



Optimalisasi Bimbingan Karir Dalam Proses Pengembangan Diri Penyandang Disabilitas Di Forum Komunikasi Disabilitas Kudus

Heny Kristiana Rahmawati
Institut Agama Islam Negeri Kudus, Jawa Tengah
henykr13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan deskripsi mendalam tentang Pelaksanaan Bimbingan Karir, upaya serta hambatan dalam Proses Pengembangan Diri Penyandang Disabilitas Di Forum Komunikasi Disabilitas Kudus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang disajikan secara deskriptif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap kegiatan yang ada di Forum Komunikasi Disabilitas Kudus. Dalam penelitian ini diketahui bahwa upaya dari FKDK banyak menjalin hubungan dengan lembaga lembaga sosial agar makin berkembang dan dapat diterima oleh masyarakat, selain itu mengadakan kegiatan-kegiatan sosial guna menumbuhkan rasa sosial dan empati kepada sesama penyandang disabilitas. Hambatan yang dialami seringkali datang dari dalam diri individu, seperti kurangnya rasa percaya diri dan kemauan untuk makin berkembang. Perlu diadakan pelatihan lebih banyak lagi terkait motivasi diri, personal branding, dan pemaknaan diri selain untuk pengembangan dan membentuk rasa self esteem tinggi bagi para penyandang disabilitas, hal ini juga untuk bekal saat di masyarakat.

Kata kunci: Bimbingan Karir, Pengembangan Diri, Disabilitas

Abstract

Optimizing Career Guidance in the Self-Development Process of Persons with Disabilities at the Kudus Disability Communication Forum .This study aims to obtain an in-depth description of the Implementation of Career Guidance, the efforts and obstacles in the Self-Development Process of Persons with Disabilities at the Kudus Disability Communication Forum. This study uses a qualitative approach that is presented descriptively with data collection techniques used through observation, interviews, and

documentation of the activities in the Kudus Disability Communication Forum. In this study, it was found that the efforts of the FKDK were to establish relationships with social institutions so that they could develop and be accepted by the community, in addition to holding social activities to foster social feelings and empathy for fellow persons with disabilities. The obstacles experienced often come from within the individual, such as a lack of self-confidence and a willingness to grow. It is necessary to hold more training related to self-motivation, personal branding, and self-understanding in addition to developing and forming a high sense of self-esteem for people with disabilities, this is also a provision for people with disabilities.

Keywords: *Career Guidance, Self-Development, Disability*

A. Pendahuluan

Pemerintah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada Penyandang Disabilitas, hal ini tertuang dalam Pasal 45 Undang-Undang no. 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas (Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas). Melalui Undang Undang tersebut pemerintah menjamin penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak-haknya, termasuk untuk bekerja tanpa diskriminasi. Menurut data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2018 (Statistik, 2020), hanya terdapat 0,31% pekerja yang menyandang disabilitas. Angka tersebut bahkan turun ditahun 2019 menjadi 0,28%.

Undang-Undang no. 8 tahun 2016 pasal 53, menyebutkan bahwa kantor pemerintah, pemerintah daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan paling sedikit 2% penyandang disabilitas. Sedangkan untuk kantor swasta wajib mempekerjakan paling sedikit 1% penyandang disabilitas. Jadi seharusnya terdapat minimal 3% pekerja indonesia dengan disabilitas yang berstatus buruh/karyawan/pegawai. Hingga kini, tidak ada aturan turunan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan tersebut. Lebih lagi, belum ada data pasti berapa jumlah instansi dan perusahaan yang mematuhi peraturan itu.

Selain aksesibilitas lingkungan dan penerimaan masyarakat yang kurang terhadap penyandang disabilitas, secara tidak langsung memunculkan kendala baru dari sisi internal penyandang disabilitas itu sendiri dalam menerima dirinya secara sosial. Kurangnya pemahaman sebagian masyarakat akan kebutuhan khusus para penyandang disabilitas, dapat mengurangi penghargaan orang terhadap penyandang disabilitas sehingga perhatian yang diberikan pun menjadi sangat berkurang.

