

BIMBINGAN KARIR UNTUK MENUMBUHKAN ETOS KERJA ISLAMI SANTRI

Mahmudah¹, Muhammad Imam Khaudli², Zahrotul Amalia³

^{1,2,3} Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi

Email: mahmudah.iaida@gmail.com¹, imamkhaudli13@gmail.com², zahrotulamalia@gmail.com³

Abstrak

Bimbingan karir menjadi bagian kebutuhan dalam menumbuhkan etos kerja islami santri di Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pelaksanaan dan faktor-faktor pendukung serta penghambat pada bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja santri di Balai Latihan Kerja Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verification* dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja islami santri dilaksanakan dalam bentuk praktik kerja dan ibadah. Salah satu strategi yang diberikan bimbingan karir adalah dengan mengikut sertakan santri dalam badan latihan kerja, serta menyiapkan sarana prasarana produksi. Keberadaan badan latihan kerja tersebut mampu menumbuhkan etos kerja pada diri santri, sehingga santri mengetahui bahwa etos kerja islami merupakan suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu berusaha memperoleh Ridha Allah melalui kerja atau amal saleh.

Kata kunci: *Bimbingan Karir, Etos Kerja Islami*

Abstract

Career guidance is a part of the need to foster the work ethic of Islamic students at the Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi Islamic Boarding School. The purpose of this study is to analyze the implementation and supporting factors and inhibitors of career guidance in fostering the work ethic of students at the Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi Job Training Center. The research method uses a qualitative approach, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data analysis uses the Miles and Huberman interactive model consisting of data reduction (data reduction), data display (data presentation) and drawing conclusions/verification and drawing conclusions. The results of this study indicate that career guidance in fostering the work ethic of Islamic students is carried out in the form of work practices and worship. One of the strategies provided by career guidance is to involve students in the work training body, as well as preparing production facilities and infrastructure. The existence of the work training agency is able to foster a work ethic in students, so that students know that Islamic work ethic is a belief of a Muslim, that work is related to the purpose of his life, namely trying to obtain Allah's pleasure through work or good deeds.

Keywords: *Career Guidance, Islamic work ethic*

A. PENDAHULUAN

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

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

Layanan bimbingan karir adalah proses pelayanan dalam pemberian tentang perencanaan karir dalam mempersiapkan diri menghadapi masa depan dan mengerti gambaran-gambaran tentang potensi dirinya untuk akhirnya dapat memilih suatu bidang pekerjaan tertentu setelah Pulang dari pesantren.¹ Adapun bimbingan karir yang dimaksud dari tulisan ini adalah suatu upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki. Berdasarkan pengertian tersebut pendekatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana proses bimbingan karir yang di berikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan dalam menentukan kejuruan yang akan dipilih sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang di lakukan oleh Peserta pelatihan sesuai dengan kemampuannya. Menurut M. Nasir

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

Usman, kemampuan terdiri dari dua unsur, yaitu: yang bisa dipelajari dan yang alamiah. Pengetahuan dan keterampilan adalah unsur kemampuan yang bisa dipelajari, sedangkan yang alamiah lazim disebut bakat.² Menurut Dewa Ketut Sukardi Bimbingan Karir adalah upaya pemberian bantuan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, memilih lapangan pekerjaan atau jabatan profesi tertentu, serta membekali diri agar siap memangku jabatan yang telah dimasuki.³

Di pesantren jiwa spiritual santri yang identik dengan karakter sosial yang tinggi dibentuk. Sementara itu, menurut Nurcholish Madjid asal-usul kata santri berasal dari bahasa sanskerta yang berarti melek huruf.⁴ Kata santri sendiri menurut C.C Berg berasal dari bahasa India, shastri, yaitu orang yang tahu buku-

buku suci agama Hindu atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Sementara itu, A.H. John Menyebutkan bahwa istilah santri berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji.⁵

Santri merupakan para siswa yang mendalami ilmu-ilmu agama di pesantren baik dia tinggal di pondok maupun pulang setelah selesai waktu belajar. Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perubahan dari Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) menjadi Balai Latihan Kerja dibawah pembinaan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, dan sejak otonomi daerah Balai Latihan Kerja (BLK) berubah menjadi Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) salah satunya berada dibawah naungan balai latihan kerja yayasan Mukhtar syafa'at.

