	c	c	a
17. වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	e	b	c	c	b	c	c	c	c	d	a
18. වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	e	c	d	c	a	c	c	b	b	c	c
19. වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	e	c	c	d	a	c	b	c	b	c	c
20. වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	d	d	c	c	c	c	b	a	c	c	b
21. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	d	c	b	c	c	c	d	a	b	c	e
22. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	c	d	c	c	c	c	c	b	a	e	b
23. වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	c	c	b	c	b	d	d	a	c	c	c
24. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	d	b	c	a	c	c	c	c	b	d	e
25. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	d	d	c	c	c	a	b	b	c	c	e
26. වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	d	b	c	c	c	c	c	b	c	d	a
27. වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	d	c	c	c	c	c	d	a	b	c	b
28. වැඩසටහනේ දැක්වීම	b	c	e	c	d	c	a	b	c	d	c	c
29. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	c	c	b	d	c	b	d	a	c	c	e
30. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	d	c	c	c	a	b	c	b	d	c	e
31. වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	c	b	c	e	c	c	c	b	c	d	a
32. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	d	c	b	c	c	c	e	b	c	d	a
33. වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	d	c	c	c	c	c	b	a	c	e	b
34. වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	e	c	c	c	b	a	c	c	c	d	b
35. වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	d	c	c	c	b	c	d	a	b	c	c
36. වැඩසටහනේ දැක්වීම	e	d	c	b	d	c	c	c	b	c	c	a
37. වැඩසටහනේ දැක්වීම	d	e	c	c	c	b	a	b	c	c	d	c
38. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	e	c	a	c	b	c	c	d	d	c	b
39. වැඩසටහනේ දැක්වීම	c	c	d	c	c	b	b	a	c	d	c	e

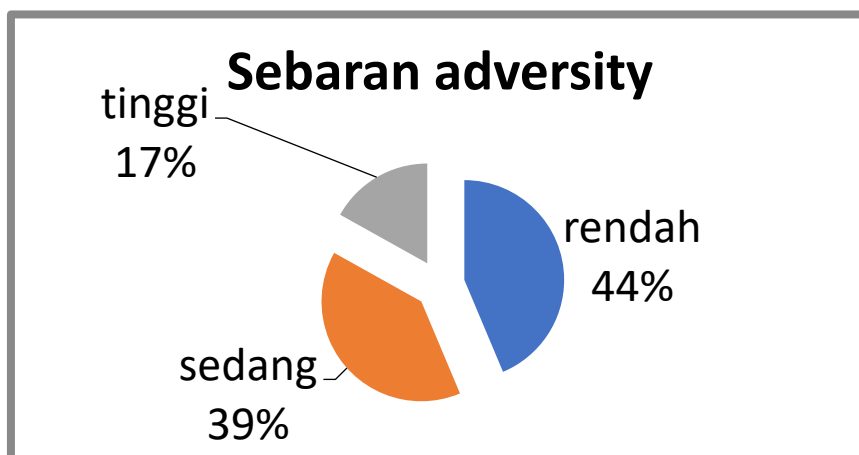
Jenis pekerjaan pada test RMIB (Rothwell Miller Interest Blank). Pada permulaannya Rothwell mengemukakan sembilan buah pekerjaan dalam testnya, dan kemudian dikembangkan oleh Miller menjadi 12 pekerjaan. Jenis Pekerjaan yang ada pada test RMIB: 1. Outdoor

(OUT), merupakan jenis pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas di luar ruangan, atau aktivitas lapangan. 2. Mechanical (ME), merupakan jenis pekerjaan yang menggunakan mesin, peralatan mekanik, dan juga peralatan-peralatan tambahan. 3. Computational (COMP), merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan angka, dan operasi hitungan (komputasi). 4. Scientific (SCL), merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan analisa, penyelidikan, penelitian, dan juga segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan. 5. Personal Contact (PERS), merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan manusia, hubungan interpersonal, diskusi, dan juga hubungan dengan banyak orang. 6. Aesthetic (AESTH), pekerjaan yang berhubungan dengan kesenian. 7. Literary (LIT), merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan buku, membaca, dan segala bentuk kegiatan literature, seperti menulis, mengarang, dan sebagainya. 8. Musical (MUS), Merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan music, mulai dari memainkan alat music, membuat music, dan mendengarkan music. 9. Social Service (SOS), merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan kehidupan sosial, pelayanan masyarakat, seperti dokter, psikolog, membantu menolong dan juga mendorong kehidupan sesama manusia. 10. Clerical (CLER), pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas rutin, yang membutuhkan ketelitian, sistematis, dan juga cenderung teratur. 11. Practical (PRAC), merupakan pekerjaan yang sifatnya praktis, membutuhkan keahlian, dan keterampilan. 12. Medical (MED), merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengobatan, penyembuhan, dan juga perawatan secara medis.

Interpretasi dilihat sesuai dengan konsistensi dari peserta terhadap pekerjaan yang sudah dipilih. Peserta yang konsisten dalam memilih, maka dapat diinterpretasikan bahwa mereka memiliki peminatan khusus, atau memiliki bakat kecenderungan terhadap satu buah jenis pekerjaan.

Dalam praktiknya hasil ini dapat berubah-ubah. Perubahan seiring dengan pengetahuan karier jenis pekerjaan para peserta. Dalam pengelompokan hasil tanya, RMIB dibagi pada lima klasifikasi.

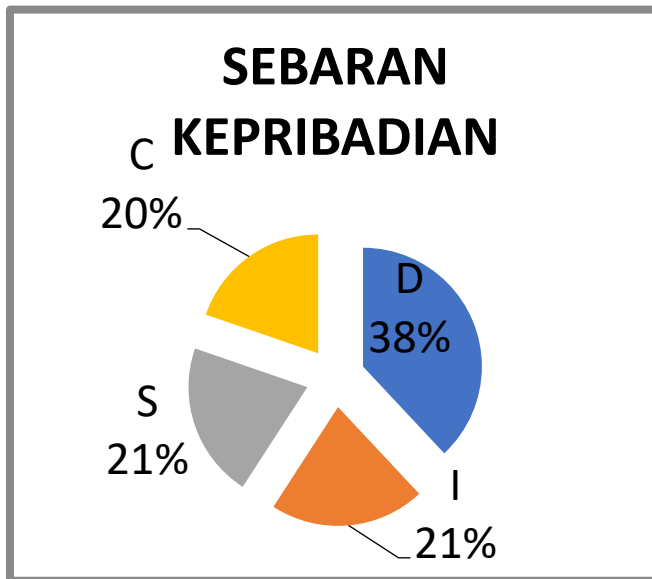
Pengelompokan hasil tes RMIB pada setiap orang, dikelompokkan dengan raihan pada posisi A (sangat tinggi) 1, B (tinggi) ada 2, posisi C (sedang) ada 7, D (kurang) ada 2, dan E (sangat kurang) ada 1.



Gambar 4.1. Sebaran data adversity

Gambar 4.1. Menunjukkan terdapat tingkat adversity dalam karier sebanyak 17%, selebihnya sedang 39% dan masih ada yang rendah 44%. Realitas ini perlunya sistem bimbingan kematangan karier yang

lebih sistematis. Sebaran ini merupakan gabungan dari santri putra dan santri putri sebanyak 71 orang.



Gambar 4.2. Sebaran data kepribadian

Pada Gambar 4.2. terdapat keragaman kepribadian berdasarkan identifikasi DISC, yakni 38% Dominan (kuasa), 21% masing-masing Influence (gaul) dan Steadiness (harmoni). Adapun Compliance (C) pemikir pada presentasi 20 %. Pada sebaran ini terdapat kemungkinan terbanyak di posisi sebagai pemimpin selebihnya pada kepribadian yang gaul, harmonis dan pemikir. Sebaran ini juga merupakan gabungan dari santri putra dan santri putri sebanyak 71 orang.

DISC singkatan dari Dominant (D) Influencing (I) Steadiness (S) Compliance (C). Ini salah satu alat yang cukup powerful untuk mengidentifikasi karakter kepribadian seseorang dalam waktu yang relatif singkat. Keahlian seseorang dalam membaca dinamika

kepribadian yang tergambar pada grafik sisi kepribadian eksternal dan internal serta menjadi kunci akurasi analisisnya. Termasuk di dalamnya mengenali kecenderungan seseorang dalam memanipulasi jawaban pada kuesioner yang diberikan.