Hambatan dari sisi internal penyandang disabilitas seperti kurang rasa percaya diri, kurangnya keterampilan komunikasi yang cukup baik, kurangnya penguasaan teknik untuk mengatasi keterbatasan diri, tidak mampu menampilkan diri secara pantas, serta penguasaan pengetahuan umum yang tidak memadai. Banyak ditemukan permasalahan yang dialami oleh disabilitas mulai dari permasalahan sosial, ekonomi, psikologi, budaya, pendidikan hingga aksesibilitas. Stereotip di masyarakat yang masih memandang disabilitas sebagai kaum yang lemah membuat mereka termarginalkan dalam kehidupan bermasyarakat. Peminggiran kaum disabilitas menghambat interaksi yang leluasa antar disabilitas dengan masyarakat yang impactnya justru mengakibatkan rendahnya partisipasi disabilitas dalam forum kemasyarakatan. Terbatasnya akses disabilitas terhadap peluang kerja ditambah dengan minimnya *soft skill* yang dimiliki oleh penyandang disabilitas menjadi bukti bahwa mayoritas disabilitas masuk dalam siklus lingkaran kemiskinan yang membuat mereka menggantungkan hidupnya kepada orang lain.

Hal ini dikuatkan oleh penelitian dari Fardan Kristiandy (2021) dimana Penyandang disabilitas kerap kali disebut dengan orang cacat dengan bahasa sehari-hari, kehidupan penyandang disabilitas juga tidak seperti masyarakat normal, seringkali hak penyandang disabilitas ini disalah gunakan oleh oknum masyarakat tertentu entah dengan sengaja maupun tidak sengaja. Seringkali juga fasilitas yang dibangun untuk para penyandang disabilitas ini dipakai oleh masyarakat normal sehingga para

penyandang disabilitas masih banyak yang belum terpenuhi haknya. Maka dari itu, pentingnya pengawasan sarana dan prasarana baik fasilitas umum maupun khusus untuk para penyandang disabilitas ini supaya mereka tidak merasa terpinggirkan dan pentingnya juga kesadaran masyarakat normal untuk lebih mendahulukan sesuatu hal untuk kaum penyandang disabilitas.

Untuk itu, kini terdapat sejumlah komunitas disabilitas berinisiatif sendiri untuk memberikan pembekalan keterampilan kepada anggota penyandang disabilitas. Begitu pula dengan sebuah komunitas Forum Komunikasi Disabilitas Kudus yang sering dikenal dengan FKDK. Forum Komunikasi Disabilitas Kudus adalah sebuah komunitas beranggotakan para penyandang disabilitas yang bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan para penyandang disabilitas di Kudus dalam inklusifitas masyarakat Indonesia. Keterbatasan hendaknya memang tidak jadi penghalang untuk kemajuan seseorang. Seperti halnya penyandang disabilitas di Kudus mereka berani maju melawan keterbatasan. Forum Komunikasi Disabilitas Kudus sering mengadakan kegiatan guna membuang stigma bahwa penyandang disabilitas tidak selalu sebagai obyek penerima bantuan dan belas kasihan. Para penyandang disabilitas ini hanya butuh ruang dan kesempatan untuk dapat bergerak di masyarakat secara seimbang.

Pengembangan potensi diri penyandang disabilitas merupakan salah satu upaya mengakomodir hak penyandang disabilitas agar mampu mengembangkan fungsi sosial di masyarakat. Pelaksanaan kepedulian dan peran serta Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait, sektor swasta dan masyarakat adalah agar dapat memberikan peluang dan pendampingan. Sebab pola pendampingan kemandirian penyandang disabilitas adalah tanggung jawab bersama. Pengembangan diri penyandang disabilitas salah satunya dapat dilakukan melalui layanan bimbingan dan konseling. Tujuan bimbingan dan konseling adalah untuk mengembangkan potensi pada

individu seoptimal mungkin, sesuai dengan kemampuan agar bisa menyesuaikan diri dengan lingkungannya, baik lingkungan sekolah, keluarga maupun lingkungan masyarakat (Bastomi, 2020), termasuk pada penyandang disabilitas. Menurut Yusuf & Nurihsan dalam Bastomi (2019) Proses Bimbingan dan Konseling dapat berhasil apabila mempunyai tujuan yang jelas yang akan dicapainya. Bimbingan dan konseling bertujuan untuk membantu konseli agar dapat mencapai tujuan-tujuan perkembangannya yang meliputi aspek pribadi-sosial, belajar (akademik) dan karir. Sedangkan tujuan bimbingan dan konseling Islam menurut Mubarak dalam Bastomi (2017) Secara singkat dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Tujuan umum Konseling Islam untuk membantu konseli agar dia memiliki pengetahuan tentang posisi dirinya dan memiliki keberanian mengambil keputusan, untuk melakukan suatu perbuatan yang dipandang baik, benar dan bermanfaat, untuk kehidupannya di dunia dan untuk kepentingan akhiratnya. (2) Tujuan khusus bimbingan konseling Islam adalah: (a) Untuk membantu konseli agar tidak menghadapi masalah. (b) Untuk membantu konseli mengatasi masalah yang sedang dihadapinya. (c) Untuk membantu konseli memelihara dan mengembangkan situasi dan kondisi yang baik atau yang telah baik agar tetap baik, sehingga tidak akan menjadi sumber masalah bagi dirinya dan orang lain.

