

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konseling Kelompok

Konseling pada awalnya hanya dilakukan secara individual, tetapi seiring perkembangan kebutuhan manusia dalam menangani masalah psikologis dan sosial, para ahli mengembangkan bentuk lain yang lebih efektif, yaitu konseling kelompok (Walgito, 2010). Konseling kelompok (group conseling) merupakan sebuah lingkup kelompok yang didalamnya membantu klien dalam menyelesaikan permasalahan yang dialami, melalui penyesuaian diri dan perkembangan diri dalam kehidupan sehari-hari (Hadi Kusuma, 2020).

Sedangkan menurut Gazda dalam (Kurnanto, 2014) konseling kelompok merupakan suatu proses dimana individu berfikir secara terpusat dan perilaku yang disadari, yang dibina dalam suatu kelompok kecil dan mengungkapkan permasalahan yang dialami kepada sesama anggota kelompok dan konselo. Jumlah anggota dalam konseling kelompok umumnya dirancang agar proses interaksi dan dukungan dapat berjalan efektif. Menurut penelitian dan literatur ilmu bimbingan & konseling, jumlah anggota yang paling efektif berkisar antara 4 sampai 12 orang, karena jika kelompok terlalu kecil dinamika tidak maksimal, sedangkan bila terlalu besar justru menyulitkan pengelolaan oleh konselor (Laela, 2017).

Pelaksanaan konseling kelompok bukan semata – mata hanya menyelesaikan suatu masalah tetapi juga memiliki suatu tujuan sebagai upaya pencegahan, pengembangan, serta penanganan masalah yang dialami individu. Layanan konseling kelompok diarahkan untuk membantu individu mengembangkan dirinya secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki (Farozin et al., 2016). Dalam konteks pendidikan, konseling kelompok berfungsi sebagai sarana pendukung bagi peserta didik agar mampu menjalani dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang dihadapinya secara efektif.

Secara lebih rinci, konseling kelompok bertujuan untuk meningkatkan pemahaman individu terhadap dirinya sendiri, mengembangkan keterampilan sosial, menumbuhkan sikap saling menghargai antaranggota, serta melatih kemampuan dalam mengambil keputusan (Putra, 2021). Melalui dinamika kelompok, individu dibiasakan untuk menyampaikan pendapat secara terbuka, mendengarkan pandangan orang lain, serta mempertimbangkan berbagai alternatif sebelum menentukan keputusan yang tepat.

Dalam kaitannya dengan pengembangan karier, konseling kelompok berperan membantu individu mengenali potensi diri, seperti minat, bakat, dan nilai-nilai pribadi, kemudian mengaitkannya dengan pilihan pendidikan serta dunia kerja (Septiani, 2025). Dengan demikian, konseling kelompok dapat dimanfaatkan sebagai layanan yang efektif untuk meningkatkan

kematangan karier, khususnya bagi santri putri kelas akhir yang berada pada tahap penting dalam menentukan arah masa depan.

Melihat dari definisi dan tujuan konseling kelompok tersebut, maka konseling kelompok juga memiliki beberapa fungsi. Adapun pendapat dari Nurrisna bahwa salah satu fungsi dari konseling kelompok ada dua, yaitu untuk mengarahkan dan menangani permasalahan yang dialami oleh individu, dan layanan untuk mencegah suatu permasalahan yang akan terjadi pada individu (Rasimin & Hamdi, 2021). Fungsi konseling kelompok yang lainnya seperti, untuk menadaptkan informasi, menganalisis dan memecahkan permasalahan yang terdapat dalam kelompok; setiap anggota belajar untuk menghargai, berbagi, dan menghormati satu dengan yang lain; dan agar individu dapat menghargai diri sendiri, dapat mengambil keputusan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi (Floastri & Rangka, 2016).

Pada umumnya konseling kelompok memiliki empat tahapan, hal ini merupakan kesatuan yang utuh dalam kegiatan konseling (Setyowati, 2018) sebagai berikut:

a. Tahap Pembentukan

Tahapan ini merupakan tahapan penyesuaian diri dari setiap anggota atau klien, untuk konselor atau ketua membuat anggota atau klien merasa dihargai dan dianggap keberadaannya dalam kelompok. Kegiatan didalamnya dimana setiap anggota memperkenalkan dirinya juga menyampaikan tujuannya dan harapan – harapan yang ingin dicapai.