DISC personality system merupakan bahasa universal mengenai perilaku. Karakteristik perilaku dalam empat bagian utama yang disebut sebagai gaya kepribadian. Orang dengan gaya yang serupa cenderung menampilkan ciri perilaku yang mirip. Setiap individu memiliki keempat gaya ini, akan tetapi bervariasi menurut intensitasnya.

Tabel 4.4.
Data kepribadian dan adversity santri putri

Nama Peserta	DISC	Adversity
1. ANS RAJINDA PURS	S	2
2. ANANSA NUR RODYD	I	2
3. ANSYSA NUR F.	C	2
4. DANISA ADYAN	D	2
5. DEWANTY ANSA Z.	C	1
6. DINDA DANSYANTY	D	1
7. DINDA KANISLISA N	D	1
8. DYS RAHANAN A.	D	1
9. FARAN NISSEKUN A.	C	2
10. FARINDA QONITA	S	1
11. KASIA NANTARA DEWS	S	1
12. KANISAN NISISA ANS	S	1
13. KANINDA KANISANISA S.	D	1
14. NINDA SYASA NORA A.	I	2
15. KANISAN NANTARA S.	D	2
16. NINDA NANTARA S.	S	2
17. NANTARA P.	I	2

18.	ආලෝක අනුමැතිය	I	1
19.	ඉගෙනීමේ අධ්‍යයන වූ.	D	1
20.	ඉගැන්වීමේ ක්‍රමවේදය	D	1
21.	රැකියාවේ වටිනාකම.	C	2
22.	රැකියාවේ කාර්යක්ෂමතාව	I	1
23.	රැකියාවේ වටිනාකම	S	1
24.	රැකියාවේ වටිනාකම.	D	3
25.	රැකියාවේ වටිනාකම	I	2
26.	රැකියාවේ වටිනාකම	D	3
27.	වෛද්‍යවේදයේ ඉගැන්වීම.	I	1
28.	වෛද්‍යවේදයේ ඉගැන්වීමේ කාර්යක්ෂමතාව	S	2
29.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම.	I	2
30.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම.	D	1
31.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම.	C	2
32.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම	C	1
33.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම	D	1
34.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම	D	3
35.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම.	I	1
36.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම	C	2
37.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම	D	1
38.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම.	D	1
39.	වෛද්‍යවේදයේ වටිනාකම.	D	2

Tabel 4.2 menunjukkan terdapat 39 santri putri yang ikut kegiatan instrumentasi bimbingan kematangan karier. Sama seperti pada instrumentasi santri putra, santri putri pun menunjukkan keragaman dalam aspek minat karier dan kepribadian.

Manfaat Tes DISC Memberikan pemahaman tentang diri seseorang terkait dengan kelebihan dan kekurangan dirinya (secara garis besar untuk memahami tipe kepribadian). Perencanaan masa depan yang lebih baik. Penempatan yang sesuai dengan keunikan seseorang.

Menurut Maria Ulfah (2018), Yang Diukur oleh DISC mengukur perilaku yang dapat diobservasi DISC Personality Behavior, yakni:

1. Dominance (D) KUASA. Kekuatan: suka hal-hal baru/menantang Pemberani Cepat mengambil keputusan To the point Berorientasi pada hasil Proaktif Gigih Independent Senang mengatur. Kelemahan: Terlalu bangga pada diri, Tidak sabar.
2. Influence (I) GAUL. Kekuatan: Percaya Diri, ekspresif, antusias, persuasif, Optimistis. Kelemahan: Narsis, Terlalu Optimis, Bawel, Tidak Realistis
3. Steadiness (S) HARMONI. Kekuatan: Tidak Meledak-ledak, Ramah, Bersahabat, Sabar, Pendengaran yg baik, Tulus, Stabil, Terprediksi Berpikir logis. Kelemahan: apatis, cuek, Ragu-ragu, pasif, tidak fleksibel
4. Compliance (C) PEMIKIR . kekuatan: Akurat Analisis, melakukan sesuatu dengan benar, Diplomatis, Pencari Fakta, Sopan. Kelemahan: Terlalu khawatir, Terlalu berhati-hati, Tidak suka bersosialisasi, Teoritis, Kurang praktis , Pesimis, Perfeksionis ,

DISC Tidak ada tipe kepribadian yang dinilai paling baik dibanding yang lainnya. Setiap tipe kepribadian memiliki kelebihan dan kelemahan Kita dapat memilih perilaku/respons kita saat berhubungan dengan orang lain.

Refleksi dilakukan melalui diskusi antara pengabdian dengan Tim pembimbing dari pengabdian . Rangkaian kegiatan bimbingan karier pada siklus 1 berjalan sesuai dengan rencana. Secara keseluruhan kegiatan

ini sudah dapat memberikan data minat karier dan jenis kepribadian untuk bahan bimbingan kematangan karier pada santri.

Hasil refleksi setelah siklus 1 yang dilakukan oleh pengabdian dengan Tim pembimbing dari pengabdian adalah sebagai berikut: 1) Santri telah mengikuti instrumentasi berupa eksplorasi minat karier dan kepribadian. Santri sudah dapat mengenali jenis minat dan kepribadiannya. 2) Tindakan dalam siklus 1 tidak ada hambatan yang berarti karena santri dapat melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan instrumentasi dengan baik. Sedangkan pada bagian 1 siklus 1, tindakan pada awalnya santri agak kaku, dengan upaya *attending*, para peserta dapat terlibat secara aktif dan menyenangkan.

2. Tindakan Siklus kedua

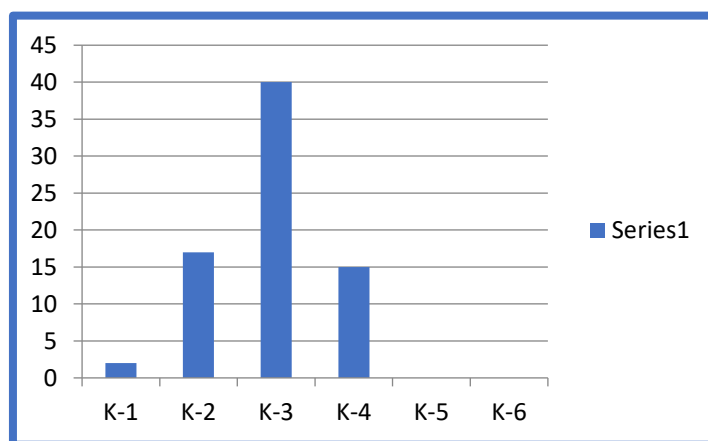
Tindakan yang dilakukan selama pengabdian pada umumnya berjalan lancar. Dalam siklus 2 terdapat dua hasil berupa identifikasi tingkat Kecerdasan kognitif dan aspek-aspek bakat scholastik. Tingkat Kecerdasan kognitif berupa skor dan kualifikasi. Sedangkan aspek bakat scholastik mengungkap sembilan bagian.

Tes Intelegensi kognitif ialah suatu teknik atau alat yang digunakan untuk mengungkap taraf kemampuan dasar seseorang yaitu kemampuan dalam berfikir, bertindak dan menyesuaikan diri, secara efektif (Mustakim, 2004).

Pengelompokan tingkat kecerdasan, menurut Sumadi Suryabrata (2006): Genius di atas 131, Sangat Super 120 sd 130, Super 110 sd 120,

Normal 90 sd 110, Bodoh 80 sd 90, Perbatasan 70 sd 80, Moron 50 sd 70.

Dalam pandangan penulis, pengistilahan ini dapat disesuaikan untuk membangun optimisme peserta didik, antara lain dengan klasifikasi. K-1 pada skor ≥ 130 termasuk superior, K-2 pada rentang skor 121 sd 129 termasuk jauh diatas rerata, K-3 rentang 110 sd 120 termasuk diatas rerata, K-4 skor 90 sd 109 termasuk rerata, K-5 skor 80 sd 89 termasuk di bawah rerata, K-6 skor < 80 termasuk jauh dibawah rerata. Identifikasi dibawah skor 80 tidak diurai lagi, diperlukan pengamatan lebih akurat, agar tidak salah dalam pengelompokan. Dalam keadaan tertentu hasil instrumentasi jenis speed test ini bisa beda turun ketika peserta instrumentasi dalam kondisi kurang fit, banyak masalah yang mengganggu psikologis, dll.