Balai Latihan mukhtar syafa'at ini di dirikan pada tanggal 31 Juni 2022 bertempat di yayasan pondok pesantren Mukhtar syafa'at Blokagung karangdoro Tegalsari Banyuwangi, Balai latihan kerja

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

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

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

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

yang ada di Yayasan Mukhtar syafa'at tersebut tidak hanya memberikan pelatihan kepada angkatan kerja atau santri yang putus Sekolah, yang sudah lulus sekolah SLTA tetapi memberikan sebuah bimbingan, pelatihan dan keterampilan kepada tenaga kerja yang belum bekerja (pengangguran) dan minimal berusia 17 tahun sampai dengan tak terbatas.

Oleh karena itu pentingnya untuk menganalisis proses pelaksanaan, faktor pendukung, dan penghambat Bimbingan karir dalam menumbuhkan etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung Banyuwangi, sehingga ketercapaian dalam pelaksanaan program pemerintah dalam wadah pesantren dapat diukur.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian yang kualitatif yakni Penelitian yang bersifat deskriptif atau mendeskripsikan hasil penelitian dari fokus penelitian, dalam bentuk uraian yang didapatkan dari mengamati obyek

yang diteliti dan bersifat faktual. Menurut Sugiyono, Metode penelitian kualitatif deskriptif mengatakan bahwa metode kualitatif deskriptif adalah penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui atau memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dan mendeskripsikan tentang Bimbingan karir untuk menumbuhkan Etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at Blokagung.

Pemilihan informan diambil dengan teknik snowball sampling teknik pengambilan sampel sumber data semakin besar seiring waktu karena sumber data yang lebih sedikit diperkirakan tidak dapat memberikan data yang lengkap. Penelitian kualitatif tidak mempermasalahkan jumlah informan, dapat bergantung pada seberapa tepat pemilihan informan kunci dan kompleksitas dari berbagai fenomena sosial yang diteliti. sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara kepada salah satu instruktur balai latihan kerja (BLK) Mukhtar

Syafa'at dan struktur pelatihan balai latihan kerja (BLK) Mukhtar Syafa'at Blokagung Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah Santri balai latihan kerja mukhtar Syafa'at Blokagung.

Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verification* dan penarikan kesimpulan.

C. HASIL

Sesuai dengan hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi di lokasi penelitian yaitu Balai latihan Kerja mukhtar Syafa'at Peneliti mendapatkan beberapa hal diantaranya:

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

Bimbingan karir merupakan proses atau pemberian bantuan yang diberikan kepada individu agar

mampu mengembangkan potensi (bakat, minat dan kemampuan), yang dimiliki, mengenali dirinya sendiri, mengatasi permasalahan sendiri, sehingga individu tersebut menentukan sendiri jalan hidupnya secara bertanggung jawab tanpa bergantung pada orang lain.

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

“Dari pelaksanaan Bimbingan karir di BLK itu konsep nya itu dari peningkatan karir melalui instruktur seperti contoh kang sandi itu sudah kita sekolahkan di banten jawa barat selama 3 bulan fokus sebagai instruktur dan di sana ada tingkatan khusus dan kualitas tentang Balai latihan kerja dan setelah melakukan sekolah di Sana selama 3 bulan itu mendapatkan sertifikat tentang komunitas dan berhak untuk, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta Balai latihan Kerja. Tujuan nya didirikan kan BLK di Yayasan Mukhtar syafa'at ini dari Hasil diskusi dari beberapa pengasuh dan pengurus Yayasan mukhtar Syafa'at berkaitan dengan kebutuhan santri untuk saat ini guna mengolah skill di dalam mengembangkan ilmu mereka dan keahlian skill terutama dan kita juga

berusaha mengubah mindset santri, Karena santri itu jika sudah pulang dari pondok pesantren itu bisa apa? dengan membekali skill, dan kita juga mendirikan BLK salah satu alasan nya itu untuk mengembangkan potensi skill santri untuk pondok pesantren juga. Adapun faktor pendukung di adakanya pelatihan di Blk yayasan Mukhtar Syafa'at ini Pelatihan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai meskipun Balai latihan kerja ini masih terhitung Baru akan tetapi sarana dan prasarana yang tersedia sangat baik sehingga peserta dapat belajar dengan nyaman dan terfasilitasi. Adapun faktor pendukung lainnya yaitu instruktur yang mampu mengajjari, mendampingi, dan memberikan teori, materi dan lain sebagainya dalam bidangnya, dimana peserta merasa mudah memahami yang disampaikan oleh instruktur.⁶