Tujuan tahap pembentukan adalah agar setiap anggota merasa nyaman dan aman sehingga mau terbuka satu dengan yang lain.

b. Tahap Peralihan

Setelah melakukan tahap pembentukan selanjutnya adalah ketahap peralihan, tahapan ini merupakan tahap pemersatu atau penghubung antara tahap pertama dengan tahap ketiga.

c. Tahap Kegiatan

Dalam kegiatan konseling kelompok, tahapan ini sebuah tahap terpenting sebagai penentu sebuah keberhasilan dalam kegiatan konseling. Tahapan ini disebut sebagai tahap kegaitan atau bisa di sebut tahap pelaksanaan dalam kegaitan konseling.

d. Pengakhiran

Pada tahap ini merupakan sebuah kegiatan penentuan dari sebuah kegiatan konseling kelompok, apakah yang klien mau menerapkan hal hal yang telah dibahas bersama dalam kelompok dalam kehidupan sehari-harinya. Tahap ini tahap pengakhiran atau bisa di sebut tahap penilaian dan tindak lanjut.

Konseling kelompok memiliki sejumlah manfaat yang sangat relevan untuk diterapkan pada santri di lingkungan pondok pesantren. Dengan karakteristik kehidupan yang komunal, disiplin yang tinggi, serta interaksi sosial yang aktif di pesantren, konseling kelompok menjadi layanan yang cocok bagi santri. Melalui pendekatan ini, santri dapat menerima dukungan psikologis, meningkatkan pemahaman diri, serta

mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai tugas perkembangan, termasuk dalam hal perencanaan dan pengambilan keputusan terkait karir.

Berikut kelebihan konseling kelompok bagi para santri pondok pesantren:

- a. Konseling kelompok dapat membantu santri dalam meningkatkan kompetensi psikologi dan mengurangi kecemasan.(Asri et al., 2021).
- b. Dengan adanya konsling kelompok dapat membantu santri dalam mengelola emosi dan adaptasi sosial (Nisrina & Syibli, 2023).
- c. Konseling kelompok dapat membantu santri dalam hal menyesuaikan diri dengan lingkungan pesantren (Nikmah & Sa'adah, 2022).
- d. Santri dapat meningkatkan kepercayaan diri dan efikasi diri melalui konseling kelompok (Risma et al., 2024).

2. Trait and Factor

Teori *trait and factor* diperkenalkan oleh Frank Parsons, yang dikenal sebagai "Bapak Gerakan Bimbingan dalam Pendidikan Amerika." Ia mendirikan biro pekerjaan di Boston, Massachusetts pada tahun 1908. Menurut parsons (dalam Irmayanti & Nurjannah, 2024) mengemukakan bahwa kesuksesan seseorang dalam menentukan karir sangat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk mengenali diri sendiri, memahami lingkungan kerja, serta menganalisis secara rasional keterkaitan antara keduanya. Pendekatan *trait and factor* merupakan salah satu pendekatan dalam konseling karir yang menekankan proses pengenalan terhadap karakteristik pribadi individu, seperti minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki, kemudian mengaitkannya dengan tuntutan serta karakteristik dunia kerja

atau lingkungan karir. Melalui proses pencocokan tersebut, individu diharapkan mampu menentukan pilihan karir yang sesuai dengan potensi diri dan kondisi yang realistis (Irmayanti & Nurjannah, 2024).

Teori *trait and factor* menekankan pentingnya proses pencocokan (*matching*) antara karakteristik individual (*trait*) dengan faktor-faktor yang melekat pada dunia kerja atau jabatan tertentu sebagai dasar dalam perencanaan dan pengambilan keputusan karir. Pendekatan ini berpijak pada asumsi bahwa setiap individu memiliki pola kemampuan, minat, nilai, dan kepribadian yang relatif stabil, sehingga keputusan karir yang efektif dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara karakteristik tersebut dengan tuntutan dan peluang yang ditawarkan oleh lingkungan pekerjaan. Dengan demikian, teori *trait and factor* memandang pemilihan karir sebagai proses rasional dan sistematis yang dapat dipelajari serta dikembangkan melalui bimbingan yang tepat.

Menurut parsons (dalam Hidayat et al., 2019), menyatakan bahwa sebagai tokoh utama dalam pengembangan teori *trait and factor*, merumuskan tiga elemen fundamental yang harus diperhatikan dalam proses pengambilan keputusan karir. Pertama, individu perlu memiliki pemahaman yang mendalam terhadap dirinya sendiri, meliputi kemampuan, minat, bakat, serta keterbatasan yang dimiliki. Kedua, individu dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai mengenai dunia kerja, termasuk informasi tentang berbagai pilihan karir, persyaratan jabatan, serta prospek dan peluang kerja di masa depan. Ketiga, individu harus memiliki

kemampuan dalam mengintegrasikan pemahaman diri dan informasi karir tersebut ke dalam proses pengambilan keputusan secara logis dan realistis (Hidayat et al., 2019).