Gambar 4.3.
Sebaran kualifikasi (K) kecerdasan kognitif

Tabel 4.5.
Kecerdasan kognitif dan bakat scholastik santri putra

Nama peserta	Kecerdasan kognitif	
	Skor	Kualifikasi
1. Ananda Agus	116	K-3
2. Ananda Satrio Nugroho	111	K-3
3. Ananda Rudianto	114	K-3
4. Ananda M. F.	128	K-2
5. Ananda R.	110	K-3
6. Ananda Satrio Nugroho	116	K-3
7. Ananda M. Nugroho	118	K-3
8. Ananda Satrio Nugroho	113	K-3
9. Ananda Satrio Nugroho	110	K-3
10. Ananda Satrio Nugroho	108	K-4
11. Ananda Satrio Nugroho	116	K-3
12. Ananda Satrio Nugroho	113	K-3
13. Ananda Satrio Nugroho	101	K-4
14. Ananda Satrio Nugroho	121	K-2
15. Ananda Satrio Nugroho	120	K-2
16. Ananda Satrio Nugroho	123	K-2
17. Ananda Satrio Nugroho	105	K-4
18. Ananda Satrio Nugroho	120	K-2
19. Ananda Satrio Nugroho	130	K-1
20. Ananda Satrio Nugroho	119	K-3
21. Ananda Satrio Nugroho	118	K-3
22. Ananda Satrio Nugroho	116	K-3
23. Ananda Satrio Nugroho	110	K-3
24. Ananda Satrio Nugroho	121	K-2
25. Ananda Satrio Nugroho	124	K-2
26. Ananda Satrio Nugroho	126	K-2
27. Ananda Satrio Nugroho	110	K-3
28. Ananda Satrio Nugroho	119	K-3
29. Ananda Satrio Nugroho	115	K-3
30. Ananda Satrio Nugroho	126	K-2
31. Ananda Satrio Nugroho	116	K-3
32. Ananda Satrio Nugroho	113	K-3

Gambar 4.3 menunjukkan adanya kurva V pada tingkat sebaran normal. Dimana K-1 ada dua orang, K-2 ada lima belas orang, K-3 ada tiga puluh sembilan orang, dan K-4 ada lima belas orang. Jumlah keseluruhan 71 orang. Pada tabel tidak terdapat pada posisi K-5 dan K-6 yang menunjukkan bahwa santri Al Aqsha termasuk pada kecerdasan kognisi yang terseleksi baik dan potensial.

Tim pembimbing dari pengabdi menjelaskan prosedur pada siklus 2 ini. Kondisi santri terlihat lelah dan kurang konsentrasi sehingga Tim pembimbing dari pengabdi memberikan ice breaking sederhana. Kondisi santri kembali semangat dan berkonsentrasi dalam kegiatan ini setelah diberikan ice breaking, hal tersebut terlihat dari respons santri yang baik. Demikian juga dengan hasil data instrumentasi yang baik.

Salah satu contoh instrumen pengungkap intelegensi kognitif kelompok yaitu IST (Intelligenz Structur Test). Instrumen IST ini merupakan salah satu inventori yang digunakan untuk mengukur inteligensi kognitif individu. Instrumen ini dikembangkan oleh Rudolf Amthauer di Frankfurt, Jerman pada tahun 1953. Dalam IST terdapat beberapa aspek yang digunakan sebagai acuan dalam mengetahui Intelegensi individu.

Berdasarkan pemikiran ini Amthauer menyusun sebuah tes yang dinamakan IST dengan hipotesis kerja sebagai berikut: “Komponen dalam struktur tersebut tersusun secara hierarkis; maksudnya bidang yang dominan kurang lebih akan berpengaruh pada bidang-bidang yang lain; kemampuan yang dominan dalam struktur intelegensi akan menentukan dan mempengaruhi kemampuan yang lainnya.”

Tabel 4.6.
Kecerdasan kognitif santri putri

Nama peserta	Aspek kognitif	
	Skor	Kualifikasi
1. ආගමන රැකවලය පාලන	122	K-2
2. ආලෝකයේ ඉතිහාසය	116	K-3
3. ආවේණික ඉතිහාසය	119	K-3
4. දකුණු දකුණු	96	K-4
5. දකුණු දකුණු ආවේණික	110	K-3
6. දකුණු දකුණු ආවේණික	102	K-4
7. දකුණු දකුණු ආවේණික	104	K-4
8. දකුණු දකුණු ආවේණික	107	K-4
9. දකුණු දකුණු ආවේණික	120	K-2
10. දකුණු දකුණු ආවේණික	107	K-4
11. දකුණු දකුණු ආවේණික	119	K-3
12. දකුණු දකුණු ආවේණික	111	K-3
13. දකුණු දකුණු ආවේණික	118	K-3
14. දකුණු දකුණු ආවේණික	115	K-3
15. දකුණු දකුණු ආවේණික	121	K-2
16. දකුණු දකුණු ආවේණික	120	K-2
17. දකුණු දකුණු ආවේණික	114	K-3
18. දකුණු දකුණු ආවේණික	106	K-4
19. දකුණු දකුණු ආවේණික	119	K-3
20. දකුණු දකුණු ආවේණික	116	K-3
21. දකුණු දකුණු ආවේණික	114	K-3
22. දකුණු දකුණු ආවේණික	102	K-4
23. දකුණු දකුණු ආවේණික	113	K-3
24. දකුණු දකුණු ආවේණික	119	K-3
25. දකුණු දකුණු ආවේණික	107	K-4
26. දකුණු දකුණු ආවේණික	121	K-2
27. දකුණු දකුණු ආවේණික	111	K-3
28. දකුණු දකුණු ආවේණික	108	K-4
29. දකුණු දකුණු ආවේණික	115	K-3
30. දකුණු දකුණු ආවේණික	104	K-4
31. දකුණු දකුණු ආවේණික	121	K-2
32. දකුණු දකුණු ආවේණික	115	K-3
33. දකුණු දකුණු ආවේණික	105	K-4

34.	ඔහුගේ කැමැත්ත	124	K-2
35.	ඔහුගේ රසවතුන් පිරිසගෙන්	107	K-4
36.	ඉහලින් ඔහුගේ ඉගෙනීමේ	116	K-3
37.	ඉගෙනීමේ ප්‍රතිඵල	112	K-3
38.	ඉගෙනීමේ ඉගෙනීමේ	112	K-3
39.	ඉගෙනීමේ ඉගෙනීමේ	113	K-3

IST dapat diselesaikan oleh seseorang dalam waktu 144 menit sebagai cara untuk mengelola instrumen ini melibatkan waktu yang terbatas. Tes ini ditujukan untuk orang normal berusia 14 dan 65.

IST terdiri dari sembilan subtes yang keseluruhannya berjumlah 176 item. Masing-masing subtes memiliki batas waktu yang berbeda-beda dan diadministrasikan dengan menggunakan manual.

5. Berpikir praktis (SE): melengkapi kalimat. Pada subtes ini yang diukur adalah pembentukan keputusan, common sense (memanfaatkan pengalaman masa lalu), penekanan pada praktis-konkrit, pemaknaan realitas, dan berpikir secara berdikari/ mandiri.
6. Verbal (WA): melengkapi kalimat. Pada subtes ini akan diukur kemampuan bahasa, perasaan empati, berpikir induktif menggunakan bahasa, dan memahami pengertian bahasa.
7. Berpikir fleksibel (AN): persamaan kata. Pada subtes ini yang diukur adalah kemampuan fleksibilitas dalam berpikir, daya mengkombinasikan, mendeteksi dan memindahkan hubungan-hubungan, serta kejelasan dan kekonsekuenan dalam berpikir.
8. (Analisis sistesis (GE): sifat yang dimiliki bersama. Pada subtes ini hal yang akan diukur adalah kemampuan abstraksi, kemampuan untuk menyatakan pengertian akan sesuatu dalam bentuk bahasa,

membentuk suatu pengertian atau mencari inti persoalan, serta berpikir logis.

9. Numerik praktis (RA): berhitung. Dalam subtes ini aspek yang dilihat adalah kemampuan berpikir praktis dalam berhitung, berpikir induktif, reasoning, dan kemampuan mengambil kesimpulan.
10. Numerik teoretis (ZR): deret angka. Dalam subtes ini akan dilihat bagaimana cara berpikir teoritis dengan hitungan, berpikir induktif dengan angka-angka, serta kelincahan dalam berpikir.
11. Daya kreatif (FA): memilih kreativitas bentuk. Pada subtes ini akan mengukur kemampuan dalam membayangkan, kemampuan mengkonstruksi (sintesa dan analisa), berpikir konkrit menyeluruh, serta memasukkan bagian pada suatu keseluruhan.
12. Abstraksi (WU): abstraksi latihan balok. Pada subtes ini hal yang akan diukur adalah daya bayang ruang, kemampuan tiga dimensi, analitis, serta kemampuan konstruktif teknis.
13. Memori (ME): latihan simbol. Subtes ini mengukur daya ingat, konsentrasi yang menetap, dan daya tahan.