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

“Bahwasanya ada beberapa macam proses bimbingan yang dilakukan sebelum melakukan praktek kerja lapangan di BLK, yang pertama sebelum materi dan praktek di dalam ruangan itu diawali dengan apel pagi dan membaca do'a dan pada awal pertemuan membahas tentang kontrak waktu belajar agar para peserta itu menerapkan kedisiplinan di awal pertemuan jenis materi yang Melakukan

pelatihan yang bernama soft skill selanjutnya kita memberikan materi kepada peserta menjelaskan tentang materi dan praktek Las. Dan pelaksanaan bimbingan di BLK Mukhtar Syafa'at ialah dengan Teori materi dan praktek Pelaksanaan pelatihan berlangsung selama 30 Hari Mulai dari tanggal 31 Juli sampai 30 Agustus, di dalam soft skill kita akan mempelajari mengajjari bagaimana peserta dapat mengelola diri sendiri supaya etos kerjanya itu meningkat dalam dunia kerja menjelaskan kepada peserta tentang materi sesuai bidang kejuruan. Setelah memberikan materi dilanjutkan dengan diskusi atau tanya jawab dimana peserta boleh menanyakan materi yang belum dipahami, dan sebelum menjawab biasanya instruktur memberi kesempatan bagi peserta lain. metode yang di gunakan instruktur meliputi: penyampaian materi pembelajaran, praktek, diskusi dan kelompok.⁷

D. DISKUSI

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

Bimbingan karir merupakan suatu bantuan dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia pekerjaan, dalam

⁶Wawancara peneliti bersama Informan yakni kepala Balai latihan Mukhtar Syafa'at KH. Khotibul Umam S.Pd., M.H

⁷Wawancara dengan Bapak Sandi selaku Instruktur Balai latihan Kerja mukhtar syafa'at

memilih lapangan pekerjaan ataupun profesi tertentu dengan membekali diri agar siap memangku jabatan serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki. Bimbingan karir lebih menitikberatkan pada Perencanaan kehidupan, yang terlebih dahulu haruslah mempertimbangkan potensi diri yang dimiliki serta lingkungan sekitar agar memperoleh dan memiliki pandangan yang cukup luas dari pengaruh terhadap berbagai peranan positif yang layak dilaksanakan dalam masyarakat.⁸

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

Etos kerja islami merupakan suatu karakter dan kebiasaan manusia berjenan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁹ Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak atau karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya.

Bimbingan karir yang dilaksanakan oleh santri Blk yang bertujuan dalam menumbuhkan Etos kerja islami santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at yaitu dengan cara memberdayakan santri dalam pelatihan melalui Balai Latihan kerja Balai Latihan Kerja adalah sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta

⁸ Donal E. Super, *The Psychology of Career* (New York 10 juli 1957)

⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 234

mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dan teori.

Faktor pendukung dan penghambat Bimbingan karir dalam membentuk Etos kerja santri balai latihan kerja (BLK) Mukhtar syafa'at Blokagung. Dalam proses pencapaian program pelatihan berbasis di BLK tersebut tidak terlepas dari kendala atau hambatan yang dihadapi baik dari pihak BLK, serta pihak peserta yang mengikuti pelatihan tersebut. Sebagaimana pendapatnya Bpk agus supriono S.E mengatakan bahwa kedisiplinan pada diri peserta yang masih kurang dan itu perlu ditingkatkan, Dalam pengamatan penulis, terdapat beberapa hambatan sehingga mengurangi keefektifannya kedua faktor itu meliputi:

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri peserta. Adapun faktor internal terjadinya kendala tersebut berasal dari diri pesertanya seperti kurangnya kesadaran serta kedisiplinan dari peserta sendiri kurang tepat waktu, sehingga masih

ada peserta yang melakukan pelanggaran- pelanggaran peraturan yang telah diterapkan, sehingga ada diantaranya mendapatkan teguran baik secara lisan, tulisan dan ada juga yang akhirnya dikeluarkan.