Ketiga elemen tersebut saling berkaitan dan menjadi landasan utama dalam membantu individu mencapai keputusan karir yang tepat dan bertanggung jawab. Apabila salah satu elemen tidak terpenuhi, maka individu berpotensi mengalami kebingungan, keraguan, atau ketidaksesuaian dalam menentukan pilihan karir. Oleh karena itu, teori *trait and factor* memiliki relevansi yang kuat dalam layanan bimbingan dan konseling karir, khususnya dalam membantu individu meningkatkan kesiapan dan kematangan karir melalui proses pemahaman diri, eksplorasi karir, dan pengambilan keputusan yang rasional (Gibson & Mitchell, 2010).

Sedangkan *trait* dapat dipahami sebagai seperangkat karakteristik personal yang bersifat relatif stabil dan dapat dikenali melalui proses asesmen psikologis maupun refleksi diri individu. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek, seperti minat, bakat, kemampuan, sistem nilai, serta dimensi kepribadian yang membentuk pola perilaku individu. Pemahaman terhadap *trait* memiliki peranan yang sangat penting dalam konseling karir, karena menjadi landasan utama bagi individu untuk mengenali potensi yang dimiliki sekaligus menyadari keterbatasannya secara objektif (Muslihati et al., 2024).

Dengan demikian, pendekatan *trait and factor* relevan diterapkan dalam konteks santri putri yang membutuhkan pendampingan sistematis untuk mengenali potensi diri serta menyesuaikannya dengan peluang pendidikan dan karier. Dalam konteks santri, *trait* dapat tercermin melalui kecenderungan minat pada bidang keagamaan, pendidikan, sosial, maupun keterampilan tertentu yang berkembang selama proses pendidikan dan pembinaan di lingkungan pesantren. Pemahaman yang komprehensif terhadap *trait* tersebut berkontribusi secara signifikan dalam membantu santri menentukan pilihan jurusan kuliah yang selaras dengan potensi diri, minat personal, serta nilai-nilai yang dianut. Dengan demikian, identifikasi *trait* menjadi langkah awal yang strategis dalam proses pengambilan keputusan karier santri secara rasional dan berkelanjutan.

Factor merujuk pada berbagai kondisi eksternal yang memengaruhi proses pemilihan karir individu. Faktor-faktor tersebut mencakup lingkungan sosial, tuntutan dan kebutuhan dunia kerja, ketersediaan serta akses terhadap peluang pendidikan, serta kondisi budaya dan ekonomi yang melingkupi individu. Dalam konteks konseling karir, pemahaman terhadap *factor* menjadi aspek yang tidak terpisahkan dari pemahaman diri, karena keputusan karier tidak hanya ditentukan oleh karakteristik personal, tetapi juga oleh realitas lingkungan yang dihadapi. Pemahaman terhadap *factor* meliputi pengetahuan mengenai ragam jenis pekerjaan, persyaratan pendidikan yang dibutuhkan, prospek pengembangan karier, serta nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam dunia kerja (Irmayanti & Nurjannah, 2024).

Dalam konteks santri putri, *factor* tidak hanya berkaitan dengan karakteristik dunia kerja secara umum, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai yang berkembang di lingkungan pesantren, dukungan dan harapan keluarga, serta ketersediaan peluang pendidikan lanjutan yang memungkinkan untuk diakses oleh santri. Nilai religius, budaya pesantren, serta pertimbangan peran sosial perempuan turut membentuk kerangka berpikir santri putri dalam menentukan pilihan jurusan kuliah dan arah karier. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap *factor* menjadi penting agar santri putri mampu mengambil keputusan karier yang tidak hanya sesuai dengan potensi diri, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai dan kondisi lingkungan yang melingkupinya.