Tabel 4.5.
Kecerdasan kognitif dan bakat scholastik santri putra

Nama peserta	aspek bakat scholastik								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ABDUL QUS	b	b	b	d	d	d	b	a	b
2. ERICK SYUSAR A	c	b	c	d	d	d	d	b	a
3. ASAS BUDYANAN	b	c	c	d	c	c	e	c	a
4. ASAS NAK. F	b	b	b	c	b	b	b	b	a
5. AKHILAD RST	c	b	c	d	b	d	c	c	c
6. ANEP ERICK SODANU S	b	c	b	c	c	b	b	b	e

7. ඔවුන්ගේ ගැහැනුකුණුව	b	b	b	c	d	c	c	b	a
8. ඔහුගේ නිවැසියාගේ නම	b	b	b	e	c	d	b	b	b
9. නිවැසියාගේ නම	c	c	c	e	c	e	b	b	a
10. නිවැසියාගේ නම	d	b	d	e	d	d	c	a	a
11. නිවැසියාගේ නම	b	b	b	c	d	c	d	e	a
12. නිවැසියාගේ නම	c	c	d	d	c	b	d	c	a
13. නිවැසියාගේ නම	d	b	d	d	d	d	c	e	b
14. නිවැසියාගේ නම	b	c	c	c	b	c	b	c	a
15. නිවැසියාගේ නම	b	b	c	c	c	c	b	c	a
16. නිවැසියාගේ නම	b	b	b	d	c	b	a	b	c
17. නිවැසියාගේ නම	c	b	d	d	d	e	d	a	c
18. නිවැසියාගේ නම	b	c	b	c	b	c	c	c	b
19. නිවැසියාගේ නම	b	b	b	c	b	a	b	a	a
20. නිවැසියාගේ නම	b	c	b	e	c	c	b	b	a
21. නිවැසියාගේ නම	b	b	b	d	c	c	b	c	a
22. නිවැසියාගේ නම	c	b	b	c	d	d	c	b	a
23. නිවැසියාගේ නම	b	b	e	d	d	e	b	c	a
24. නිවැසියාගේ නම	b	c	d	c	c	c	c	b	a
25. නිවැසියාගේ නම	a	b	b	c	c	c	a	b	a
26. නිවැසියාගේ නම	b	b	b	c	b	c	c	b	a
27. නිවැසියාගේ නම	c	b	d	d	c	c	d	c	a
28. නිවැසියාගේ නම	d	b	d	c	b	c	a	b	b
29. නිවැසියාගේ නම	b	c	c	d	c	c	c	b	a
30. නිවැසියාගේ නම	b	b	b	d	c	c	b	a	a
31. නිවැසියාගේ නම	b	b	c	c	c	c	d	b	b
32. නිවැසියාගේ නම	c	c	b	d	d	d	b	b	b

Refleksi dilakukan melalui diskusi antara pengabdian dengan tim pelaksana bimbingan dalam kelas dari pengabdian. Rangkaian kegiatan bimbingan karier pada siklus 2 berjalan sesuai dengan rencana. Secara keseluruhan kegiatan ini sudah dapat memberikan data untuk bahan bimbingan kematangan karier pada santri.

Tabel 4.6.
Kecerdasan kognitif dan bakat scholastik santri putri

Nama peserta	Aspek bakat scholastik								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. ආගමනේ පාඨශාලාව	c	b	b	e	d	a	b	b	a
2. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	c	e	d	c	b	b	a
3. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	c	d	c	c	a	b	a
4. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	d	e	c	e	d	c	d	d	b
5. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	c	c	c	d	b	e	a
6. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	c	d	d	e	c	e	a
7. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	d	c	c	d	d	d	b	d	c
8. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	c	d	d	d	d	b	e	b
9. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	c	d	d	c	b	b	a
10. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	d	e	d	c	c	e	a
11. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	c	b	d	b	a	b	d	c
12. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	b	d	d	d	c	d	b
13. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	d	d	c	b	b	b	a
14. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	d	e	c	c	b	c	a
15. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	c	c	c	b	d	b	b	a
16. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	c	d	b	b	a	c	a
17. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	c	b	d	d	c	a	d	b
18. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	d	d	d	d	c	d	b
19. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	c	d	c	c	b	c	a
20. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	c	e	c	c	b	b	a
21. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	b	e	c	d	b	c	a
22. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	d	c	d	d	d	e	c	c	b
23. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	c	d	c	d	b	c	b
24. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	c	b	d	c	b	d	b	a
25. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	c	c	d	c	d	b	e	b
26. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	b	d	b	c	a	c	a
27. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	b	b	d	c	c	b	d	b
28. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	c	e	d	d	c	b	e	a
29. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	b	c	b	d	c	d	a
30. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	c	d	e	d	e	b	c	b
31. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	b	b	d	c	d	a	b	a
32. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	b	c	b	d	d	c	c	d	a
33. ආගමනේ පාඨශාලාවේ පාලකවරුන්	c	d	c	d	d	d	a	d	a

34.	ඔහුගේ කැමැත්ත	b	b	b	d	c	a	b	b	a
35.	ඔහුගේ අභ්‍යන්තර අවබෝධය	c	b	b	d	c	d	b	d	d
36.	මූල්‍යමය ඔහුගේ මූල්‍යමය තත්වය	c	d	b	e	b	c	b	b	a
37.	මුදල් ප්‍රතිපත්ති	c	c	c	d	d	d	b	b	b
38.	මුදල් ප්‍රතිපත්ති මුදල් වැයවීම	b	c	d	e	d	d	c	b	a
39.	මුදල් ප්‍රතිපත්ති මුදල් වැයවීම	c	c	b	d	d	e	b	b	b

3. Siklus ketiga, Perencanaan dan Keputusan Karier

Pada pertemuan ketiga difokuskan pada analisis kekuatan dan kelemahan dalam penentuan perencanaan dan keputusan karier. Tidak kalah pentingnya pada analisis karier ini melibatkan aspek *income* orang tua. Dukungan finansial dari orang tua menjadi urgen, karena biaya pendidikan tidak mungkin dielakkan. Walaupun beasiswa mungkin dapat dikejar, namun biaya awal tetap ada. Data dukungan ketersediaan finansial ini akan menentukan strategi karier. Mungkin mereka bekerja atau bisnis dulu lalu bisa mengikuti studi lanjut bila mereka hendak studi formal pada jenjang lebih tinggi.

I-OT (Income orang tua) dengan klasifikasi A. ≥ 20 juta / bulan, B. 10 s.d. 19 juta /bulan, C. 5 s.d 9 juta/bulan, D. 2 s.d 4 juta/bulan, E. ≤ 1 juta/bulan. Catatan kode rekomendasi bimbingan dapat berupa: ✓ (ok), ? (ragu-ragu), x (ganti rencana), + (referral),

Berdasarkan wawancara konseling kelompok pada siklus ketiga ini, terdapat banyak gagasan pertimbangan dan orientasi sampai pilihan dan keputusan karier. Diantara mereka banyak yang mengubah arah dan pilihan karier setelah ada informasi karier. Misalnya, santri yang memilih berkarier menjadi tentara atau polisi mereka menggantinya

pada pilihan lain, ketika mereka mengetahui ada kriteria yang tidak terpenuhi. Mereka ada yang belum dapat informasi untuk daftar sekolah polisi atau tentara gigi tidak boleh ada yang bolong atau tanggal. Demikian juga dengan persyaratan fisik lainnya.

Tabel 4.7.
Data Perencanaan dan Keputusan Karier Santri Putra

Nama	Kog	I-DT	Rencana karier		rekomendasi	
			Lembaga	Unit	1	2
1. ਅਬਦੁਲ ਅਜ਼ਿਜ਼	K-3	B	U. King Aziz	TAFSIR		
2. ਅਰੁਣ ਕ	K-3	E	AKPOL	INTEL		
3. ਅਮਰ ਕੁਮਾਰ ਕੁਮਾਰ	K-3	D	UIM	DIRASAT		
4. ਅਮਰ ਮੁਹੰਮਦ ਕ	K-2	D	Al-Azhar	USHULUDIN		
5. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	E	UNPAD	S. ARAB		
6. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	B	-	KOMUNIKASI		
7. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	C	UNPAD	MAN.		
8. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	D	Al-Azhar	HADIST		
9. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	C	-	-		
10. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-4	E	UPI	FPOK		
11. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	C	UNPAD	Man. Bisnis		
12. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	C	UNPAD	Man. Bisnis		
13. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-4	D	UPI	FPOK		
14. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-2	D	UNPAD	JURNALISTIK		
15. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-2	E	Al-Azhar	-		
16. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-2	D	AKMIL	-		
17. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-4	A	UNPAD	BISNIS		
18. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-2	D	Al-Azhar	TAFSIR		
19. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-1	C	U MADINAH	HADIST		
20. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	D	UNPAD	S. INGGRIS		
21. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	D	ITB	Teknik Mesin		
22. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	C	UNPAD	FILSAFAT		
23. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-3	C	Um. Qura	TARBIYAH		
24. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-2	D	UNPAD	HI		
25. ਅਮਰਿੰਦਰ ਕੌਰ	K-2	C	UNPAD	MAN.		