Faktor eksternal yaitu kendala mengenai waktu belajar yang sangat singkat. Dengan memperoleh keterampilan bimbingan kerja, siswa mempunyai kesempatan untuk memperoleh pelajaran dan pengalaman berharga dari individu yang dapat memberikan wawasan berharga. Hal ini penting karena seiring dengan meningkatnya permintaan akan keterampilan di masa depan, penting bagi para peserta untuk mempersiapkan diri dengan baik dalam dunia kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik dan dengan efisiensi yang lebih besar. Keuntungan dari pelatihan berbasis kompetensi sangat penting bagi para peserta karena mereka tidak hanya memperoleh pengetahuan luas di bidangnya masing-masing, namun juga memperoleh pengalaman baru yang

berkontribusi terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional mereka, yang pada akhirnya meningkatkan potensi karir dan keahlian mereka.

E. KESIMPULAN

Bimbingan karir untuk menumbuhkan etos kerja santri bimbingan karir menjadi hal yang wajib diberikan bagi generasi muda saat ini melalui lembaga pendidikan guna mempersiapkan keterampilan kerja. Fenomena ini terlihat dari semakin meningkatnya para pencari kerja setiap tahunnya, dibandingkan dengan orang yang menciptakan lapangan pekerjaannya sendiri.

Selain itu, layanan bimbingan karir juga diperlukan guna menumbuhkan etos kerja seseorang, karena dengan etos kerja dapat membentuk karakter dan kebiasaan. Bimbingan Karir Dalam Menumbuhkan Etos Kerja Islami Santri merupakan Strategi yang diberikan dalam menumbuhkan Etos Kerja Islami adalah melalui layanan bimbingan karir, yaitu dengan cara memberdayakan

santrinya dalam Badan Latihan Kerja (BLK). Dalam hal tersebut santri, mulai ditanamkannya etos kerja seperti sikap tepat waktu, tekun dalam bekerja, istiqomah, hidup berhemat, jujur, ulet, dan amanah. Sehingga santri di Pondok Pesantren Darussalam mengetahui bahwa etos kerja Islami merupakan suatu kepercayaan seorang muslim

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib zainal, bimbingan dan konseling, karier dan konsep teori, yogyakarta 2021.
- Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004.
- Annisa Nur Azizah, "Pelaksanaan Bimbingan Karir di SMP Negeri Kecamatan Depok Sleman Yogyakarta", E-Jurnal Bimbingan dan Konseling, Vol.12, No.5, 2016.
- Ayubi, M. Bintang. Bimbingan dan Konseling Karir, Bandar Lampung: Buku Ajar, 2020.
- Baraz Yoechva Alfaiz, Sutriani, Ruslan, & Nur Anim Jauhariyah. (2025). Education Financing Management in Improving the Quality of School Education. *ICO EDUSHA*, 5(1), 542–556. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/503>.

- Bimo Walgito, Bimbingan dan Konseling (Studi dan Karir), CV. Andi Offset, (Yogyakarta: 2005)
- Donald E. Super, The Psychology of careers (New York 10 Juli 1957)
- Dewa Ketut Sukardi, Proses Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995)
- Dewa Ketut Sukardi, Bimbingan Karir di sekolah-sekolah, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987)
- Elfi Mu'awwanah, Bimbingan Konseling Islami (di Sekolah dasar), (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009)
- Fitri, Karimah Nur. Layanan Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Perencanaan Karir Siswa do SMK/SMP "INDONESIA" Yogyakarta. Tesis. Program Studi Program Islam Konsentrasi Bimbingan Dan Konseling Islam Fakultas Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan Abdurrozzaq, Etika Profesi, Profesionalisme Kerja (UISU Press, Medan 2017.
- Kemenag R.I AL-HIKMAH, Al-Qur'an dan terjemahnya, Cet X; Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2010.
- Lexy moelang, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).
- Lu'at Happyana, Rahma Nanda Nur Azizah, & Nur Anim Jauhariyah. (2024). Education Financing Policy Controversy: Between Accessibility And Quality. *ICO EDUSHA*, 5(1), 23–40. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/490>.
- Mahmudah, et al. 2024. Pengaruh Lingkungan Sosial Terhadap Motivasi Belajar Santri Di Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi. *Jurnal JKAKA* Vol. 4No. 2. 2024. <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jkaka/article/view/3211>.
- Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Prespektif Islam", *Jurnal Substantia*, Vol. 14 No.1, April 2012.
- Muhammad Nur Ahsan, Sholihin, Moh. Qoyum, & Nur Anim Jauhariyah. (2024). Tuition Fee Controversy: Reaching Break Even Point Without Sacrificing Accessibility for Students from Low-Income Families. *ICO EDUSHA*, 5(1), 41–56. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/492>
- Muslim Afandi, "Tipe Kepribadian dan Model Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karier John Holland", *Jurnal Sosial Budaya*, Vol.8 , No. 01, 2011.
- Muti Atus Sofiah, Shinta Hayu Asyisa Kurnia, & Nur Anim Jauhariyah. (2024). Strengthening Governance of Education Costs: Towards Transparency, Accountability and Effectiveness. *ICO EDUSHA*, 5(1), 82–92. Retrieved from