Pelaksanaan konseling karir dengan pendekatan *trait and factor* dilaksanakan melalui serangkaian tahapan yang sistematis dan terstruktur. Tahapan-tahapan ini dirancang untuk membantu konseli memahami dirinya secara komprehensif, mengenal lingkungan pendidikan dan dunia kerja, serta mampu mengambil keputusan karir secara rasional berdasarkan kesesuaian antara karakteristik pribadi dan faktor eksternal.

a. Pemahaman Diri (*Self-Understanding*)

Tahap awal dalam konseling *trait and factor* adalah membantu konseli memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai dirinya sendiri. Pada tahap ini, konselor membimbing konseli untuk mengidentifikasi minat, bakat, kemampuan, nilai-nilai personal, serta karakteristik kepribadian yang dimiliki. Proses pemahaman diri

dilakukan melalui berbagai teknik asesmen, seperti wawancara konseling, pengisian angket, maupun penggunaan tes psikologis yang relevan. Pemahaman diri yang akurat merupakan fondasi utama dalam konseling karir karena menjadi dasar bagi konseli dalam mengenali potensi dan keterbatasan dirinya secara objektif (Muslihati et al., 2024).

b. Pemahaman Dunia Kerja dan Pendidikan Lanjutan (*Understanding the World of Work*)

Tahap selanjutnya adalah memberikan pemahaman kepada konseli mengenai dunia kerja dan jalur pendidikan lanjutan. Konselor berperan dalam menyajikan informasi yang komprehensif terkait berbagai pilihan jurusan kuliah, jenis pekerjaan, persyaratan pendidikan, serta prospek dan peluang karir di masa depan. Informasi tersebut diharapkan dapat memperluas wawasan konseli dan membantu mereka memahami tuntutan serta karakteristik dari masing-masing pilihan karir. Pemahaman terhadap dunia kerja dan pendidikan lanjutan sangat penting agar konseli tidak hanya berfokus pada minat pribadi, tetapi juga mempertimbangkan realitas dan peluang yang ada (Irmayanti & Nurjannah, 2024).

c. Penalaran dan Pencocokan (*Reasoning and Matching*)

Pada tahap ini, konselor membantu konseli melakukan proses penalaran secara logis untuk mencocokkan karakteristik pribadi (*trait*) yang dimiliki dengan faktor-faktor eksternal, seperti tuntutan jurusan kuliah atau dunia kerja. Proses pencocokan (*matching*) ini merupakan inti

dari pendekatan *trait and factor*, sebagaimana dikemukakan oleh Parsons, yang menekankan bahwa keputusan karir yang tepat dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan dan minat individu dengan kebutuhan serta peluang lingkungan. Melalui proses ini, konseli diarahkan untuk melihat hubungan antara potensi diri dan alternatif pilihan karir secara realistis dan rasional.

d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Tahap akhir dalam konseling *trait and factor* adalah pengambilan keputusan karir. Pada tahap ini, konseli dibimbing untuk menentukan pilihan jurusan kuliah atau karir yang paling sesuai dengan karakteristik diri, nilai yang dianut, serta peluang yang tersedia. Keputusan yang diambil diharapkan bersifat rasional, matang, dan bertanggung jawab, karena didasarkan pada proses pemahaman diri, eksplorasi informasi, serta pencocokan yang telah dilakukan sebelumnya. Pengambilan keputusan karir yang efektif merupakan hasil dari integrasi antara pemahaman diri dan pemahaman terhadap dunia kerja secara seimbang (Muslihati et al., 2024).

3. Kematangan Karier

Kematangan karier merupakan tingkat kesiapan individu dalam memahami dirinya sendiri serta kemampuan untuk mengarahkan dan menyesuaikan diri terhadap berbagai alternatif pilihan karir yang tersedia. Kematangan karier berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali potensi diri dan secara aktif mendorong dirinya untuk memilih

jalur karir yang sesuai (Konadi et al., 2025). Kematangan karier tidak dipandang sebagai suatu kondisi akhir, melainkan sebagai proses perkembangan yang bersifat dinamis dan berlangsung sepanjang rentang kehidupan, seiring dengan perubahan peran, pengalaman, serta tuntutan lingkungan kerja.

Dalam perspektif perkembangan karir, kematangan karier erat kaitannya dengan kemampuan individu dalam mengelola minat, bakat, nilai, dan kepribadian yang terus berkembang seiring bertambahnya usia. Teori perkembangan karier Super menegaskan bahwa individu yang memiliki kematangan karier yang baik mampu menjalankan peran-peran karir sesuai dengan tahap perkembangan hidupnya. Aspek-aspek diri tersebut tidak bersifat statis, melainkan mengalami perubahan dan memerlukan penyesuaian berkelanjutan terhadap tuntutan karier dan dinamika dunia kerja (Budiman et al., 2020).