26. ඔව්වැරැ වැ.	K-2	D	ITB	Teknik Mesin		
27. රඹු වෘද්දවැ දුරු	K-3	D	UGM	SOSPOL		
28. රුද්ද වෘද්ද	K-3	D	UPI	FPOK		
29. වෘද්දවැ වැ.	K-3	D	UNPAD	JEPANG		
30. වෘද්දවැ වැ.	K-2	D	UNPAD	S. ARAB		
31. වෘද්දවැ වැ.	K-3	D	Al-Azhar	DIRASAT		
32. වෘද්දවැ වැ.	K-3	D	UNPAD	HI		

Seperti wawancara konseling kelompok pada siklus ketiga ini, di kelompok santri putra, pada santri putri pun terdapat banyak gagasan pertimbangan dan orientasi sampai pilihan dan keputusan karier. Diantara mereka banyak yang mengubah arah dan pilihan karier setelah ada informasi karier dengan pertimbangan gender. Misalnya, santri yang memilih rencana berkarier menjadi tentara atau polisi mereka menggantinya pada pilihan lain, ketika mereka mengedi di luar negeri, seiring dengan pertimbangan keselamatan dan persyaratan adanya pendamping mengurungkan niat untuk kesana. Demikian juga santri setelah tahu bahwa luar negeri khususnya Timur Tengah dan memiliki empat musim termasuk musim salju dan panas. Mereka yang merasa ada kekurangan kesehatan mengurungkan niat untuk studi dan bekerja di sana.

Tabel 4.8.
Data Perencanaan dan Keputusan Karier Santri Putri

Nama	Kog	I-DT	Rencana karier		rekomendasi	
			Lembaga	Unit	1	2
1. වෘද්ද වෘද්ද වැ.	K-2	D	ITB	FMIPA		
2. වෘද්දවැ වැ.	K-3	A	UNPAD	KEDOKTERAN		
3. වෘද්දවැ වැ.	K-3	D	Al-Azhar	TAFSIR		
4. වෘද්දවැ වැ.	K-4	C	UIN SUKA	SKI		

5.	ධර්මමානව්‍යු ආමිතේ	K-3	D	UI	HUKUM		
6.	ධර්මමානව්‍යු ධ.	K-4	D	UNPAD	S. ARAB		
7.	ධර්මමානව්‍යු කැමැත්තියන්	K-4	D	UPI	PAI		
8.	ධර්මමානව්‍යු රැකවැරදීමේ ක.	K-4	C	Al-Azhar	TAFSIR		
9.	මධ්‍යම මානව	K-2	D	UNPAD	S. ARAB		
10.	මධ්‍යම මානව මධ්‍යම මානව	K-4	C	UPI	BK		
11.	කැමැත්තියන් මානව මානව	K-3	B	UNPAD	dr Hewan		
12.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	C	IPB	ILMU GIZI		
13.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3		Al-Azhar	SYARIAH		
14.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	B	UNPAD	HI		
15.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-2		Al-Azhar	FILSAFAT		
16.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-2	C	UNPAD	KEDOKTERAN		
17.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	C	UNPAD	KEBIDANAN		
18.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-4	D	UNPAD	S. SUNDA		
19.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	D	UPI	PG PAUD		
20.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	E	UNPAD	HUKUM		
21.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	D	Al-Azhar	SYARIAH		
22.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-4	D	IPDN	KEUANGAN		
23.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	C	UPI	PAI		
24.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	D	Al-azhar	SYARIAH		
25.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-4	C	Al-azhar	TASAWUF		
26.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-2	B	IPDN	PARIWISATA		
27.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	B	UNPAD	S. INGGRIS		
28.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-4	D	Al-Azhar	TAFSIR		
29.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	E	Al-Azhar	SYARIAH		
30.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-4	D	Al-Azhar	SYARIAH		
31.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-2	D	UNPAD	FARMASI		
32.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	D	Al-Azhar	TAFSIR		
33.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-4	D	Al-Azhar	TAFSIR		
34.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-2	D	UNPAD	PSIKOLOGI		
35.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-4	D	Al-Azhar	TAFSIR		
36.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	B	UNPAD	KEDOKTERAN		
37.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	E	Al-Azhar	TAFSIR		
38.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	A	UNPAD	HUKUM		
39.	කැමැත්තියන් මධ්‍යම මානව	K-3	E	U.Madinah	TAFSIR		

C. Pembahasan Hasil Pengabdian

Kematangan karier adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karier yang khas pada tahap perkembangan karier. Kematangan karier juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya karena perkembangan biologis; sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut.

Santri pada tingkat SLTA termasuk individu yang memasuki masa remaja madya yang berusia 15-18 tahun. Masa remaja khususnya santri kelas 12 sedang berada pada sub tahap tentatif yang terdapat tugas perkembangan karier yaitu mengkristalisasikan preferensi karier merupakan proses memperoleh informasi yang lengkap dan akurat, penetapan perencanaan dan pertimbangan individu untuk menentukan pilihan pendidikan lanjutan yang relevan dengan kemampuan diri. Penyelesaian tugas-tugas perkembangan yang sesuai pada tahapan tersebut merupakan indikasi bahwa remaja tersebut telah memiliki kematangan karier.

Terdapat enam aspek kematangan karier yaitu perencanaan karier, eksplorasi karier, pengetahuan tentang membuat keputusan karier, pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja, pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai, dan realisasi keputusan karier. Enam aspek tersebut ditingkatkan melalui metode bimbingan karier. Terdapat 3 unit yang diungkapkan oleh Nancy Perry dan Zark VanZandt (2006: 25-174) yaitu pengetahuan diri yang akan membantu santri fokus pada pengambilan keputusan karier, eksplorasi karier yang

akan membantu santri untuk memperluas wawasan santri mengenai dunia kerja, dan perencanaan karier yang membantu santri dalam kesiapan santri dalam mencapai kariernya.

Pengabdian ini terdiri dari tiga siklus pengabdian, siklus pertama dan kedua berupa instrumentasi minat karier, kepribadian dan bakat scholastic. Instrumentasi ini ditujukan agar santri dapat mengidentifikasi aspek kognisi dan afeksi serta lingkungan untuk memasuki rencana karier setamat SLTA.

Salah satu kegiatan dalam siklus 1 adalah eksplorasi kematangan karier. Hasil observasi ini telah ditemukan perubahan pada santri. Santri telah dapat menyelesaikan lembar kegiatan bimbingan karier dengan baik pada unit pengetahuan diri; eksplorasi karier; dan perencanaan karier. Hal ini berarti santri telah dapat meningkatkan enam aspek kematangan karier yang terdapat dalam lembar kegiatan bimbingan karier tersebut.

Metode bimbingan karier dengan pendekatan instrumentasi sangat efektif meningkatkan kematangan karier karena dalam menyelesaikan lembar kegiatan tersebut santri juga meningkatkan enam aspek kematangan karier. Karena enam aspek kematangan karier yang berupa: perencanaan karier; eksplorasi karier; pengetahuan tentang membuat keputusan karier; pengetahuan (informasi) tentang dunia kerja; pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai; dan realisasi keputusan karier, tersebut terdapat dalam lembar kegiatan bimbingan karier, sehingga dengan santri menyelesaikan lembar

kegiatan tersebut hal ini berarti santri juga telah meningkatkan enam aspek kematangan karier.

Selama pelaksanaan pembimbing telah berperan aktif untuk menstimulus santri agar dapat meningkatkan kematangan karier yang diharapkan. Hal ini memang sangat penting untuk dilakukan apalagi pada pertemuan-pertemuan awal di mana santri masih menyesuaikan diri dengan metode yang digunakan. Guru juga telah memfasilitasi santri untuk berperan aktif dan meningkatkan kematangan karier selama kegiatan berlangsung.

Peran pembimbing juga sangat penting, terutama dalam penyusunan lembar kegiatan bimbingan karier dan mengondisikan santri selama kegiatan berlangsung. Akhir pelaksanaan tindakan, pengabdian bersama Tim pembimbing dari pengabdian melakukan refleksi untuk mengetahui hasil dari tindakan, kekurangan pengabdian, dan melakukan perbaikan.

Peningkatan pada hasil skala kematangan karier di atas, didukung dengan hasil observasi yang muncul selama proses tindakan. Bentuk-bentuk kematangan karier santri tersebut contohnya adalah santri mampu merencanakan karier masa depannya, mampu mengeksplorasi karier, dan mampu mengenali gambaran dirinya.

Besarnya peningkatan kematangan karier seperti yang telah dibahas sebelumnya tidak berlaku untuk setiap santri. Masing-masing santri menunjukkan peningkatan kematangan karier yang berbeda-beda. Hal ini terlihat dari hasil observasi dan hasil skala kematangan karier. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa bimbingan karier tidak dapat memberikan pengaruh yang sama pada setiap santri.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa bimbingan karier tidak dapat memberikan pengaruh yang sama pada setiap santri. Hal ini sesuai dengan pendapat Naido (1998: 5) yang mengungkapkan bahwa terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kematangan karier individu. Bimbingan karier hanya salah satu faktor yang berpengaruh pada kematangan karier. Masih terdapat beberapa faktor lain yang berpengaruh pada tinggi dan rendahnya kematangan karier individu yaitu tingkat pendidikan, *race ethnicity*, *locus of control*, *social economi status*, *work salience*, dan gender.

D. Keterbatasan Pengabdian

Pengabdi menyadari masih terdapat keterbatasan dalam pengabdian ini. Keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi selama pengabdian dilaksanakan adalah:

1. Metode bimbingan karier berbasis instrumentasi memerlukan teman sejawat dari unsur psikologi. Ibu Miryam Adriane Sigarlaki, M.Psi telah memberikan pedoman instrumen dan sistem pengungkapan laporannya. Hal ini menjadi mudah ketika ada psikologi yang bersedia dengan tanpa income sebagai relawan, namun akan menjadi cukup menghambat secara pendanaan bila harus menyediakan dana khusus.
2. Tim pembimbing dari pengabdi yang baru mengetahui metode instrumenasti sehingga pada awalnya Tim pembimbing dari

pengabdian kurang memahami dengan benar tata cara pelaksanaan metode bimbingan karier.

3. Terdapat pilihan karier yang sangat dipengaruhi oleh sistem publikasi perguruan tinggi yang tidak berimbang. Misalnya minat studi lanjut ke Saudi Arabia menjadi sangat banyak, padahal studi agama Islam ke berbagai negara lain seperti Mesir, Turki, Pakistan, Malaysia, Bruney, dll masih terbuka luas.

E. Peluang Program Lanjutan

Bimbingan kematangan karier seyogyanya dilakukan sejak dini. Misalnya pada awal kelas 10 dan 11. Ini memungkinkan ketersediaan waktu untuk pemetaan dan persiapan karier secara matang. Bila bimbingan karier lebih fokus diberikan pada kelas 12 seperti yang dicanangkan oleh guru pembimbing di Al Aqsha ini menjadi persiapan dalam waktu yang sangat sempit. Padahal eksplorasi dan proses persiapan menuju tahapan karier berikutnya perlu waktu yang cukup. Diskusi dengan semua stake holder, terutama orang tua dan lembaga sasaran.

Demikian juga masa *career day* dapat melibatkan banyak pihak perguruan tinggi, pengusaha franchise, dan dunia industri-perdagangan. Program ini bisa dilakukan secara bersama-sama dengan sekolah tingkat SLTA terdekat. Tempatnya pun bisa dibuat secara bergantian pada sesi yang berbeda.

BAB 6

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Program Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan pada Pondok Pesantren Al Aqsha dapat terselenggara dengan baik. Program berjalan selama satu bulan, mulai tanggal 9 Oktober sampai dengan 9 November 2019. Program melibatkan sasaran santri sebanyak 71 orang yang terdiri dari santri putra dan santri putri. Serta dalam pelaksanaannya didukung penuh oleh pimpinan pesantren dan guru pembimbing.
2. Program bimbingan kematangan karier dapat membangun suasana perencanaan dan keputusan karier serta secara keseluruhan dapat meningkatkan kematangan karier santri kelas 12 di pondok pesantren al Aqsha. Hal ini tampak dari antusias para santri dalam mengikuti semua siklus bimbingan kematangan karier. Dengan juga tampak adanya persepsi perencanaan, dan keputusan serta kesiapan karier.
3. Bimbingan kematangan karier berhasil menyediakan data untuk program berikutnya yang dapat dilakukan pihak pimpinan pesantren dan guru pembimbing, berupa data minat karier, perencanaan dan keputusan karier, kecerdasan kognitif, bakat scholastik, dan tipe kepribadian. Data ini diperoleh tiap santri peserta bimbingan kematangan karier serta arsip untuk guru pembimbing.

B. Saran

Berdasarkan data lapangan, maka pengabdian mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Santri

Kematangan karier santri telah mengalami peningkatan setelah diberikan tindakan bimbingan kematangan karier. Disarankan kepada santri untuk dapat merencanakan karier di masa depan, merencanakan pilihan karier yang sesuai dengan kemampuan, dapat mengambil keputusan dengan benar, dan dapat mempertimbangkan pilihan karier dengan analisa yang lebih matang.

2. Bagi Guru Pembimbing

- a. Data instrumentasi yang tersedia dapat dijadikan kebijakan untuk detail layanan bimbingan karier lebih lanjut.
- b. Guru pembimbing disarankan mengembangkan desain bimbingan karier secara maksimal melibatkan semua stake holder pesantren, seperti orang tua santri, alumni pada berbagai lapangan, dan pemangku kebijakan arah pesantren.
- c. Program bimbingan kematangan karier sebaiknya dilakukan sejak pada akhir tingkat 10, agar terdapat cukup waktu untuk persiapan dalam mencapai perencanaan karier yang lebih baik.

3. Bagi Pengabdian Selanjutnya

- a. Program bimbingan karier dapat dilakukan pada berbagai kalangan institusi termasuk institusi pendidikan pesantren dan kelompok masyarakat umumnya.
- b. Program ini dapat digunakan untuk meningkatkan kematangan karier, namun metode ini lebih cocok dipakai untuk peserta didik santri maupun mahasiswa.
- c. Pelaksanaan pengabdian lebih baik menggunakan waktu selama satu semester sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian diperlukan dukungan ketersediaan biaya yang lebih memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah. (2011). Pengaruh Dukungan Orang Tua Terhadap Orientasi Masa Depan dalam Area Pekerjaan pada Remaja. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Ahmadi, Abu., dan Sholeh Munawar. (2005). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alvarez, Gonzales Manuel. (2008). Career Maturity: a Priority for Secondary Education. *Journal of Research in Educational Psychology*. ISSN. 1696-2095. No. 16. Vol. 6 (3) 2008, pp:749-772. Spain: University of Barcelona
- Amy Pravitasari. (2014). Hubungan antara Self Esteem dengan Kematangan Karir pada Siswa Kelas XI Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta. Artikel Jurnal. Yogyakarta: FIP UNY. Journal.student.uny.ac.id.
- Anastasi, Anna., Susana Urbina. (2007). Tes Psikologi. Edisi Ketujuh. (Terjemahan Robertus Hariono S. Imam. Jakarta: Indeks).
- Bonnstetter, Bill J dan Suiter, Judy I. (2011). *The Universal Language DISC: Reference Manual*. 6th edition. Target Training International, Ltd. USA
- BPS. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang ditamatkan 2004-2014. (2014).
- BPS. Persentase Penduduk Usia 7-24 Tahun Menurut Jenis Kelamin, Kelompok Umur Sekolah, dan Partisipasi Sekolah, 2002-2013. (2014).
- Brown, Duana. (2002). *Career Choice and Development*. USA: A Wiley Imprint.
- Cindy K. E. Goni. (2016). Gambaran kepribadian berdasarkan tes Disc mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado semester 1 tahun 2016. *Jurnal e-Biomedik (eBm)*, Volume 4, Nomor 2.

- Dariyo. (2003). Psikologi Perkembangan Dewasa Muda. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2003). Tentang Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah. Jakarta.
- Desmita, (2014). Psikologi Perkembangan Peserta Didik. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dhofier, Zamakhsyari. (1983). Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai.
- Erny Nur Syamsiah. (2012). Profil Kematangan Karir Santri Sekolah Menengah Atas serta Implikasinya Bagi Bimbingan Karir. Bandung: FIP UPI.
- Febriana, Dian. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Orientasi Karir Para Santri Remaja di Pondok Pesantren Ali Maksum Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Halim, A. dkk. (2005). Manajemen Pesantren. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Hasan, B. (2006). Career Maturity of School Children. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*. Vol. 31, No 1-2, 71-76.
- Hurlock, E.B. (2002). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Surabaya: Erlangga.
- Kartono, Kartini. 1991. Menyiapkan dan Memandu Karir. Jakarta Utara: CV. Rajawali.
- Lina Marliyah, dkk. (2004). Persepsi terhadap Dukungan Orang Tua dan Pembuatan Keputusan Karir Remaja. *Jurnal PROVITAE* No. 1
- Mutohar, Ahmad. (2013). Modernisasi Pendidikan Islam & Pesantren. Jember: Stain Jember Press.
- Nafi", M. Dian. dkk. 2007. Praksis Pembelajaran Pesantren. Yogyakarta: ITD.

- Naidoo. (1998). *Career Maturity: A review of Four Decades of Research*. Bellville, South Africa: University of the Western Cape.
- Oepen, Manfred. dkk. 1987. *Dinamika Pesantren Kumpulan Makalah Seminar Internasional "The Role of Pesantren in Education an Community Development in Indonesia"*. Jakarta: Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (P3M).
- Perry, N. & Vanzandt, Z. (2006). *Exploring Future Options: A Career Development Curriculum for Middle Scholl Students*. USA: Idea Press.
- Syamsu Yusuf. (2009). *Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung: Rizqi Press.
- Sukardi, Dewa Ketut. 2003. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan.
- W. S Winkel & Sri Hastuti. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan (Edisi Revisi, Cetakan Kelima)*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Watkins, C. E. & Campbell, V.L. (2000). *Testing and Assessment in Counseling Practice (2 Ed.)*. Mahwah, NJ: Lawewnce Erlbaum Associates.
- Winda Setyowati. (2012). *Hubungan antara Konsep Diri dengan Kematangan Karir Santri Kelas X SMK T & I Kristen Salatiga..* Salatiga: FPsi UKSW.
- Yulinda Erma Suryani. (2018). *Aplikasi Rasch Model dalam Mengevaluasi Intelligenz Structure Test (IST)*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol 3, No 1.
- Yusuf, Syamsu. (2008). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja

Sumber lain

Banten.kemenag.go.id. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18
Tahun 2019 Tentang Pesantren. Diakses 7 November 2019

Lampiran 1.

Berita acara laporan kegiatan Bimbingan dan Konseling Kematangan Karier

BERITA ACARA
Kegiatan konseling kematangan karier (Instrumentasi dan konseling kelompok)

Nama lembaga	Alamat (jalan, kecamatan)	tanggal
PESANTREN AL-AQISHA	Jl. Raya Jatinangor, Sumedang	9 November 2019
Rincian kelas/tingkat		
Kelas/tingkat	Jumlah ruangan kelas	Kata-rata peserta/ruangan
12	4 ruangan	17-18 peserta
Instrumentasi konseling	Konseling kelompok	Ekspose program
12 Oktober 2019	8 November 2019	9 November 2019

KOMPONEN KEGIATAN
Berkemauan dengan data untuk kepentingan layanan bimbingan dan konseling:

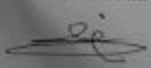

- Instrumentasi
 - bakat scholastic (verbal, analitis, abstraksi, numerik, memori, dll)
 - Aspek kecerdasan dan implikasinya pada potensi studi dan potensi karier.
 - Personality (komponen OISC).
 - Minat karier (Outsider, mekanis, computer, scientific, personal contact, artistic, literary, musical, social service, clerical, practical, medical).
- Konseling aspek aspek persiapan pilihan dan perencanaan karier
- Ekspose program

PARA SOM

- Dosen Bimbingan dan Konseling, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Mahasiswa BK, Sarjana SOM terlatih.

Cebatan Khusus (bila ada) Secara keseluruhan lancar

Kab./kota Sumedang, tanggal 9 November 2019

Koordinator, Sebagai narasumber	Pihak sekolah Sebagai
 S. Mubandha, Ph.D. NIM 2013027092	 Nama, tanah tarigan, cap





Lampiran 2.

Aplikasi Lembar Ungkap Angket Bimbingan Karier: pemetaan pada pilihan rencana karier terdekat studi, kerja atau bisnis dan perpaduannya.

INSTRUMEN BIMBINGAN KARIER		SEKOLAH	KELAS	JURUSAN STUDI	CITA-CITA	KUA. IQ	TANGGAL	
		SMA Al Aqsha	12	MIPA	...	K-4	06/11/2019	
DATA KELUARGA		DATA ANALISIS DIRI PERENCANAAN KARIER SATUSAMPAI LIMA TAHUN KE DEPAN		HAMBATAN		KEKUATAN		SOLUSI
RENCANA KARIER		1. Studi lanjut		a. Berbeda jurusan studi		<input type="checkbox"/>		Konsultasi ke guru BK, Silaturahmi pada kerabat dan alumni yang sudah studi, persiapan tes studi lanjut.
1. Saya dalam keluarga adalah		(1) Perguruan tinggi		b. Mengikuti pelajaran		<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> Anak tunggal		UPI		c. Seleksi memasuki PT		<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> Anak ≥2 bersaudara				d. Persaingan memasuki PT		<input type="checkbox"/>		
Perkiraan penghasilan orangtua saya,		(2) Jurusan		e. Biaya studi lanjut		<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> ≥ 20 juta / bulan		FPOK		f. Pekerjaan setamat PT		<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> 10 s.d. 19 juta / bulan				g. Jarak ke perguruan tinggi		<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> 5 s.d. 9 juta / bulan				h. Kerabat yang se-ilmu		<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> 2 s.d. 4 juta / bulan		(3) Cara seleksi masuk						
<input type="checkbox"/> < 1 juta / bulan		SBAMPTN						
3. Orangtua saya		2. Bekerja		a. Skill terampil dalam bekerja				
<input type="checkbox"/> Lengkap bersama bapak dan ibu		Pada bidang		b. Jarak ke tempat kerja				
<input type="checkbox"/> Bersama bapak atau ibu saja		<input type="checkbox"/> Marketing		c. Orang tua beda arah karier				
<input type="checkbox"/> Yatim piatu		<input type="checkbox"/> Produksi		d. Gaya hidup ditempat kerja				
4. Setamat SLTA, saya sebagaimana pendapat orangtua		<input type="checkbox"/> Pembukuan		e. Besaran gaji awal				
<input type="checkbox"/> Fokus studi di perguruan tinggi		Pada perusahaan		f. Kenalan di tempat kerja				
<input type="checkbox"/> Fokus mencari pekerjaan		<input type="checkbox"/> Famili/Kerabat/Textangga		g. Masa diterima kerja				
<input type="checkbox"/> Fokus berbisnis		<input type="checkbox"/> Teman lebih dewasa						
<input type="checkbox"/> Studi lanjut sambil bekerja		<input type="checkbox"/> Tak dikenal						
<input type="checkbox"/> Studi lanjut sambil berbisnis								
<input type="checkbox"/> Berbisnis sambil mendalaminya dengan bekerja								
5. Bila bekerja setamat SLTA, akan mendaftar pada		3. Bisnis		a. Mentor bisnis				
<input type="checkbox"/> Pemerintah seperti polisi, tentara		Bidang		b. Keterampilan berbisnis				
<input type="checkbox"/> Usaha model industri, mall		<input type="checkbox"/> Sandang		c. Tempat magang				
<input type="checkbox"/> Industri perumahan		<input type="checkbox"/> Pangan		d. Relasi sesama pebisnis				
<input type="checkbox"/> Kegiatan non formal di sekitar tempat tinggal saya		<input type="checkbox"/> Papan		e. Tempat pemasaran				
		<input type="checkbox"/> Jasa		f. Informasi bahan baku				
		<input type="checkbox"/> Produksi		g. Alat/mesin usaha saya				
		<input type="checkbox"/> Perdagangan		h. Mengurus badan usaha				
				i. Modal usaha				

Lampiran 3.

Aplikasi lembar laporan personal: bakat, minat karier, kepribadian, adversitas.

		
Sekolah : SMA Al Aqsha Ruangn : 12-w Tanggal : 06 Okt 2019 Sifat Data : Rahasia Pribadi		:68
Nama Peserta		
4. KEPRIBADIAN IDENTIFIKASI DISC Termasuk tipe (C) Compliance		
Kekuatan: menyukai hal yang berkaitan dengan detail, mengikuti prosedur dan tanggung jawab. Kelemahan: Lambat dalam mengambil keputusan, agak anti kritik dan kurang dapat menerima perubahan lingkungan. Pengembangan diri: penuh pertimbangan, kritis, menyukai kesempurnaan, serius untuk mewujudkan keinginan.		
5. ADVERSITI (daya tahan) Lebih cenderung pada kualifikasi tangguh dengan performansi berhasil optimal pada identifikasi kecepatan dan ketelitian.		
6. KESIMPULAN Anugrah terbaik kamu berupa sifat bawaan yang dedikatif didukung dengan kecerdasan yang tergolong elit berminat pada wilayah karier yang perlu dibicarakan dan dipersiapkan sejak dini melalui pemilihan lingkungan, ekskul, kursus dan pilihan studi lanjut.		
		Koordinator,  S. Miharja, Ph.D NIDN 201303197201
Psikolog: M.A. Sigarlaki, M.Psi., Psik		

Aspek	Skor	Analisis
1. TARAP KOGNISI	116	Tergolong di atas rerata cerdas dalam kemampuan akademik
2. NALAR		
a. Berpikir praktis	C	potensi cukup dalam membuat keputusan faktual
b. Verbal	D	potensi kurang dalam konsep kata dalam berkesimpulan
c. Berpikir fleksibel	B	potensi baik dalam fleksibilitas proses berpikir
d. Analisis sintesis	E	potensi terkurang dalam menganalisis suatu masalah
e. Numerical praktis	B	potensi baik dalam konsep hitungan praktis
f. Numerical kompleks	C	potensi cukup dalam konsep hitungan berpola
g. Daya kreatifitas	B	potensi baik dalam rancangan ke pola baru
h. Abstraksi	B	potensi baik dalam imajinasi menyeluruh dan analitis
i. Memori	A	potensi terbaik dalam mengingat informasi akurat
3. MINAT KARIER		
a. Outdoor	E	minat terendah pada tuntutan karier luar ruangan
b. Mechanical	D	minat rendah pada segmen keteknikan
c. Computational	C	minat sedang pada profil perkantoran
d. Scientific	B	minat tinggi pada ranah kelimuan, kerumitan
e. Personal Contact	D	minat rendah pada hubungan antar orang
f. Aesthetic	C	minat sedang pada ekspresi seni umum
g. Literary	C	minat sedang pada aspek kebahasaan, kesastraan
h. Musical	C	minat sedang pada peran bidang musik
i. Social Service	B	minat tinggi pada pelayanan bantuan sosial
j. Clerical	C	minat sedang pada bidang keterampilan tangan
k. Practical	C	minat sedang pada pekerjaan keahlian praktis
l. Medical	A	minat tertinggi pada profesi bidang kesehatan

Lampiran 4. Aspek ungap


MCPS untuk analisis Kematangan Karier

Isi

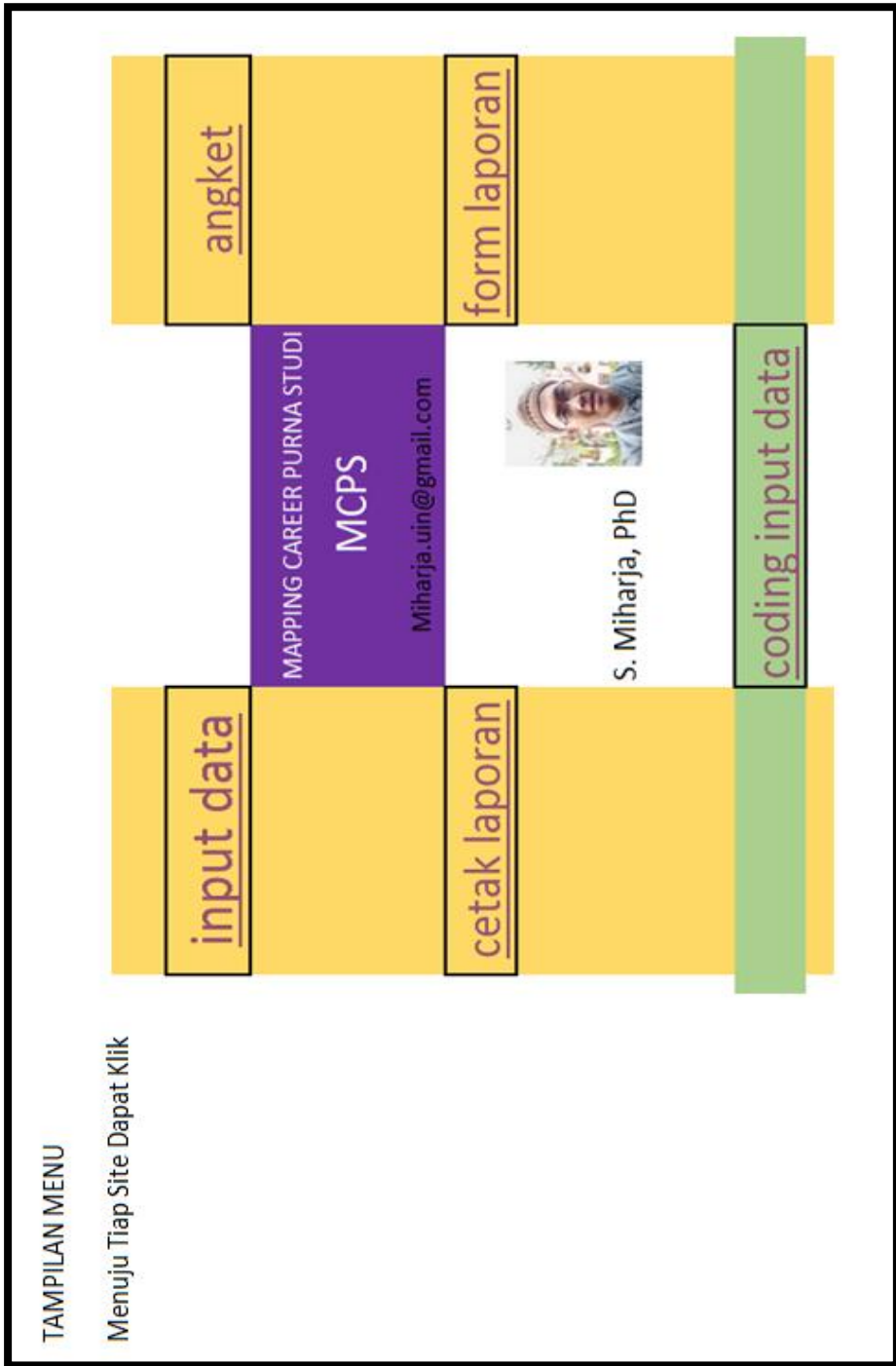
- ✓ Angket mapping career
- ✓ Aplikasi instrumen kematangan karier

Aspek ungap

1. Jumlah saudara anggota ke keluarga
2. Income orangtua
3. Ke lengkapan orangtua
4. Rencana setamat studi tahap ini
5. Rencana studi lanjut
6. Rencana bekerja
7. Rencana bisnis
8. Relasi pendukung karier
9. Analisis kekuatan dan hambatan karier



Lampiran 5. Tampilan menu pada aplikasi



Lampiran 6. Angket mapping kematangan karier

MAPPING CAREER

Siswa	Guru
Nama	Nama
No. Absen	No. Absen

MCPS
Membaca, Berprestasi, Berprestasi

Sebelum tes Anda akan di berikan tes untuk mengetahui seberapa baik Anda memahami materi yang akan di tes.

1. Apa itu...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
2. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
3. Apa itu...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
4. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
5. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
6. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
7. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
8. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
9. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...
10. Bagaimana...?
 - a. Adalah...
 - b. Adalah...
 - c. Adalah...
 - d. Adalah...

Proses mengisi angket

A. Pembukaan dan Perkenalan

1. Pembimbing mengenalkan diri
2. Menyampaikan maksud, tujuan, manfaat dan prosedur mengisi instrumen
3. Cara pengisian instrumen
4. Laporan hasil isian instrumen
5. Follow up setelah laporan instrumentasi

B. Petunjuk pengisian

1. Waktu pengisian keseluruhan 25 menit
2. Untuk ke-se ragaman Pengisian ide nitas diinstruksi oleh pembimbing
3. Pengisian menggunakan pulpen
4. Penulisan jawaban dengan memberi tanda centang atau menuliskan sesuai ke-hendak soal

C. Penutup

Memberi terima kasih dan meminta maaf apabila ada salah ucap ataupun perilaku menyenggung.

Aplikasi pengolahan data kematangan karier

Dapat dikomunikasikan kepada Sugandi Miharja, Ph.D

Melalui email : miharja.uin@gmail.com