- <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/491>
- Nikmatul Hikmah, Niken Lufi Anggini, & Nur Anim Jauhariyah. (2024). Digital Transformation In Education Financing: Opportunities And Challenges In The Era Of Technological Disruptions. *ICO EDUSHA*, 5(1), 132–156. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/498>.
- Nur Anim Jauhariyah, Nur Wiarsih, & Mahmudah. (2024). Analisis Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Di Kabupaten Banyuwangi. *ICO EDUSHA*, 4(1), 427–437. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/481>
- Nur Hania, Mohammad Habib Imroni, & Nur Anim Jauhariyah. (2025). Strategic Approaches to Managing Education Funding for Equitable Access and Quality. *ICO EDUSHA*, 5(1), 638–649. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/571>
- Nur Khalimah, Ulfa Fitria, & Nur Anim Jauhariyah. (2024). The Importance Of Transparency In Scholarship Management: Addressing Public Trust Issues In Islamic Institutions. *ICO EDUSHA*, 5(1), 57–69. Retrieved from <https://prosiding.stainim.ac.id/index.php/prd/article/view/494>
- Rahayu Tri Candra, “Strategi Layanan Bimbingan Karier Siswa Kelas X Di SMK Muhammadiyah Ngawen Tahun Pelajaran 2014/2015”, Skripsi: Jurusan Bimbingan dan Konseling, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2015.
- Rahmad, Bimbingan Karir Suatu Kajian Teoritis, (Pekanbaru: Riau Creative Multimedia, 2013)
- Rosita, Layanan Bimbingan Karir Dalam Membangun Hard Skill Narapidana di Lapas Kelas II B Kecamatan Kota Agung Barat Kab. Tanggamus, Skripsi, Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, UIN Raden Intan Lampung, 2022.
- Sofwan Adi Putra, “Penggunaan Teknik Modeling Terhadap Perencanaan Karir Siswa”, *Jurnal Fokus Konseling*, Vol.1, No.1, 2015.
- Sugiyono, metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D, Bandung :alfabeta 2009.
- Sukendar, Ujang. Hubungan Fungsi Bimbingan Karir Dengan Minat Melanjutkan Pendidikan Ke Perguruan Tinggi Pada Siswa/Siswi SMAN 7 Jakarta, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008
- Syafa’at, A. M., Mu’alina, N., & Jauhariyah, N. A. (2023). The Contribution Of Boarding Schools In Economic Empowerment Local Communities. *International Conference on Humanity Education*

- and Society (ICHES)*, 2(1).
Retrieved from
<https://proceedingsiches.com/index.php/ojs/article/view/6>
- Toto asmoro ,Etos kerja pribadi muslim ,dana bakti wakaf:Jakarta ,1994 .
- Toto Tasmara, Etos Kerja Prbadi Muslim. Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Tiara Setiawaty, Bimbingan Karir Melalui Kegiatan Keterampilan Dalam Meningkatkan Kemandirian Warga Binaan (Penelitian Telaah Bimbingan Agama di Lembaga Pemasyarakatan Wanita Kelas IIA Bandung), Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negri Sunan Gunung Djati Bandung, 2018
- Ulifah Rahma, Bimbingan Karir Siswa , Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Zahra ,Annidjatuz. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015.