Kematangan karier juga tercermin dalam kemampuan individu untuk berpikir kritis terhadap berbagai alternatif pilihan karier, menyusun perencanaan masa depan, serta mengambil langkah-langkah nyata untuk mencapai tujuan karier. Kematangan karier sebagai kesiapan individu dalam menghadapi dan mengelola berbagai aspek kehidupan karier, termasuk eksplorasi, pengambilan keputusan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang matang secara karir tidak hanya memiliki orientasi pemikiran mengenai masa depan, tetapi juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam proses pencapaiannya (Wais, 2024)

Dari sudut pandang teori Holland (dalam Asri et al., 2021) kematangan karier berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara tipe kepribadian individu dan lingkungan kerja yang dipilih. Individu yang matang kariernya mampu mengidentifikasi karakteristik kepribadian secara jelas dan memilih lingkungan kerja yang selaras, sehingga memungkinkan tercapainya kepuasan kerja dan perkembangan profesional yang optimal.

Selain itu, kematangan karir mencakup kesiapan mental dan emosional individu dalam menghadapi ketidakpastian, perkembangan teknologi, serta dinamika pasar kerja yang terus berubah. Individu dengan tingkat kematangan karier yang tinggi memiliki kemampuan adaptif dan kemauan untuk terus belajar agar tetap relevan dalam dunia kerja (Wais, 2024). Dengan demikian, kematangan karier dapat disimpulkan sebagai kondisi kesiapan komprehensif yang meliputi pemahaman diri, pengetahuan tentang dunia kerja, keterampilan pengambilan keputusan, serta kemampuan beradaptasi dan berkembang secara berkelanjutan.

Super mengemukakan bahwa kematangan karier individu dibentuk oleh beberapa aspek utama sebagai berikut:

a. Perencanaan Karier (*Career Planning*)

Perencanaan karier merupakan kemampuan individu dalam merumuskan tujuan karier, mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya, serta menunjukkan sikap proaktif terhadap masa depan. Super menekankan bahwa perencanaan karier merupakan indikator penting kematangan karier, ditandai dengan

berkembangnya kesadaran individu terhadap masa depan dan penyusunan rencana yang konkret .

Bagi santri putri kelas akhir Pondok Pesantren Al Ihya Ulumuddin Kesugihan, aspek ini menjadi sangat penting karena mereka berada pada fase transisi menuju pendidikan tinggi atau dunia kerja. Oleh karena itu, peran guru bimbingan dan konseling sangat dibutuhkan untuk membantu santri menyusun perencanaan karier yang matang melalui layanan bimbingan karier yang terarah (Thasfa & Daulay, 2024).

b. Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

Eksplorasi karir merupakan usaha aktif individu dalam mencari dan mengumpulkan informasi mengenai dunia kerja, berbagai alternatif karier, serta jalur pendidikan lanjutan. Eksplorasi karier yang aktif menjadi kunci dalam meningkatkan kematangan karier peserta didik (Ghassani & Anwar, 2020).

Dalam konteks santri putri, eksplorasi karier sering menghadapi kendala berupa keterbatasan akses informasi eksternal. Oleh karena itu, diperlukan fasilitasi melalui layanan konseling karier agar santri memperoleh wawasan yang memadai mengenai pilihan pendidikan dan karier yang tersedia.

c. Pengambilan Keputusan Karier (*Career Decision Making*)

Pengambilan keputusan karier merujuk pada kemampuan individu dalam memilih alternatif karier secara rasional dan

terinformasi. Konseling kelompok dengan pendekatan *Trait and Factor* berdampak positif terhadap peningkatan kematangan karier, khususnya pada aspek perencanaan dan eksplorasi karier yang berimplikasi langsung pada kemampuan pengambilan keputusan (Wais, 2024)

d. Kesadaran Karier (*Career Awareness*)

Kesadaran karier mencakup pemahaman individu terhadap diri sendiri, termasuk minat, bakat, nilai, serta kekuatan dan keterbatasan yang dimiliki. Pemahaman diri (*trait*) merupakan fondasi utama dalam pengembangan kesadaran karier dan berperan penting dalam membantu individu menentukan pilihan karier yang sesuai (Irmayanti & Nurjannah, 2024).

e. Pengetahuan tentang Dunia Kerja (*World-of-Work Knowledge*)

Pengetahuan tentang dunia kerja meliputi pemahaman mengenai jenis pekerjaan, persyaratan pendidikan, peluang karier, serta dinamika pasar kerja. Dunia kerja merupakan elemen kunci kematangan karier yang dapat ditingkatkan melalui intervensi bimbingan dan konseling (Oktaviani et al., 2025).