Terkait dengan layanan bimbingan dan konseling yang digunakan dalam pengembangan diri penyandang disabilitas di Forum Komunikasi Disabilitas Kudus adalah dengan pendekatan bimbingan karir yang dianggap tepat dan sesuai dalam mencapai pemenuhan hak penyandang disabilitas terutama tentang kesempatan memperoleh pekerjaan yang layak. Sektor pemerintah dan masyarakat harus memastikan upaya yang tepat dalam pemberdayaan dan peningkatan keterampilan penyandang disabilitas sebagai salah satu langkah pengembangan diri. Dengan harapan pengetahuan dan skill yang diperoleh dapat membantu para penyandang

disabilitas agar lebih berdaya, mandiri dan mampu melaksanakan fungsi sosial di masyarakat.

B. Metode

Penelitian tentang optimalisasi bimbingan karir dalam proses pengembangan diri penyandang disabilitas di Forum Komunikasi Disabilitas Kudus ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research) dengan teknik pengumpulan data menggunakan Teknik Wawancara (Interview), Observasi (Pengamatan) dan Dokumentasi. Adapun subyek penelitian atau informan dalam peneliti ini adalah Pimpinan Lembaga dan perawat pasien disabilitas. Kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan Teknik Analisis deskriptif Kualitatif.

C. Pembahasan

1. Bimbingan Karir

a. Pengertian Bimbingan Karir

Hana (1978: 7) menjelaskan bimbingan karir yaitu suatu proses pemberian bantuan terhadap individu dalam menumbuhkan dan menerima gambaran tentang dirinya secara keseluruhan terutama dalam bidang karir. Bimbingan Karir dapat diartikan sebagai bantuan dari konselor kepada konseli untuk mendapatkan gambaran tentang potensi dirinya, menetapkan jabatan pekerjaan, mengembangkan prestasi kerja serta pemecahan masalah yang dialami konseli.

Dewa Ketut Sukardi (2008: 35) menyebutkan bahwa bimbingan karir adalah sebagai proses pemberian bantuan kepada seseorang atau sekelompok orang secara terus menerus dan sistematis oleh ahli agar individu atau sekelompok individu menjadi pribadi yang mandiri. Hal ini juga di perkuat oleh Nurihsan (2009: 16) Bimbingan karir yaitu suatu cara

yang dilakukan oleh ahli/guru bimbingan konseling/ konselor untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan, dan penyelesaian masalah-masalah karir, seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan penyelesaian masalah-masalah karir yang dihadapi.

Bimbingan karir perlu diberikan kepada individu untuk menyeleksi potensi yang dimiliki, membantu mempersiapkan pekerjaan/jabatan, membantu dalam memecahkan masalah karir. Salahudin (2010: 115) menjelaskan bimbingan karir merupakan Pelayanan bantuan untuk individu, baik secara perseorangan maupun kelompok yang fokus akhir adalah perkembangan individu secara mandiri berdasarkan norma-norma yang berlaku. Layanan bimbingan karir diberikan agar individu mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil sehingga mampu mewujudkan diri secara bermakna.

Hallen (2002: 80) menjelaskan beberapa bidang ditujukan untuk mengenal potensi diri, mengembangkan dan pilihan karir. Bidang bimbingan karir dapat dikelompokkan sebagai berikut : a) Pengenalan terhadap dunia kerja dan usaha untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. b) Pengenalan dan pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan kecenderungan karir yang hendak dikembangkan. c) Pengembangan dan pemantapan informasi tentang kondisi tuntutan dunia kerja, jenis-jenis pekerjaan tertentu, serta latihan kerja sesuai dengan pilihan karir. d) Pemantapan cita-cita karir sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan, serta pemantapan sikap positif dan obyektif terhadap pilihan karir.

b. Tujuan Bimbingan Karir

Secara umum tujuan dari bimbingan karir adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Menurut Soekidjo Notoatmojo (1998: 110) Tujuan bimbingan karir ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan, yaitu: a) Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*), untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. b) Tujuan Organisasi, untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), dan perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. c) Tujuan Fungsi, (*Functional Objective*) untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar individu melaksanakan tugasnya secara optimal. d) Tujuan Personel (*Personnel Objective*), untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya.

Sukardi (1993: 32) membedakan menjadi dua tujuan bimbingan karir, yang pertama adalah tujuan umum yaitu membantu individu dalam pemahaman dirinya dan lingkungannya, dalam mengambil keputusan, perencanaan, pengarahan kegiatan karir dan cara hidup yang akan memberikan rasa kepuasan karena sesuai serasi dan seimbang dengan dirinya dan lingkungannya. Yang kedua, tujuan khusus yaitu meningkatkan pengetahuan tentang dirinya sendiri, meningkatkan pengetahuan tentang dunia kerja, mengembangkan sikap dan nilai diri sendiri dalam pilihan lapangan kerja serta persiapan memasuki kerja, meningkatkan ketrampilan berfikir agar mampu mengambil keputusan tentang jabatan yang sesuai dengan dirinya dalam dunia kerja, menguasai ketrampilan dasar yang penting dalam pekerjaan terutama kemampuan bertelekomunikasi dan bekerjasama.

Bimbingan karir dapat dilakukan dengan tiga tahap, menurut Edi Suharto (2009: 28) yaitu: 1) Membangun relasi pada tahap ini fokus pada pembangunan suasana agar kondusif dan menyenangkan. 2) Menggali masalah secara mendalam, pada tahap ini konselor dan konseli terlibat dalam penggalian informasi secara lengkap dan mendalam mengenai kesulitan-kesulitan yang dialami konseli. 3) Menggali solusi alternatif, setelah masalah diyakini telah terungkap secara mendalam, selanjutnya adalah menggali berbagai kemungkinan yang dapat dijadikan alternatif pemecahan masalah.

Hal ini dapat dipahami bahwasanya bimbingan karir sangat dibutuhkan oleh semua individu, karena proses perkembangan manusia membutuhkan bantuan pihak lain sebagai cara untuk membantu mengembangkan potensi yang dimiliki, menyesuaikan dengan lingkungan dan keinginan terutama dalam suatu pekerjaan yang dipilih. Bimbingan karir juga menawarkan bagaimana cara mengatasi masalah yang dialami yang berhubungan dengan karir atau pekerjaan individu.

2. Pengembangan Diri

a. Pengertian Pengembangan Diri

Menurut Abdul Muthalib pengembangan diartikan sebagai rangkaian kegiatan merencanakan, merancang (desain), membuat, mengevaluasi dan merevisi sebuah program tertentu (Muthalib, 2009). Dalam hal ini pengembangan berarti bentuk kegiatan yang telah direncanakan dan dikembangkan yang mempunyai tujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal berdasarkan program yang telah direncanakan.

Pengembangan diri yang dimaksud adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berfikir dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas. Pengembangan diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan

kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang (Marmawi, 2008). Pengembangan diri berarti (Tarmudji, 2018) mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalami kesadaran, dan mempercayai usaha hati.

Pengembangan diri adalah ilmu yang berhubungan dengan cara mengembangkan potensi diri sendiri. Pengembangan diri ini berhubungan dengan diri sendiri bukan dengan orang lain. Potensi diri maksudnya adalah sesuatu yang kita punyai yang merupakan kekuatan dan belum tergali secara maksimal. Proses pencerahan adalah salah satu istilah yang biasa dipakai untuk menggambarkan sesuatu yang sebelumnya kita tidak mengerti menjadi paham kemudian.

Pengembangan Diri adalah suatu proses meningkatkan kemampuan atau potensi, dan kepribadian, serta sosial-emosional seseorang agar terus tumbuh dan berkembang. Pengembangan diri berarti mengembangkan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi percobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Hal ini dapat dicapai melalui upaya belajar dari pengalaman, menerima umpan balik dari orang lain, melatih kepekaan terhadap diri sendiri maupun orang lain, mendalami kesadaran, dan mempercayai usaha hati.

Kegiatan pengembangan diri merupakan upaya pembentukan watak dan kepribadian peserta didik yang dilakukan melalui kegiatan pelayanan konseling berkenaan dengan masalah pribadi dan kehidupan sosial, kegiatan belajar dan pengembangan karir.

Pengembangan diri merupakan perwujudan dari kemampuan seorang individu yang kemudian dioptimalkan sebagai suatu bentuk

tingkah laku yang positif. Walaupun pengembangan diri poin utamanya adalah dari dalam diri sendiri, namun tentu saja lingkungan, keluarga, pendidikan serta peran pendamping dalam mendampingi individu untuk dapat melakukan pengembangan diri sangatlah penting.

Pengembangan diri merupakan proses yang utuh dari awal keputusan sampai puncak sukses dalam mencapai kemandirian serta menuju pada aktualisasi diri. Perubahan dan perkembangan bertujuan untuk memungkinkan orang menyesuaikan diri dengan lingkungan di mana dia hidup. Untuk mencapai tujuan ini, maka realisasi diri atau biasa disebut aktualisasi diri adalah sangat penting.

b. Tujuan Kegiatan Pengembangan Diri

Kegiatan pengembangan diri merupakan kegiatan yang sangat efektif dan efisien untuk diterapkan di sekolah. Oleh karena itu setiap kegiatan yang dilakukan pasti mempunyai tujuan dan fungsi tertentu. Kegunaan fungsi dan tujuan dari pengembangan diri adalah supaya kegiatan pengembangan diri itu mempunyai arah dan tujuan yang sesuai dengan konsep dan tidak berjalan dengan asal-asalan.

Beberapa tujuan pengembangan diri menurut ahli, Amri (2013) membagi dua tujuan dari pengembangan diri, pertama adalah pengembangan diri secara umum bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan masyarakat, kebutuhan peserta didik dan pembelajaran, potensi, bakat, minat, kondisi dan perkembangan peserta didik dengan memperhatikan kondisi lingkungan tempat belajar. Yang kedua, pengembangan diri secara khusus bertujuan menunjang pendidikan peserta didik dalam mengembangkan bakat, minat, kreativitas, kompetensi maupun kebiasaan dalam kehidupan, kemampuan kehidupan keagamaan, kemampuan sosial, kemampuan belajar, wawasan dan perencanaan karir, kemampuan pemecahan masalah dan juga kemandirian.

3. Penyandang Disabilitas

a. Pengertian Penyandang Disabilitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia penyandang diartikan dengan orang yang menyandang (menderita) sesuatu, sedangkan disabilitas merupakan kata bahasa Indonesia yang berasal dari kata serapan bahasa Inggris disability (jamak:disabilities) yang berarti cacat atau ketidakmampuan. Menurut John C. Maxwell dalam Sugiono dkk (2014), penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mempunyai kelainan dan/atau yang dapat mengganggu aktivitas.

IG.A.K Wardani (2008) menjelaskan bahwa anak berkebutuhan khusus merupakan anak yang mempunyai sesuatu yang luar biasa yang secara signifikan membedakannya dengan orang lain. Penyandang disabilitas adalah anggota masyarakat dan memiliki hak untuk tetap berada dalam komunitas lokal. Para penyandang disabilitas harus menerima dukungan yang dibutuhkan dalam struktur pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan pelayanan sosial. Sehingga hak-hak penyandang disabilitas

Dalam persektif HAM dalam Bagir Manan Dkk, (2006: 140-152) dikategorikan sebagai hak khusus bagi kelompok masyarakat tertentu. Hal ini sesuai dengan Resolusi PBB Nomor 61/106 tanggal 13 Desember 2006, penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang tidak mampu menjamin oleh dirinya sendiri, seluruh atau sebagian, kebutuhan individual normal dan/atau kehidupan sosial, sebagai hasil dari kecacatan mereka, baik yang bersifat bawaan maupun tidak, dalam hal kemampuan fisik atau mentalnya.

Jadi dapat dipahami bahwasanya, penyandang disabilitas merupakan bagian dari masyarakat yang mempunyai keistimewaan tertentu baik secara fisik maupun mental, yang membutuhkan perhatian

khusus dari masyarakat secara luas. Penyandang disabilitas mempunyai hak sebagai bagian dari masyarakat baik secara individu maupun sosial.

b. Jenis-Jenis Disabilitas

Jenis orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas. Ini berarti bahwa setiap penyandang disabilitas memiliki definisi masing-masing yang mana semuanya memerlukan bantuan untuk tumbuh dan berkembang secara baik. Jenis-jenis penyandang disabilitas menurut Nur Kholis Refani (2013: 7), antara lain: a) Disabilitas Mental, seperti mental tinggi yang sering dikenal dengan orang berbakat, mental rendah yaitu mempunyai kapasitas intelektual rendah seperti IQ dibawah rata-rata dan lainnya, dan kesulitan belajar dimana hal ini berkaitan dengan prestasi belajar atau *achievement*. b) disabilitas fisik, seperti kelainan tubuh (tuna daksa), kelainan indra penglihatan, kelainan pendengaran, Kelainan Bicara. c) Tunaganda (disabilitas ganda).

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 dapat dikategorikan kedalam empat kelompok, yaitu: a) Penyandang Disabilitas fisik, yaitu terganggunya fungsi gerak, antara lain amputasi, lumpuh layuh atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat stroke, akibat kusta, dan orang kecil. b) Penyandang disabilitas intelektual, yaitu terganggunya fungsi pikir karena tingkat kecerdasan di bawah rata-rata. c) Penyandang Disabilitas mental, yaitu terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku. d) penyandang disabilitas sensorik.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO atau *World Health Organization*) memberikan definisi disabilitas sebagai keadaan terbatasnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dalam batas-batas yang dianggap normal. Sehingga oleh WHO, terdapat tiga kategori disabilitas, yaitu: 1) *Impairment*, yaitu kondisi ketidak normalan atau hilangnya struktur atau fungsi psikologis, atau anatomis; 2) *disability* yaitu ketidak mampuan atau keterbatasan sebagai akibat adanya impairment untuk melaku- kan

aktivitas dengan cara yang dianggap normal bagi manusia; 3) Handicap, yaitu keadaan yang merugikan bagi seseorang akibat adanya impairment, disability yang mencegahnya dari pemenuhan peranan yang normal (dalam konteks usia, jenis kelamin, serta faktor budaya) bagi orang yang bersangkutan, dalam Sugiono, dkk (2014: 20-21)

Dapat dipahami bahwasanya pengelompokan dari penyandang disabilitas ini sebagai bentuk cara untuk mengidentifikasi dan pemberian *treatment* yang tepat sesuai dengan problem yang mereka alami dan bagaimana cara mengembangkan potensi yang mereka miliki, karena setiap manusia memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

4. Bimbingan Karir Dalam Proses Pengembangan Diri Penyandang Disabilitas

a. Pelaksanaan Bimbingan Karir dalam Proses Pengembangan Diri Penyandang Disabilitas di Forum Komunikasi Disabilitas Kudus

Karir bagi penyandang disabilitas menjadi pembahasan yang tidak dipedulikan bagi sebagian orang, namun pengembangan karir tetap saja secara proaktif bertujuan untuk memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas. Dalam beberapa kajian literatur dijelaskan bahwasanya karir bagi penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan individu yang normal dan sehat.

Untuk mengembangkan karir penyandang disabilitas, cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan keterampilan-keterampilan khusus kepada penyandang disability. Menurut Goldstein, T (2001:14) ada dua jenis keterampilan yang dimiliki oleh manusia, diantaranya adalah: a). Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dan dapat dipindahkan kepada orang lain, b) Keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dan tidak dapat dipindahkan kepada orang lain.

Dari penjelasan ini peneliti mendapatkan beberapa informasi terkait kegiatan yang pernah dilakukan di forum komunikasi disabilitas Kudus yang mengarah pada pengembangan diri, antara lain: Pelatihan Kesiapsiagaan Bencana, Pelatihan marketing online, Pelatihan membuat keset, Pelatihan digital marketing, Pelatihan Handicraft, pelatihan administrasi, pelatihan membuat APD, pelatihan membuat batik, kegiatan peningkatan kemampuan dan keahlian anggota dalam administrasi perkantoran dan kegiatan lainnya.

Beberapa kegiatan di atas dilakukan sebagai bentuk dari bimbingan yang mengarah pada pengembangan diri terutama terkait kemampuan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas di forum komunikasi disabilitas Kudus. Beberapa isu penting dalam pelayanan karir penyandang disabilitas yang harus dicarikan alternatif solusi penyelesaian masalahnya, sebagai berikut: a) Siapa yang bertanggung jawab terhadap perkembangan karir penyandang disabilitas? b). Jenis pekerjaan dan jenjang karir bagi penyandang disabilitas apakah memiliki batasan tertentu? c). Apakah ada toleransi bagi penyandang disabilitas dalam mengerjakan pekerjaan?

Pertanyaan-pertanyaan di atas merupakan bentuk dari kondisi nyata yang dialami oleh penyandang disabilitas. Namun dapat dipahami bahwasanya seperti orang tua, pemuda dan masyarakat, terapis dan konselor, pendidik, bahkan pihak pemerintah dapat memberikan bantuan kepada penyandang disabilitas untuk dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pernyataan Azzopardi, A. (2005:9) bahwasanya orang-orang tersebut di atas dapat memberikan motivasi dan membantu mengembangkan potensi penyandang disabilitas dalam mengembangkan karir mereka.

Pelaksanaan bimbingan karir di forum komunikasi disabilitas kudus membutuhkan sinergitas antara anggota dengan pihak luar seperti

pemerintah dan lembaga-lembaga pelatihan sebagai bentuk treatment untuk membantu mengembangkan diri dari penyandang disabilitas itu sendiri.

b. Upaya dan Hambatan dari Forum Komunikasi Disabilitas Kudus dalam Optimalisasi Bimbingan Karir Sebagai Proses Pengembangan Diri Penyandang Disabilitas

Upaya dari FKDK sendiri di sini banyak menjalin hubungan dengan lembaga lembaga sosial, untuk menunjang dan meningkatkan kapasitas, ketrampilan, juga mengembangkan potensi yang ada pada setiap anggota FKDK itu sendiri. Juga mengadakan kegiatan-kegiatan sosial guna menumbuhkan rasa sosial dan empati kepada sesama penyandang disabilitas, ada beberapa kegiatan yang sering dilakukan para anggota FKDK ini, yaitu ada kegiatan bakti sosial, bagi-bagi sembako kepada anak-anak penyandang disabilitas di kabupaten Kudus, jadi FKDK melakukan pendataan orang yang mengalami disabilitas fisik yang pada setiap kecamatan terdapat koordinator khusus dari anggota FKDK. Kegiatan ini di namakan dengan Jum'at Berkah. Jum'at Berkah di lakukan setiap hari jum'at, di mulai jam 09.00 sampai selesai, dengan mendatangi satu persatu rumah penyandang disabilitas fisik yang membutuhkan bantuan serta donasi bergantian sesuai dengan penjadwalan setiap minggunya.

Selanjutnya terdapat kegiatan yang dinamakan RabunPerut (Rapat Bulanan Pertemuan Rutin), kegiatan ini dilaksanakan setiap satu bulan sekali di minggu pertama secara bergilir antar rumah anggota FKDK. Kegiatan ini dilaksanakan untuk diskusi dan membahas program kerja atau perencanaan kegiatan-kegiatan yang akan diadakan oleh FKDK. Bukan hanya itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk mempererat tali persaudaraan antar anggota, dengan di isi pengajian-pengajian di awal acara dan di lanjutkan dengan diskusi..

Dalam pelaksanaan upaya pengembangan diri melalui bimbingan karir tidak selalu berjalan baik dan lancar, terdapat beberapa hambatan yang dialami, diantaranya adalah : a) Kurangnya SDM di FKDK, hal ini terlihat dari jumlah anggota FKDK tidak lebih dari 90 orang, b). Tidak adanya tindak lanjut, pelatihan maupun kegiatan-kegiatan yang terkait pengembangan diri penyandang disabilitas hanya dilakukan satu kali. c). Kurangnya motivasi diri, hal ini terlihat dari kurangnya semangat dalam pengembangan diri penyandang disabilitas. d). Terkait jarak, kegiatan pelatihan sering dilakukan di sekretariat FKDK, dan banyak anggota yang tempat tinggalnya jauh dari lokasi sekretariat FKDK.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwasanya upaya yang dilakukan terutama oleh FKDK untuk membantu anggotanya dalam proses pengembangan diri sebenarnya sudah baik, namun dilihat dari konsistensi pelaksanaan pelatihan maupun kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan diri masih sangat rendah. Kerjasama dan kesadaran terutama dari anggota FKDK harus di perkuat.

D. Simpulan

Kegiatan bimbingan karir yang sudah terlaksana bagi anggota forum komunikasi disabilitas Kudus, yaitu pelatihan kesiapsiagaan bencana, pelatihan marketing online, pelatihan administrasi perkantoran dan beberapa pelatihan lainnya yang menunjang kemampuan diri para penyandang disabilitas dalam upaya pengembangan diri mereka serta berbagai kegiatan dari luar komunitas. FKDK menjalin hubungan dengan lembaga lembaga sosial, mengadakan kegiatan sosial guna menumbuhkan rasa sosial dan empati kepada sesama penyandang disabilitas, dan beberapa kegiatan sosial lainnya yang rutin dilaksanakan.

Namun beberapa kendala muncul seperti adanya anggota yang merasa rendah diri, kurang memiliki antusias dan motivasi. Hal ini akhirnya membuat kegiatan terutama pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan diri dan karir kurang berjalan optimal serta kurang konsistensi kegiatan

berkelanjutan dari bimbingan karir yang telah didapat. Kegiatan dan upaya yang dilakukan dalam proses pengembangan diri sudah maksimal, namun hal yang menjadi penghambat seringkali dari faktor diri sendiri. Kedepannya penelitian dan pelatihan terkait dengan penerimaan diri (*self esteem*) perlu lebih diperbanyak, karena pada dasarnya anggota penyandang disabilitas ini masih sangat membutuhkan dukungan dari keluarga, orang sekitar dan terutama penerimaan dari dalam dirinya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S. (2013). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar dan Menengah dalam Teori*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Azzopardi, Andrew . (2005). *Career Guidance for Persons with Disability*. Unpublished Doctoral Thesis
- Bagir Manan dkk. (2006). *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*.
- Bastomi, H. (2017). Menuju Bimbingan Konseling Islami. *KONSELING EDUKASI: Journal Of Guidance And Counseling*, 1 No. 1. <https://doi.org/10.21043/konseling.v1i1.4434>
- Bastomi, H. (2019). Konseling Cyber: Sebuah Model Konseling Pada Konteks Masyarakat Berbasis Online. *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counselling*, 3, No. 1.
- Bastomi, H. (2020). Pemetaan Masalah Belajar Siswa SMK Negeri 3 Yogyakarta Dan Penyelesaiannya (Tinjauan Srata Kelas). *KONSELING EDUKASI: Journal Of Guidance And Counseling*, 4 No. 1.
- Bregita Rindy Antika. (2013). Studi Pengembangan Diri (Bakat Minat) Pada Siswa Komunitas Sastra di Sekolah Alternatif Qoryah Toyyibah Salatiga. *Indonesia Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application* 2.
- Depdiknas. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi ke. 3*. Jakarta : Balai Pustaka
- Dewa Ketut Sukardi. 1994. *Tes Dalam Konseling Karir*. Surabaya : Usaha Nasional.
- Fanani, A. C. (2003). , *Studi tentang Metode Belajar Mahasiswa Pendidikan Agama Islam dalam Upaya Pengembangan Diri* di Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya Periode 2000- 2002. Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Fardan Kristiandy. (2021). *Analisis Kesejahteraan Hak Penyandang Disabilitas : Situasi, Kondisi, Permasalahan dan Solusi Penyandang Disabilitas di Lingkungan Sekitar Dan Lembaga Pemasarakatan*. Malang: <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/yuridika/article/view/2188/1520>
- Goldstein, T. (2001). *Job Seeking Skills for People with Disabilities: A Guide to Success*. California: National Center On Deafness
- H. M. Arifin. (1984). *Pedoman Pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan Agama*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hana, 1987. *Bimbingan Pendidikan dan Pekerjaan*. Jakarta : Bulan Bintang
- Igak Wardani. (2008). *Pengantar pendidikan luar biasa*. Jakarta: Universitas Terbuka

- Juntika, Achmad Nurihsan. (2009). *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*. Bandung: Refika Aditama.
- Marmawi. (2008). *Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Moekijat, (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muthalib, A. (2009). *Pengembangan Kurikulum Bahasa Arab (Teori dan Praktik)*. Kudus: STAIN Kudus.
- Nur Kholis Reefani. (2013). *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*. Yogyakarta: Imperium
- Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2013 tentang Pelayanan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas
- Statistik, B. P. (2020). *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2019*. Jakarta: BPS ; Statistik Indonesia .
- Sugiono, Ilhamuddin, dan Arief Rahmawan. (2014). "Klasterisasi Mahasiswa Difabel Indonesia Berdasarkan Background Histories dan Studying Performance". *Indonesia Journal of Disability Studies*
- Tarmudji, T. (2018). Pengembangan Diri. *Jurnal Visi Pendidikan*, 176. Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. (n.d.).
- Walgito Bimo. (2010). *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karier)*. Yogyakarta: Andi Offset