4. Kematangan Karier Santri Putri dalam Persektif Islam

Kematangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam perkembangan individu pada fase akhir remaja, yang ditandai oleh kemampuan individu untuk memahami potensi diri, mengeksplorasi berbagai alternatif pendidikan dan pekerjaan, serta mengambil keputusan karier secara sadar, rasional, dan bertanggung jawab. Dalam pandangan

Donald E. Super (dalam Miharja & Zaidi, 2019) kematangan karier diartikan sebagai kesiapan individu untuk menghadapi tugas-tugas perkembangan karier yang sesuai dengan tahap usia mereka. Konsep ini menekankan bahwa individu yang telah mencapai kematangan karir mampu mengenali diri mereka, memahami peluang yang ada dalam lingkungan, serta membuat keputusan karier yang realistis (Miharja & Zaidi, 2019). Dalam konteks santri putri di lingkungan pondok pesantren, perkembangan kematangan karier tidak dapat dipisahkan dari sistem pendidikan pesantren yang menekankan pembentukan karakter, nilai-nilai religius, dan tanggung jawab sosial (Indahsari & Khusumadewi, 2021).

Dalam konteks santri putri di pondok pesantren, perkembangan kematangan karier tidak dapat terlepas dari sistem pendidikan pesantren yang berfokus pada pembentukan karakter, nilai-nilai religius, serta tanggung jawab sosial. Sebagai lembaga pendidikan Islam, pesantren membentuk santri melalui pengalaman hidup berasrama, disiplin, pembiasaan ibadah, serta internalisasi nilai-nilai kemandirian dan pengabdian (khidmah). Nilai-nilai yang ditanamkan dalam lingkungan pesantren ini berkontribusi signifikan dalam membentuk sikap tanggung jawab, kontrol diri, dan orientasi hidup santri, yang merupakan faktor penting dalam perkembangan kematangan karier (Bahrin, 2025) dan (Asyrofah & Kustanti, 2023).

Perkembangan kematangan karier santri di pesantren terjadi melalui pengalaman belajar yang bersifat formal dan nonformal, seperti

pembelajaran kitab, partisipasi dalam organisasi santri, serta keterlibatan dalam kegiatan keterampilan dan kewirausahaan. Keterlibatan santri dalam berbagai aktivitas di pesantren mendorong pengembangan kepercayaan diri, kemandirian, dan kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri. Penelitian menunjukkan bahwa partisipasi santri dalam kegiatan organisasi dan program pengembangan diri di pesantren memiliki hubungan positif dengan tingkat kematangan karier mereka (Janwardi et al., 2025).

Dalam perspektif Islam, kematangan karier tidak dianggap bertentangan dengan nilai-nilai kepesantrenan yang mengedepankan kesederhanaan dan keikhlasan. Sebaliknya, Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara ikhtiar dan tawakal dalam setiap pengambilan keputusan hidup, termasuk dalam hal pendidikan dan karier. Manusia dipandang sebagai makhluk yang diberikan akal dan tanggung jawab untuk mengelola potensi diri secara optimal sebagai amanah dari Allah SWT. Oleh karena itu, perencanaan karier yang matang merupakan bentuk ikhtiar yang sejalan dengan ajaran Islam (Miharja & Zaidi, 2019) dan (Efendi et al., 2024).

Prinsip ikhtiar dan tawakal ditegaskan dalam Al-Qur'an dengan firman Allah SWT: *"...Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal"* (QS. Ali Imran: 159). Ayat ini menunjukkan bahwa tawakal tidak menghilangkan kewajiban manusia untuk berpikir, merencanakan, dan mengambil keputusan secara sadar. Dalam konteks

santri putri, kematangan karier tercermin dari kemampuan untuk berikhtiar secara optimal dalam menentukan pilihan pendidikan dan karier, disertai dengan sikap menerima hasil keputusan dengan penuh keyakinan kepada Allah SWT.

Lebih jauh, Islam memandang pekerjaan dan karier sebagai bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal. Karier tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai media pengabdian sosial dan aktualisasi potensi diri. Pandangan ini sejalan dengan konsep pengembangan karier modern yang menekankan makna dan tanggung jawab dalam bekerja (Efendi et al., 2024). Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT: *“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin”* (QS. At-Taubah: 105).

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa santri pesantren masih menghadapi tantangan dalam mencapai kematangan karier secara optimal. Keterbatasan akses informasi mengenai pendidikan lanjutan dan dunia kerja, serta belum optimalnya layanan bimbingan karier yang terstruktur di pesantren, menyebabkan sebagian santri putri mengalami kebingungan dalam menentukan jurusan kuliah dan arah karier setelah lulus (Bahrin, 2025).

Dalam konteks ini, layanan bimbingan dan konseling karier di pesantren perlu disesuaikan dengan karakteristik dan nilai-nilai kepesantrenan. Konseling karier yang berbasis pendekatan *trait and factor*

dianggap relevan karena menekankan pemahaman individu terhadap minat, bakat, kemampuan, dan nilai pribadi, serta pemahaman terhadap tuntutan lingkungan pendidikan dan dunia kerja. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip ikhtiar dalam Islam dan terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier peserta didik (Hasanah & Hidayah, 2025). Dengan demikian, penguatan kematangan karier santri putri melalui konseling karier berbasis *trait and factor* diharapkan mampu membantu santri untuk mengaitkan potensi diri dengan pilihan pendidikan dan karier yang realistis, tanpa mengabaikan nilai-nilai keislaman dan kepesantrenan.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian mengenai kematangan karier, intervensi konseling karier, dan aplikasi teori-teori karier telah banyak dilakukan. Mengulas penelitian-penelitian terdahulu akan membantu memposisikan penelitian ini dalam konteks yang lebih luas, mengidentifikasi temuan yang konsisten, serta menemukan area yang masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Analisis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya ini juga akan membantu mengidentifikasi kesenjangan penelitian dimana santri yang kurangnya informasi terhadap karier dan memiliki kematangan karir yang rendah yang akan dijawab melalui studi ini.

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan

NO	Nama Peneliti dan tahun	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Temuan	Perbedaan
1	Romawati,T. & Suriani (2018)	Koneling Kelompok <i>Trait And Factor</i> Untuk Meningkatkan Kematangan Karier Siswa SMA	Kuantitatif (Eksperimen)	Konseling kelompok <i>Trait and Factor</i> efektif meningkatkan kematangan karier siswa	Subjek siswa SMA, sedangkan penelitian ini pada santri putri kelas akhir pesantren
2	Rahmawati, D. (2020)	Pengaruh konseling karier terhadap pengambilan keputusan jurusan	Kuantitatif	Konseling karier berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan jurusan	Tidak menggunakan pendekatan <i>trait and factor</i> dan bukan pada santri pesantren
3	Muslihati et al. (2024)	Peningkatan kesiapan	Kuantitatif	Pendekatan <i>trait and</i>	Menggunakan pelatihan

		kuliah santri melalui pendekatan <i>trait and factor</i>		<i>factor</i> meningkatkan kesiapan santri memasuki perguruan tinggi	college readiness, bukan konseling kelompok
4	Asyrofah & Kustanti (2023)	Hubungan <i>psychological well-being</i> dengan kematangan karir santri	Kuantitatif Korelasional	Terdapat hubungan positif antara <i>psychological well-being</i> dan kematangan karir santri	Fokus hubungan variabel, bukan intervensi konseling
5	Indahsari & Khusumadewi (2021)	Peran lingkungan pesantren terhadap perkembangan kematangan karir santri	Kuantitatif Survei	Lingkungan pesantren berpengaruh positif terhadap kematangan karir santri	Tidak membahas layanan konseling karier Trait and Factor

6	Bahrin (2025)	Program bimbingan wawasan dan kesiapan karier di pesantren	Kualitatif deskriptif	Nilai kepesantrenan mendukung kesiapan karier santri, namun layanan karier belum optimal	Tidak menggunakan intervensi konseling <i>trait and factor</i>
7	Moh. Wais (2024)	Konseling kelompok dengan pendekatan <i>trait and factor</i> untuk kematangan karier	Kualitatif	Konseling kelompok <i>trait and factor</i> berdampak positif pada peningkatan kematangan karier siswa	Pendekatan kualitatif dan subjek siswa SMK, sedangkan penelitian ini kuantitatif pada santri putri pesantren

Berdasarkan analisis terhadap berbagai penelitian sebelumnya, terungkap bahwa layanan konseling karier, termasuk pendekatan *trait and factor*, terbukti efektif dalam meningkatkan kematangan karier, kesiapan untuk memasuki perguruan tinggi, serta kemampuan pengambilan keputusan karir di kalangan peserta didik. Namun, mayoritas penelitian yang ada masih terfokus pada peserta didik di institusi pendidikan formal seperti SMA dan SMK, atau dilakukan melalui pelatihan kesiapan kuliah, studi korelasional, dan survei di lingkungan pesantren tanpa adanya intervensi konseling karier yang sistematis. Penelitian yang dilakukan di pesantren umumnya lebih menekankan pada pengaruh dari lingkungan dan kondisi psikologis santri, serta lebih banyak menggunakan pendekatan kualitatif. Saat ini, penelitian yang secara khusus meneliti penerapan konseling kelompok dengan pendekatan *trait and factor* menggunakan metode kuantitatif eksperimen pada santri putri di kelas akhir pondok pesantren masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan dalam penelitian (research gap) dengan menerapkan layanan konseling kelompok berbasis pendekatan *trait and factor* sebagai usaha untuk meningkatkan kematangan karier santri putri di kelas akhir di Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya tingkat kematangan karier santri putri kelas akhir di Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan

bahwa sebagian santri masih mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan pendidikan lanjutan maupun pekerjaan yang akan ditekuni setelah menyelesaikan pendidikan di pesantren. Selain itu, santri juga belum sepenuhnya memahami potensi diri yang dimiliki, seperti minat, bakat, dan kemampuan yang dapat dijadikan dasar dalam menentukan arah karier. Keterbatasan informasi mengenai dunia pendidikan dan dunia kerja turut menjadi faktor yang menyebabkan santri kurang siap dalam merencanakan masa depan serta mengambil keputusan karier secara mandiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kematangan karier santri putri kelas akhir masih perlu ditingkatkan.

Menurut teori perkembangan karier yang dikemukakan oleh Donald Super dalam penelitian (Putra, 2021), kematangan karier merupakan tingkat kesiapan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier sesuai dengan tahap usianya. Menurut (Muslihati et al., 2024) individu yang memiliki kematangan karier yang baik akan mampu mengenali potensi dirinya, melakukan eksplorasi berbagai alternatif karier, memperoleh informasi yang relevan mengenai dunia kerja, serta mengambil keputusan karier secara realistis dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kematangan karier menjadi aspek penting yang perlu dimiliki oleh santri sebagai bekal dalam menentukan masa depan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kematangan karier santri adalah melalui layanan konseling kelompok berbasis trait and factor. Pendekatan ini berfokus pada pemahaman karakteristik

individu yang meliputi minat, bakat, kemampuan, dan nilai-nilai pribadi, kemudian menghubungkannya dengan berbagai pilihan pendidikan dan pekerjaan yang tersedia (Rosmawati & Suriani, 2018). Melalui pendekatan tersebut, santri dibimbing untuk mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki serta memahami berbagai peluang karier yang sesuai dengan karakteristik dirinya.

Penerapan konseling kelompok berbasis *trait and factor* dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis, sintesis, diagnosis, prognosis, konseling, dan tindak lanjut. Pada tahap analisis, santri diarahkan untuk mengidentifikasi karakteristik diri yang dimiliki. Tahap sintesis dan diagnosis digunakan untuk membantu santri memahami hubungan antara potensi diri dengan pilihan pendidikan maupun pekerjaan serta mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam proses perencanaan karier. Selanjutnya, pada tahap prognosis dan konseling, santri dibantu dalam mempertimbangkan berbagai alternatif pilihan karier yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tahap tindak lanjut dilakukan untuk memperkuat keputusan karier yang telah dipilih sekaligus membantu santri menyusun perencanaan karier secara lebih terarah.

Melalui layanan konseling kelompok berbasis *trait and factor*, diharapkan santri mampu meningkatkan pemahaman terhadap dirinya sendiri, memperluas wawasan mengenai pendidikan dan dunia kerja, serta mengembangkan kemampuan dalam merencanakan dan mengambil keputusan karier secara mandiri. Dengan demikian, layanan konseling kelompok berbasis

trait and factor diperkirakan dapat meningkatkan kematangan karier santri putri kelas akhir di Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan..

Tabel 2. 2 Kerangka Pikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_a: Terdapat perbedaan yang signifikan pada skor kematangan karier antara kelompok eksperimen yang memperoleh layanan konseling kelompok berbasis *trait and factor* dan kelompok kontrol yang tidak memperoleh layanan konseling kelompok berbasis *trait and factor* pada santri putri kelas akhir di Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan.

H₀: Tidak terdapat pengaruh konseling kelompok berbasis *trait and factor* terhadap peningkatan kematangan karier santri putri kelas akhir di Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan.