

BAB II KERANGKA TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Minat Karier

a. Teori minat karier Jhon L. Holland

Minat karier dijelaskan oleh John L.Holland pada tahun 1959 dan bermula dari teori kepribadian karier yang Realistis,Investigatif , Artistik, Sosial, Enterprising, dan Konvensional atau RIASEC. Jhon L.Holland berpendapat bahwa teori pilihan karier memiliki beberapa ciri, yaitu setiap orang merupakan salah satu dari enam tipe kepribadian: RIASEC. Orang-orang dengan kepribadian yang sama menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan tipe mereka bersama. Teori karir Jhond L. Holland bertujuan untuk membantu mengidentifikasi pekerjaan dengan pada pekerja atau individu yang bekerja di lapangan. Hal ini didasari karena setiap orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda.¹

Dari sudut pandang Jhond L. Holland, karier yang paling sesuai adalah kombinasi tipe kepribadian tertentu dan model lingkungan yang sesuai, yang menghasilkan keselarasan dan kesesuaian okupasional sehingga individu dapat mengembangkan dirinya dan merasa puas dalam karirnya. Kombinasi antara masing-masing tipe kepribadian dan model lingkungan memungkinkan pemilihan posisi dan keberhasilan serta ketekunan individu dalam posisi tersebut.²

Menurut Holland, seseorang akan menikmati dan dapat hidup dalam jangka waktu yang cukup lama dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya.

Ketika melakukan penyesuaian terhadap pekerjaan dan keadaan psikologis seseorang, Holland mengusulkan enam kepribadian mendasar yang perlu diperhatikan. Berikut ini adalah enam kepribadian mendasar:

¹ Mudhar, dkk, “Analisis Minat Karir Berdasarkan Teori Karir Holland Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Gresik”, (Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam, Vol.4, No.2, 2023), 21-25.

² Muslim Afandi, “Tipe Kepribadian Dan Mode Lingkungan Dalam Perspektif Bimbingan Karir Jhon Holland”, (Jurnal Sosial Budaya: UIN Suska Riau, 2011), 96.

1) *Realistic*

Orang dengan watak seperti ini biasanya menghindari peristiwa sosial dan norma dan memilih untuk mengekspresikan diri secara artistik.

2) *Artistic*

Individu dengan kepribadian ini biasanya menyukai estetika (keindahan), berpikir abstrak, lebih suka bekerja secara mandiri, dan tidak suka dengan hal-hal yang konvensional.

3) *Social*

Individu dengan kepribadian social biasanya memiliki kemampuan lisan dan hubungan antarpribadi yang baik.

4) *Investigatif*

Tipe kepribadian ini cenderung lebih teoretis dan fokus pada konsep. Mereka cenderung menghindar dari interaksi sosial dan lebih cocok untuk pekerjaan di bidang sains dan matematika.

5) *Enterprising*

Pada kepribadian ini, individu menggunakan kemampuan verbalnya untuk memimpin orang lain, mendominasi individu dan menjual produk atau hal yang lain.

6) *Conventional*

Individu dengan kepribadian conventional biasanya lebih menyukai kegiatan yang bersifat terstruktur, mereka lebih suka dengan pekerjaan yang berupa bawahan seperti sekretaris, pegawai dan petugas arsip.³

b. Pengertian Minat Karier

Minat adalah kecenderungan hati yang besar terhadap sesuatu, atau keinginan seseorang. Ketertarikan terhadap sesuatu dapat timbul karena beberapa sebab, antara lain: 1) Adanya unsur subyektif yang mempengaruhi. 2) Pemahaman akan manfaat yang timbul. 3) Adanya motivasi yang kuat dalam diri seseorang berupa rasa ingin tahu. 4) Terhadap sesuatu baru. 5) Adanya keterampilan dasar berupa bakat yang dimiliki. 6) Adanya motivasi atau dorongan yang kuat.⁴

Minat pada dasarnya adalah pernyataan yang mencirikan pekerjaan, hobi, waktu luang, dan preferensi pribadi seseorang.

³ Fiyani Kurnia Hidayat & Sri Ngudi Wahyuni, Mendeteksi Minat Bakat Menggunakan Metode RIASEC, (Indonesia Journal of Business Intelligence, Vol.2 No.1, 2019), 33-35.

⁴ Rais Dera Pua Rawi, dkk, *Manajemen Karir Teori dan Praktik*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 34.

Minat dapat diungkapkan dengan mengatakan bahwa seseorang lebih menyukai suatu hal, atau dapat diungkapkan dengan berpartisipasi dalam suatu kegiatan.⁵ Sedangkan karier adalah kedudukan, kumpulan pekerjaan dan jabatan yang telah dipegang seseorang selama masa kerjanya. Karier dapat menunjukkan pertumbuhan perkembangan individu pada tingkat yang dicapai selama mereka berada dalam organisasi. Ringkasnya, karir seseorang adalah puncak dari semua aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, rangkaian aktivitas, dan perilaku yang mereka lakukan atau lakukan selama kehidupan kerja mereka.⁶

Gairah, kesenangan, minat, dan keterikatan yang kuat terhadap semua aktivitas produktif dan upaya untuk melakukan tugas tersebut dapat dihasilkan dari adanya minat pada suatu pekerjaan atau bidang pekerjaan. Pengalaman hidup dan kepribadian seseorang secara keseluruhan digabungkan untuk mengembangkan minat yang berhubungan dengan pekerjaan/karir. Minat-minat tersebut pada akhirnya menjadi ciri-ciri kepribadian yang diekspresikan di tempat kerja sebagai sarana ekspresi diri.⁷

Minat karier adalah keinginan seseorang untuk menentukan pilihan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawabnya. Orang yang memiliki minat karier adalah seseorang yang memiliki keinginan untuk membuat pilihan dalam kehidupan mereka sekarang dan masa depan. Meningkatnya minat terhadap karier memudahkan individu untuk memilih karier.⁸ Kecenderungan seseorang terhadap pekerjaan tertentu, khususnya pada usia remaja, dikenal dengan istilah minat karier. Perubahan terjadi sepanjang lintasan perkembangan seiring dengan berkembangnya minat dan tujuan pekerjaan seseorang. Preferensi pekerjaan seseorang biasanya

⁵ Dhimas Fajar Prasetyo, "Pengaruh Minat Karir Terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas XI Jurusan Pemasaran SMK Sawunggalih Kutoarjo Tahun 2014-2015", (*Skripsi: Jurusan Bimbingan dan Konseling, Universitas Negeri Yogyakarta*, 2015), 11-12.

⁶ Andri Kurniawan, dkk, *Bimbingan Karier: Implementasi Pendidikan Karakter*, (Insania, 2021), 90-91.

⁷ Wakhinuddin, *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*, (Padang: UNP Press, 2020), 113.

⁸ Indira Sani, "Pengaruh Minat Karir Terhadap Employability Skills Siswa Madrasah Aliyah Darul Hikmah Pekanbaru", (*Skripsi: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2021), 22.

sering berubah, terutama pada masa muda. Penting untuk menetapkan minat karier agar lebih terlihat.⁹

c. Pengembangan karier

Pengembangan karier adalah kemajuan seseorang dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan sepanjang hidup, pengembangan karier adalah proses yang membuat seseorang belajar dan mencapai lebih banyak dalam karier mereka. Pengembangan karier merupakan bagian utama dari pengembangan seseorang yaitu proses pembentukan identitas kerja seseorang dalam jangka waktu lama yang dimulai dengan sadar akan persiapan diri dan cara pertama mencari nafkah, belajar tentang pekerjaan dan akhirnya berkarier. Di sisi lain pengembangan karier adalah metode dalam mempersiapkan diri yang terorganisir yang digunakan untuk mencocokkan kebutuhan individu dan institusional dengan tujuan karier.¹⁰

Nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang dimiliki seseorang inilah yang menentukan pertumbuhan kariernya, sehingga menunjukkan bahwa tujuan pengembangan profesional adalah untuk meningkatkan kemampuan mental. Pemahaman subjektif juga mengacu pada acuan perusahaan terhadap proses mental individu yang dimiliki setiap karyawan.¹¹

Dari pengertian pengembangan karier di atas dapat kita lihat bahwa karyawan dan perusahaan memiliki peran masing-masing dalam pengembangan karier. Karyawan bertanggung jawab atas perencanaan karier, dan perusahaan bertanggung jawab untuk membimbing melalui program pengembangan karier untuk maju melalui setiap tahapan karier sejalan dengan komitmen untuk mencapai rencana karier mereka.¹²

⁹ Mundhar, “Perubahan Minat Karir Siswa Pada Saat Kelas VII Dan Kelas VIII Di MTs Negeri III Surabaya” (Helper: Jurnal Bimbingan dan Konseling), UNIPA Surabaya, Vol.34, No.2, 2017), 24.

¹⁰ Wakhinuddin, *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*, (Padang: UNP Press,2020), 1-3.

¹¹ Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2014), 184.

¹² I Made Darsana dan I Gusti Made Sukaarnawa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatera Barat: PT Mafy Media Literasi Indonesia, 2023), 92.

d. Faktor penghambat dan faktor pendukung perkembangan karier penyandang disabilitas

1) Faktor penghambat pengembangan karier

Sebagian besar saran tentang karier berfokus pada kesuksesan. Namun penting juga untuk mengetahui hal-hal yang bisa membuat karier gagal. Meneliti penyebab kegagalan dapat mencegah seseorang melakukan hal-hal yang menghambat karier. Faktor penghambat karier yaitu: pengalaman sosial, komunikasi dengan orang lain, keinginan orang tua, pengetahuan dunia kerja, sikap dalam pengambilan keputusan karier, kemalasan, pesimis, toleransi terhadap sikap tidak profesional, dan lain-lain.¹³

2) Faktor pendukung perkembangan karier

Selain memahami adanya faktor-faktor yang menghambat karier, penting juga untuk memahami adanya faktor-faktor yang mendukung karier. Faktor tersebut antara lain: latar belakang pendidikan yang baik, dukungan keluarga, adanya rasa kemandirian hidup dengan tidak bergantung pada orang lain, dan tanggung jawab.¹⁴ Tidak hanya itu, adanya pemahaman terhadap diri sendiri yang meliputi minat dan bakat yang dimiliki juga penting untuk mendukung mendukung pengembangan karier, memiliki sikap yang disiplin, adanya rasa percaya diri dan memiliki komitmen karier yang kuat.¹⁵

3) Faktor-faktor yang dapat menghambat pengembangan karier penyandang disabilitas

Faktor penghambat dan pendukung pengembangan karier tidak hanya terjadi pada orang normal saja, namun pada penyandang disabilitas juga memiliki hambatan dan juga dukungan dalam mengembangkan karier mereka. Berdasarkan informasi dari BLS (Biro Statistik Ketenagakerjaan) berikut

¹³ Hery Graviani Putri, Skripsi: Faktor Penunjang dan Faktor Penghambat Pemilihan Karir Dikalangan Mahasiswa Program Studi Ilmu Informasi dan Perpustakaan, (*Skripsi: Universitas Airlangga*, 2017), 17-18.

¹⁴ Yustina Imelda Juita, "Analisis Faktor Penghambat dan Faktor Pendukung Pengembangan Karir Perempuan PT Indonesia Knitting Fatory Semarang, (*Skripsi: Jurusan Manajemen, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang*, 2011).

¹⁵ Gagah Gilang Arshapinega, "Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Dalam Pengambilan Keputusan Karir Pada Wirausaha Muda Di Kota Magelang", (*E-Jurnal Bimbingan dan Konseling Edisi 10 Tahun Ke-5*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 332.

ini adalah faktor penghambat pengembangan karier disabilitas:

- a) Kurangnya pelatihan dan pendidikan.
 - b) Hilangnya dukungan pemerintah
 - c) Kebutuhan akan keahlian khusus dalam bekerja, kebanyakan perusahaan hanya menawarkan pekerjaan biasa kepada orang normal, sehingga sulit bagi penyandang disabilitas untuk melakukan apapun.
 - d) Kesulitan (mendengar/melihat/berkonsentrasi, mengingat atau membuat keputusan/berjalan atau naik tangga, berpakaian dan mengerjakan tugas sendirian).
 - e) Kurangnya perhatian konseling.¹⁶
- 4) Pendukung perkembangan karier penyandang disabilitas

Penyandang disabilitas tidak hanya menemukan hambatan dalam pengembangan karier, tetapi juga faktor-faktor yang mendukung karier. Menurut Hudson dalam jurnalnya Ahmad Syarqawi, penyandang disabilitas memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya. Langkah dalam pengembangan karier bagi penyandang disabilitas fisik atau mental dapat berkembang dengan memberikan layanan bimbingan karier dengan mempertimbangkan dan memperhatikan semua kelebihan dan kekurangan mereka. Selanjutnya konselor mengembangkan segala bentuk kelebihan yang dimiliki penyandang disabilitas kearah yang lebih baik. Dalam hal ini, segala sesuatu yang menghalangi penyandang disabilitas untuk mengejar karier dapat digunakan sebagai dukungan. Itu semua tergantung bagaimana penyandang disabilitas melihat proses pencapaian kesuksesan dan perjalanan kariernya.¹⁷

Minat karier merupakan keinginan seseorang untuk menentukan pilihan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawab. Agar minat karier lebih jelas maka perlu adanya pengembangan karier agar minat pada karier bisa semakin berkembang. Pengembangan karier merupakan proses pembentukan identitas seseorang dalam bekerja dengan jangka waktu yang lama, dimulai dengan

¹⁶ Sari Puji Astuti, *Skripsi: Bimbingan Karir Bagi Penyandang Disabilitas di Yayasan Citra Baru Sukarame Kota Bandar Lampung*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022), 47-48.

¹⁷ Ahmad Syarqawi, “Bimbingan dan Konseling Karir Bagi Anak Penyandang Disabilitas”, (*Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, UIN Sumatera Utara, Vol.8, No.1,2018), 73-78.

sadar akan persiapan diri dan cara pertama mencari nafkah, belajar tentang pekerjaan dan pada akhirnya dapat berkarier. Dalam mengembangkan minat karier terdapat faktor penghambat dan pendukung, mengetahui penyebab kegagalan dalam mengembangkan karier dapat mencegah seseorang dalam melakukan hal-hal yang dapat menghambat karier, begitu juga sebaliknya penting untuk mengetahui faktor yang dapat mendukung pengembangan minat karier seseorang agar dapat mengembangkannya dengan maksimal dan sesuai dengan apa yang diinginkan.

2. Disabilitas Netra

a. Pengertian disabilitas

Disabilitas merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *Disability* atau dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia lebih dikenal dengan istilah “cacat” yang memiliki banyak arti untuk kecacatan yang menyebabkan penurunan kualitas atau ketidaksempurnaan (terdapat pada benda, badan, batin atau moralitas).¹⁸ Di Indonesia, tidak hanya istilah penyandang disabilitas tetapi ada istilah lain yang digunakan seperti “cacat”, “berkebutuhan khusus”. Dapat juga menggunakan istilah “tuli”, “buta”, “cacat mental”.¹⁹ Penyandang disabilitas yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental atau emosional jangka panjang dan memiliki hambatan atau kesulitan untuk berpartisipasi dalam lingkungan.

Berdasarkan Pasal 4 UU No. 8 Tahun 2016, tentang penyandang disabilitas yang menjelaskan bahwa penyandang disabilitas dapat dibagi menjadi empat kelompok²⁰:

- 1) Disabilitas fisik didefinisikan sebagai fungsi motorik terbatas, terutama terbatas dalam melakukan aktivitas yang berkaitan

¹⁸ Alies Poetri Lintang Sari dan Slamet Thohari, *Praktik Pendidikan Bagi Penyandang Disabilitas*, (Malang, Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022), 105.

¹⁹ Vivi Yulaswati, dkk, *Kajian disabilitas tinjauan peningkatan akses dan taraf hidup penyandang disabilitas Indonesia: aspek sosioekonomi dan yuridis*, (Jakarta, Staf Ahli Menteri Bidang Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan, 2021), 8.

²⁰ Undang-undang RI, “ 8 Tahun 2016, Penyandang Disabilitas,” 15 April 2016, <https://jdih.mahkamahagung.go.id/legal-product/UU-nomor-8-tahun-2016/detail>.

dengan gerak. Contohnya efek amputasi dan kelumpuhan akibat stroke.²¹

- 2) Penyandang disabilitas intelektual, yaitu keadaan perkembangan mental yang terhenti atau tidak lengkap, ditandai dengan penurunan kemampuan perkembangan, yang mempengaruhi semua tingkat kecerdasan, kognitif, bahasa, motorik dan keterampilan sosial.²²
 - 3) Penyandang disabilitas mental yaitu gangguan fungsi mental, emosional dan perilaku. Penyandang disabilitas mental memiliki perilaku psikososial seperti *skizofrenia*, gangguan *bipolar*, *depresi*, kecemasan, gangguan kepribadian, dan gangguan perkembangan yang memengaruhi kemampuan mereka untuk berinteraksi sosial, seperti autisme dan hiperaktif.²³
 - 4) Penyandang Disabilitas Sensorik adalah orang yang memiliki keterbatasan dalam fungsi indranya, seperti melihat dan mendengar. Disabilitas sensorik dibagi menjadi dua kelompok, yaitu tunarungu (tuli) dan tunanetra (buta).²⁴
- b. Pengertian Disabilitas Netra

Disabilitas netra adalah seseorang yang mengalami hambatan dalam penglihatan, dan dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu buta total (*totally blind*) dan disabilitas netra berat atau sering disebut (*low vision*). Seseorang dapat dikatakan disabilitas netra jika penglihatannya kurang dari 6/21, artinya seseorang hanya dapat membaca huruf dari jarak 6 kaki dan orang normal dapat membaca dari jarak 21 kaki.²⁵ Definisi yang diberikan oleh Kaufman dan Hallahan dalam bukunya Imam Yuwono, disabilitas netra adalah mereka yang penglihatannya buruk atau ketajaman penglihatannya di bawah 6/60 setelah

²¹ Miftakhul Cahyati, dkk, *Panduan Dasar dan Strategi Komunikasi Pasien Tuli dan Disabilitas Pendengaran Pada Kedokteran Gigi Klinis*, (Malang: UB Press, 2023), 14-16.

²² Lizda Ramadhani, dkk, *Literasi Matematika Pada Anak Berkebutuhan Khusus (ABK)*, (Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2023), 41.

²³ Haryanto dan Haris Iriyanto, *Pelayanan Publik Bagi Penyandang disabilitas*, (Malang: Media Nusa creative, 2021), 23.

²⁴ Anastasya Rahmani, dkk, *Bunga Rampai Isu-isu Komunikasi Kontemporer 2023*, (PT Rekaipta Proxy Media, 2023). 445.

²⁵ Arimbi, dkk, *Implementasi Ilmu Keolahragaan*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022), 6.

koreksi atau tidak lagi memiliki penglihatan.²⁶ Kerusakan pada organ fisik mata yang mengganggu fungsi penglihatan disebut dengan gangguan penglihatan. Penyandang tunanetra harus mendapatkan perawatan mata dan perbaikan fungsi penglihatannya karena penyakit dan disfungsi dapat menyebabkan kesulitan penglihatan.²⁷

Disabilitas netra dapat dikenali dari kondisi berikut: 1) ketajaman penglihatan mereka lebih buruk daripada orang yang dapat melihat; 2) ada awan atau cairan di pupil mata; 3) saraf otak sulit mengontrol posisi mata; dan 4) sistem saraf otak mengalami kerusakan yang berkaitan dengan penglihatan. Kondisi di atas biasanya dijadikan patokan untuk memutuskan apakah seseorang dapat digolongkan buta atau tidak berdasarkan tingkat ketajaman penglihatannya. Untuk mengetahui hal tersebut dapat menggunakan tes "*Snellen Chart*" untuk mengetahuinya.²⁸

Dari penjelasan diatas penyandang disabilitas merupakan seseorang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental atau emosional dalam jangka waktu yang panjang dan memiliki hambatan atau kesulitan untuk beradaptasi di lingkungan. Penyandang disabilitas dapat di bagi menjadi empat kelompok diantaranya adalah disabilitas netra. Disabilitas netra merupakan seseorang yang mengalami hambatan dalam penglihatan, memiliki ketajaman penglihatan yang buruk atau ketajaman penglihatannya dibawah 6/60, atau tidak lagi memiliki penglihatan.

c. Faktor Penyebab individu mengalami disabilitas netra

Berikut faktor penyebab gangguan penglihatan pada manusia di antaranya bersifat internal atau eksternal:

1) Prenatal (dalam kandungan)

Faktor penyebab disabilitas netra pada masa prenatal berhubungan erat dengan riwayat kesehatan orang tua dan kelainan selama kehamilan. Penyebab disabilitas netra pada masa prenatal terdapat beberapa faktor, antara lain faktor keturunan dan perkembangan anak di dalam kandungan. pada saat pertumbuhan anak yang sedang tumbuh dalam kandungan, hal yang dapat menjadi penyebab ketunanetraan

²⁶ Imam Yuwono dan Mirnawati, *Akseibilitas Bagi Penyandang Tunanetra Di Lingkungan Lahan Basah*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021), 3.

²⁷ Nida Salsabila, dkk, "Rehabilitasi Sosial Bagi Remaja Dengan Disabilitas Sensorik", (*Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol.1, No.3, 2018), 194.

²⁸ Akhmad Soleh, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Lkis Pelangi Aksara, 2016), 25.

adalah penyakit saat ibu masih hamil, penyakit kronis yang merusak sel darah saat janin berkembang di dalam kandungan, infeksi dan luka seperti rubella atau cacat air pada ibu hamil, infeksi penyakit kotor, dan kekurangan vitamin tertentu yang dapat menyebabkan gangguan mata.²⁹

2) Natal (saat lahir)

Pada waktu Natal, seorang anak lahir dari rahim ibu. Terjadinya disabilitas netra pada saat lahir disebabkan oleh kerusakan mata akibat benturan saat melahirkan, ketika ibu menderita gonore, sehingga basil gonore menular ke anak, yang pada akhirnya setelah bayi lahir menjadi sakit dan menyebabkan hilangnya penglihatan.³⁰

3) Posnatal (setelah lahir)

Pada masa posnatal merupakan gangguan yang terjadi setelah kelahiran anak atau pada masa perkembangan anak. Saat ini, infeksi, kekurangan vitamin, kecelakaan, dan suhu tubuh yang berlebihan dapat mengakibatkan ketidakmampuan. Selain kecelakaan eksterior seperti tertabrak benda keras atau tajam, mengonsumsi bahan kimia berbahaya, mengalami kecelakaan mobil, dan lain sebagainya.³¹

d. Karakteristik disabilitas netra

Ciri-ciri disabilitas netra sedikit berbeda dengan ciri-ciri *low vision*. Adapun ciri-ciri kondisi fisik, perilaku dan psikologis penyandang disabilitas netra dijelaskan sebagai berikut:

1) Kognitif

Dalam kognitif, disabilitas netra memiliki pengalaman yang lebih terbatas daripada orang normal lainnya. Perkembangan dan pembelajaran terhambat oleh keterbatasan dan ketidakmampuan kognitif. Pengaruh kebutaan dan gangguan penglihatan terhadap perkembangan kognitif anak, keterbatasan mereka terbagi dalam tiga bidang: tingkat pengalaman dan keragaman, mobilitas, dan interaksi dengan lingkungan.³²

²⁹ Asep Supena, dkk, *Pendidikan Inklusi Untuk ABK*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022), 6-7.

³⁰ Nurhusni dan Yuanita Anthon Sope, *Pendidikan Inklusi Untuk Anak Berkebutuhan Khusus*, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023), 15.

³¹ Nunung Nuryati, *Pendidikan Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*, (Unisa Press, 2022), 61-62.

³² Salma Halidu, *Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*, (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 21-22.

2) Akademik

Pada dasarnya disabilitas netra memiliki kemampuan belajar yang hampir sama dengan anak lainnya. Namun, yang membuat mereka sedikit berbeda adalah dampak perkembangannya terhadap keterampilan belajar, terutama di bidang membaca dan menulis. Penyandang disabilitas netra biasanya menggunakan alat bantu seperti Braille untuk menunjang proses pembelajaran. Dengan penilaian dan keterampilan belajar yang tepat, disabilitas netra dapat mengembangkan pemahaman membaca seperti orang umumnya.³³

3) Keadaan fisik

Disabilitas netra memiliki kondisi fisik yang sama dengan orang lain, tetapi terdapat ciri yang ditandai dengan masalah mata (juling, sering berkedip, sering menyipitkan mata, kelopak mata merah, dan lain-lain), Penglihatan kabur, dan penurunan penglihatan.³⁴

4) Perilaku

Kondisi disabilitas netra secara tidak langsung mempengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa indikator perilaku gangguan penglihatan termasuk menyipitkan mata, berkedip lebih sering dari biasanya, dan kesulitan melihat benda jauh. Keluhannya antara lain mata terbakar, perih, vertigo, dan penglihatan kabur atau ganda.³⁵

5) Kondisi kejiwaan

Kondisi fisik penyandang disabilitas tidak jauh berbeda dengan orang normal. Kisaran IQ adalah dari nilai tertinggi hingga terendah. Keluarga dapat mengalami stres dan kecemasan ketika anggota keluarga mengalami kebutaan dan tidak siap menyambutnya.³⁶

3. Bimbingan Karier

a. Pengertian bimbingan karier

Proses membantu orang dalam mengembangkan rencana karier, beradaptasi dan memahami tempat kerja, dan membuat

³³ Ratna Wulandari, dkk, *Bimbingan Konseling Di Sekolah Dasar*, (Padang, PT: Global Eksekutif Teknologi, 2023), 61.

³⁴ Tri Gunadi, *Merekapun Bisa Sukses*, (Jakarta: Penebar Plus, 2011), 124.

³⁵ Fenny Thresia, dkk, *Implementasi kurikulum Merdeka di SLB Harapan Ibu-Kota Metro*, (Magelang: Pen Fighters, 2023), 15.

³⁶ Imanuddin Hasbi, dkk, *Perkembangan Peserta Didik (Tinjauan Teori dan Praktis)*, (Bandung:CV Widina Media Utama, 2021), 255-256.

keputusan pekerjaan dikenal sebagai nasihat karier.³⁷ Tujuan dari konseling karir adalah untuk membantu individu dalam mengekspresikan dirinya melalui kemampuannya agar berhasil dalam hidup dan mencapai realisasi diri yang signifikan baik bagi dirinya maupun orang disekitarnya.³⁸ Bimbingan karier adalah layanan yang membantu seseorang mengambil keputusan karier dengan membantu mereka menyadari bahwa pilihan yang mereka ambil adalah pilihan yang tepat, mengingat keadaan mereka dan berkaitan dengan kebutuhan karier atau pendidikan lebih lanjut yang ingin mereka kejar.³⁹

Bimbingan karier mengacu pada bantuan dalam membekali dan beradaptasi dengan kebutuhan bidang karier baru serta membantu diri sendiri menghadapi dunia kerja dan memilih bidang pekerjaan.⁴⁰ Konseling karier bukan hanya sekedar bimbingan posisi atau tugas bimbingan; ini juga tentang kemampuan seseorang untuk mengembangkan keterampilan kognitif dan afektif, mewujudkan konsep diri yang positif, memahami proses pengambilan keputusan, dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang akan membantunya memasuki kehidupan, suatu cara hidup dari peristiwa-peristiwa dalam hidup yang terus-menerus berubah.⁴¹

Pelaksanaan bimbingan karier berperan dalam memilih karier yang sesuai dengan individu, dan peran pembimbing diharapkan mampu memecahkan masalah individu dalam memilih pekerjaan atau karier yang sesuai dengan karier individu dan bidang yang diminati, atau yang individu sukai. Seorang konselor dapat memberikan saran kepada individu secara langsung atau tidak langsung. Dengan melakukan bimbingan secara langsung artinya konselor dapat berperan langsung mulai

³⁷ Kamarudin, “Bimbingan Karir Terhadap Anak Tunanetra”, *Indonesian Journal of Islam Counseling (IJIC)*, Vol 3, No.1 (2019). 56.

³⁸ Mamat Supriata dan Ilfiandra, “Apa dan Bagaimana Bimbingan Karier”, (Materi Sajian Workshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, Universitas Pendidikan Indonesia, Tasikmalaya, 2006), 5.

³⁹ Defriyanto dan Neti Purnamasari, “Pelaksanaan Layanan Bimbingan Konseling Karir Dalam Meningkatkan Minat Siswa dalam Melanjutkan Studi Kelas XII di SMA Yudika Natar”, (*E-Journal Bimbingan dan Konseling*, IAIN Raden Intan Lampung, 2016), 208.

⁴⁰ Rusdiana, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Arsad Press, 2022), 133.

⁴¹ Vina N, dkk, *Desain Pendidikan dan Pembelajaran Transformatif Konsep dan Implementasi di Sekolah Dasar*, (Malang: Pustaka Peradaban, 2023), 105.

dari proses melakukan bimbingan awal hingga mereka memasuki dunia kerja yang mereka tuju. Adapun bimbingan secara tidak langsung yaitu konselor mengawal bimbingan dari pertama mereka masuk hingga dia pada akhirnya menemukan karier yang cocok bagi mereka sendiri tanpa harus ada bantuan dari konselor yang membantu memfasilitasi.⁴²

Dalam pandangan Islam, karier atau pekerjaan seseorang merupakan sarana beribadah dan menunjukkan ketaqwaan kepada Allah, hal ini sesuai dengan alasan Allah menciptakan manusia. Ini juga berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan material. Selain itu, tujuan kerja atau pekerjaan adalah untuk meningkatkan kemampuan umat manusia dalam menghasilkan kekayaan dan kemajuan di muka bumi serta memperoleh pangan yang halal dan bergizi.⁴³ Islam memberikan perhatian khusus terhadap bekerja bagi umat Islam, mengingat pentingnya bekerja dalam kehidupan. Disebutkan dalam ayat Allah SWT bahwa pembicaraan tentang berbuat baik selalu disertai dengan keimanan kepada Allah SWT. sebagai contoh dalam Firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S At-Taubah: 105)⁴⁴

Menurut definisi yang diberikan di atas, bimbingan karier adalah bantuan untuk membekali dan beradaptasi dengan tuntutan sektor karier baru serta membantu diri sendiri untuk menghadapi realitas dunia kerja. Pelaksanaan bimbingan karier

⁴² Rukayah, *Aku Bimbingan dan Konseling*, (Guepedia, 2019), 68-70.

⁴³ Haifa Fadilah Muhtar, *Bimbingan karir dalam perspektif Islam berkarir menurut agama*, (Garut, 2021), 7-8.

⁴⁴ Al-Qur'an, 9:105. Semua terjemah ayat Al-Qur'an di skripsi ini di ambil dari Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya Jus 1-30 (Surabaya: Mekar Surabaya, 2002).

berperan dalam memilih karier sesuai dengan individu, untuk itu peran bimbingan karier diharapkan dapat memberikan saran atau masukan kepada individu secara langsung maupun tidak langsung.

b. Proses pelaksanaan layanan bimbingan karier

Tahapan konseling dan bimbingan tersebut dilanjutkan dengan proses pelaksanaannya, karena bimbingan karier merupakan salah satu layanan bimbingan konseling. Beginilah cara kerja layanan bimbingan karier.

Merujuk pada pasal 20 PP No.19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan⁴⁵, sebagai seorang guru pembimbing atau konselor, guru/konselor menyusun rencana layanan berupa program dan menyusun rencana penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling (RPLBK). RPLBK dijabarkan dari kalender kegiatan layanan bimbingan dan konseling menjadi upaya mengarahkan proses layanan bimbingan dan konseling bagi konseli untuk mencapai kompetensi dasar. Dalam RPLBK sekurang-kurangnya memuat identitas RPLBK, pengembangan kompetensi dan tujuan pengabdian, bahan ajar, rincian penyelenggaraan kegiatan pelayanan, metode, sumber, serta evaluasi proses dan hasil.⁴⁶

- 1) Pelaksanaan kegiatan layanan bimbingan karier meliputi:
 - a) Penerapan metode, teknik, media dan alat yang digunakan untuk layanan bimbingan karier.
 - b) Metode atau alat yang digunakan oleh Layanan sesuai dengan jenis Layanan yang dilakukan.
 - c) Penyampaian Materi menggunakan Materi dengan memanfaatkan bahan materi.
 - d) Pemberdayaan narasumber.
 - e) Efisiensi Waktu dan Potensi Optimasi Keseluruhan.
 - f) Pelaksanaan administratif pedoman.⁴⁷

⁴⁵ Peraturan Pemerintah, “19 Tahun 2005, Standar Nasional Pendidikan,” 16 Mei 2005, <http://biologi.fkip.uns.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/PP-2005-19-SNP.Pdf>.

⁴⁶ Gusman Lesmana, *Penyusunan Perangkat Pelayanan Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta: Kencana, 2021), 95.

⁴⁷ Danang Prasetyo, “Layanan Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Down Syndrome di Yayasan Pusat Informasi dan Kegiatan Persatuan Orang Tua Anak Down Syndrome (PIK POTADS) RAJABASA Bandar Lampung”, (*Skripsi: Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2020), 22-25.

2) Evaluasi kegiatan layanan bimbingan karier

Tujuan evaluasi pelaksanaan layanan bimbingan karier adalah untuk mengetahui keefektifan dan hasil pelaksanaan layanan bimbingan karier. Evaluasi menunjukkan apakah program tersebut bermanfaat bagi konseli yang menerimanya dan apakah efektif. Melalui proses bimbingan karier akan mendapatkan pengetahuan tentang pelaksanaan program karier.⁴⁸

3) Tindak lanjut

Tindakan selanjutnya ditentukan oleh analisis yang dilakukan selama tahap evaluasi. Tindak lanjut terbagi dalam dua kategori: tindak lanjut sebagai tahap terakhir kegiatan evaluasi dan tindak lanjut sebagai komponen penting dalam penyampaian layanan bimbingan dan konseling. Kegiatan yang dilakukan untuk memantau hasil pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling disebut sebagai tindak lanjut dari awal pelaksanaan layanan. Konselor dapat mengevaluasi kembali seluruh tahapan pelaksanaan layanan dengan menilai bagian-bagian tahapan layanan bimbingan dan konseling yang dinilai kurang efektif, berdasarkan informasi dan data yang diperoleh dari hasil peninjauan.⁴⁹

c. Tujuan bimbingan karier

Tujuan bimbingan karier adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu masyarakat dengan kesadaran diri dan evaluasi diri, khususnya yang berkaitan dengan potensi mereka dan pengakuan atas keterampilan, minat, bakat, sikap, dan cita-cita mereka.
- 2) Mengenali dan memahami prinsip-prinsip yang dijunjung baik oleh masyarakat maupun diri sendiri.
- 3) Memahami jangkauan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan seseorang, menyadari persyaratan pendidikan dan pelatihan pada bidang tertentu.
- 4) Agar individu dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karier dan kehidupan yang sesuai.

⁴⁸ Hadiwinarto, *Evaluasi Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), 191.

⁴⁹ Muhammad Andri Setiawan & Karyono Ibnu Ahmad, *Layanan-layanan Bimbingan dan Konseling Pendekatan Qur'ani: Mempertemukan Urutan Surah Pada Juz 28-Juz 30 Al-Qur'an*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021), 154.

- 5) Mengetahui hambatan-hambatan yang timbul dari dalam dirinya sendiri atau dari lingkungannya dan mengetahui cara mengatasi hambatan-hambatan tersebut.⁵⁰

Minat dan keterampilan memegang peranan besar dalam kenyamanan dan kesuksesan kerja seseorang. Setiap orang harus begitu sadar akan minat dan bakatnya di tempat kerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa layanan bimbingan karier merupakan upaya untuk membantu menemukan jati diri, keinginan terdalam, dan jenis profesi yang ada, serta peluang dan bakat yang dibutuhkan.⁵¹

d. Prinsip-prinsip layanan bimbingan karier

Layanan bimbingan diperkirakan didasarkan pada beberapa gagasan mendasar. Ide-ide ini berasal dari filosofi humanistik yang mendasari pemberian dukungan dan layanan konsultasi baik di dalam maupun di luar lembaga pendidikan.⁵² Prinsip-prinsip itu adalah:

- 1) Bimbingan karier ditujukan untuk semua orang, tidak peduli siapa mereka. Namun kenyataannya, pelayanan prioritas bisa diberikan, terutama kepada mereka yang benar-benar membutuhkannya. Skala prioritas diberikan mengingat pentingnya masalah dan pentingnya solusi segera.
- 2) Pilihan dan penyesuaian karier dimulai dengan mengenal diri sendiri. Artinya, seorang individu harus terlebih dahulu memahami kemampuannya seperti keterampilan, minat, nilai, kebutuhan, prestasi kerja/belajar dan kepribadian.⁵³
- 3) Bimbingan karier yang membahas topik bagaimana kesehatan fisik dan mental konseli mempengaruhi mereka di tempat kerja dan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi mereka pada gilirannya. Layanan bimbingan karier memprioritaskan kesenjangan sosial, ekonomi, dan budaya sebagai penyebab timbulnya tantangan yang dihadapi oleh konseli.⁵⁴

⁵⁰ Yenny Desnelita, *Model Rekomendasi Karir Mahasiswa Sistem Informasi Menggunakan Sistem Pakar*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2022), 49.

⁵¹ Rukayah, *Aku Bimbingan dan Konseling*, (Guepedia, 2019), 71-73.

⁵² Alfariz, dkk, *Pengantar Bimbingan dan Konseling*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2023), 67.

⁵³ Mamat Supriata dan Ilfiandra, “*Apa dan Bagaimana Bimbingan Karier*”, (Materi Sajian Workshop Bimbingan dan Konseling Politeknik Kesehatan, Universitas Pendidikan Indonesia, Tasikmalaya, 2006), 5.

⁵⁴ Hisbayatul Hasanah, dkk, *Pengaruh Layanan Bimbingan Karier Terhadap Perencanaan Karir Siswa Kelas XI IPS 2 Negeri Pasiran Kabupaten Lumajang Tahun Ajaran 2017/2018*, 75-77.

- 4) Bimbingan karier adalah sarana untuk menciptakan citra diri yang baik dengan menawarkan dukungan dan peluang untuk pertumbuhan pribadi. Dalam hal ini, konseling karier pada dasarnya adalah metode bantuan yang menyoroti kekuatan dan pencapaian batin.
- 5) Bimbingan karier diarahkan untuk membantu individu agar dapat melakukan pilihan dan mengambil kariernya. Membuat keputusan sangat penting untuk bimbingan karier. Salah satu bagian dari pemberian informasi dan bimbingan kepada orang-orang adalah bimbingan karier. Sasaran pekerjaan seseorang menentukan jalan hidupnya, dan pembinaan karier membantu mereka memikirkan, menyesuaikan, dan menyempurnakan tujuan mereka dengan membantu mereka membuat keputusan yang bijaksana dan menerima tanggung jawab atas keputusan tersebut.⁵⁵

Berdasarkan pemaparan diatas, layanan bimbingan karier memiliki hubungan dengan pengembangan minat karier disabilitas. Dengan adanya layanan bimbingan karier maka dapat membantu pengembangan minat karier disabilitas untuk memahami apa yang ada di dalam dirinya dan untuk mengetahui persyaratan apa yang dibutuhkan dalam mengembangkan minat kariernya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

4. Peran Pembimbing

a. Pengertian Peran

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan peran sebagai sekumpulan tindakan yang hendaknya ditunjukkan oleh anggota suatu masyarakat. Sementara itu, ada berbagai cara untuk menggambarkan pentingnya pekerjaan yang berkaitan dengan prestise, kedudukan, dan peran dalam masyarakat. Yang pertama adalah melalui penjelasan sejarah. Penafsiran sejarah menyatakan bahwa kelompok yang terkait erat dengan drama atau teater yang ada pada zaman Yunani atau Roma kuno adalah tempat asal mula konsep peran.

Sebaliknya, penjelasan kedua menghubungkan peran seseorang dengan kedudukan atau statusnya, seperti yang sering diasosiasikan oleh masyarakat luas. Peran dalam ilmu-ilmu sosial adalah fungsi yang dimiliki seseorang ketika menduduki jabatan tertentu, yaitu individu yang menjalankan fungsi sesuai

⁵⁵ Rizal Fahmi, “Pelaksanaan Bimbingan Karir Di SMA Negeri 2 Meureudu”, (*Skripsi: Jurusan Bimbingan dan Konseling*, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020), 15-16.

dengan jabatannya.⁵⁶ Dari hal tersebut dapat di pahami bahwa setiap orang memiliki peran sesuai dengan kedudukannya.

Peran adalah serangkaian tindakan yang diharapkan dari seseorang berdasarkan posisi sosial yang ditugaskan padanya, baik secara formal maupun informal, menurut Friedman, M. Peran didefinisikan oleh harapan dan ketentuan yang menentukan apa yang diharapkan untuk dilakukan oleh orang-orang tertentu. Keadaan untuk memenuhi harapan mereka sendiri atau harapan orang lain tentang peran mereka.⁵⁷ Adapun peran dibedakan menjadi 3 bagian yaitu:

1. Peran ideal, yaitu peran yang dijalankan sesuai dengan status. Misalnya adalah seorang murid peran idealnya adalah belajar dan bukan tawuran.
2. Peran yang di inginkan, yaitu peran yang dilaksanakan sesuai keinginannya sendiri. Contohnya adalah seorang ayah yang memainkan perannya sebagai seorang sahabat dalam memperlakukan anaknya yang sudah menginjak dewasa.
3. Peran yang dilakukan, peran sempurna yang dilakukan. Contohnya adalah seorang perempuan yang ketika menjadi wanita karir, memilih menjadi seorang ibu dengan menyusui anaknya. Dari penjelasan diatas, peran adalah suatu bagian atau fungsi dari tugas seseorang yang memiliki kedudukan atau kekuasaan.⁵⁸

b. Pengertian Pembimbing

Pembimbing berasal dari kata bimbingan yang merupakan terjemah dari kata “*guidance*”. Kata “*guidance*” berasal dari kata “*guide*” yang memiliki beberapa arti yaitu: memimpin, membimbing, memberi petunjuk, memberi nasihat, mengarahkan dan mengatur.⁵⁹ Kata pengawas berasal dari kata bimbingan yang artinya memimpin atau membimbing, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kata bimbingan diawali dengan “*Pe*” sehingga menghasilkan kata pengawas yang merujuk pada

⁵⁶ Soejono Soekanto, Sosiologi Sebagai Pengantar (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021), 237.

⁵⁷ Masduki Duryat, Siha Abdurohim dan Aji Permana, Mengasah Jiwa Kepemimpinan (Indramayu: CV. Abanu Abimata, 2021), 12.

⁵⁸ Suci, Wijaya dkk, Pengantar Sosiologi Pendidikan, (CV: Penerbit Qiara Media, 2020), 28.

⁵⁹ Samsul Munir Amin, Bimbingan dan Konseling Islam, (Jakarta: Amzah, 2016), 3.

individu yang melakukan proses pembimbingan atau pendampingan.⁶⁰

Pembimbing atau konselor merupakan pelaksana utama yang mengkoordinasi kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan bimbingan dan konseling. Agar pelayanan dapat diberikan dengan baik, seorang pembimbing perlu terampil dalam melakukan tugasnya. Tugas atau peran dari pembimbing yaitu sebagai seseorang yang membantu individu agar individu tersebut mampu membantu dirinya dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Menurut penjelasan dari Dewa Ketut Sukardi menyatakan bahwa pembimbing atau konselor merupakan seseorang yang membantu proses bimbingan konseling dengan tujuan agar dapat membantu individu menunjang kehidupan sehari-hari, serta untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan.⁶¹

c. Syarat Pembimbing

Agar pembimbing dapat menjalankan perannya dengan baik, maka pembimbing harus memenuhi syarat-syarat yang telah di tentukan, yaitu:

1. Seorang pembimbing harus memiliki pengetahuan yang luas, baik dari segi teori maupun dari segi praktik.
2. Dari segi psikologis, seorang pembimbing harus dapat mengambil tindakan yang bijaksana dengan adanya kemantapan atau kestabilan dalam psikisnya, terutama dari segi emosi.
3. Seorang pembimbing harus sehat jasmani maupun psikisnya.⁶²
4. Pembimbing harus mempunyai kecintaan terhadap perannya dan juga terhadap anak atau individu yang dihadapinya.
5. Pembimbing harus memiliki sifat inisiatif yang baik, sehingga peran bimbingan dan konseling dapat berkembang kearah yang lebih baik.

⁶⁰ Poerwodarminto, Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 337.

⁶¹ Kamaruzzaman, Bimbingan Konseling (Pontianak: Pustaka Rumah Aloy, 2016), 67.

⁶² Bimo Walgito, Bimbingan dan Konseling, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2004), 40.

6. Seorang pembimbing diharapkan memiliki sifat-sifat yang dapat menjaga prinsip- prinsip dan kode etik bimbingan dan konseling dengan sebaik-baiknya.⁶³

d. Tugas pembimbing

Kewenangan dan kewajiban seorang pembimbing dalam menjalankan tugasnya meliputi penerapan layanan bimbingan konselinya. Sejalan dengan kebutuhan, potensi, kemampuan, minat, dan kepribadian individu klien, konselor mempunyai tanggung jawab yang berkaitan dengan pengembangan diri klien. Secara umum, tugas seorang guru, pembimbing, atau konselor adalah membantu orang mencapai potensi penuh mereka dengan membantu mereka menjadi pribadi yang matang.

Sedangkan secara khusus menurut penjelasan dari Sukardi mengatakan bahwa tugas dan tanggung jawab seorang pembimbing atau konselor adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan program bimbingan secara keseluruhan
2. Tentukan berbagai tuntutan dan masalah yang dimiliki pelanggan dengan penerapan program bimbingan karir.
3. Mengamati dan mendokumentasikan proses pengembangan konsep diri pada setiap tindakan terkait pelaksanaan bimbingan karir.
4. Selama kegiatan bimbingan berlangsung, catatlah segala sesuatu yang menyimpang dan dapat dicatat oleh pengawas. Setelah itu, berundinglah dengan orang tua dan pihak terkait lainnya untuk membantu mengkoordinasikan tumbuh kembang konseli.⁶⁴

Jelas dari pernyataan di atas bahwa tanggung jawab utama seorang pembimbing adalah memperbaiki dan menyempurnakan sesuatu di samping memberikan pengaruh terhadap seseorang untuk membantu mereka menyadari potensinya dan tidak pernah melupakan Allah. Agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, pembimbing juga perlu memiliki hubungan atau kerjasama dengan berbagai pihak seperti: bekerja sama dengan anak yang di bimbingnya, bekerja

⁶³ Retno Santika, “Peran Pembimbing dalam Membangun Kemandirian Anak Down Syndrom di Rumah Belajar Anak Mlati Lor Kudus”, (*Skripsi: Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam*, Institut Agama Islam Negeri Kudus, 2021), 14-15.

⁶⁴ Ulifa Rahma, *Bimbingan Karier Siswa*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 75.

sama dengan orang tua, bekerjasama dengan masyarakat dan memiliki hubungan dengan orang lain.⁶⁵

e. Peran Pembimbing

Agar masyarakat dapat berfungsi secara sosial dan agar keberfungsian sosial dapat terpenuhi dalam kehidupan bermasyarakat, maka seorang pendamping harus berupaya untuk membantu masyarakat. Ada tugas yang harus diselesaikan seorang pembimbing untuk membantu orang yang menerima konseling dalam meningkatkan dirinya. Menurut penjelasan Edi Suharto yang mengacu pada Percons, Jorgensen dan Hernandez, dalam menjalankan tugasnya, seorang pembimbing memiliki peran yang harus di jalankan.⁶⁶ Peran-peran tersebut yaitu:

1. Peran sebagai Fasilitator

Peran fasilitator pembimbing adalah membantu konseli dalam melakukan penyesuaian-penyesuaian yang telah disepakati bersama. Tanggung jawab fasilitator juga mencakup membantu konseli dalam mengatasi hambatan secara efisien.

2. Peran sebagai pendidik

Untuk mengatasi kekurangan pengetahuan dan keterampilan konseli, pembimbing harus mengambil peran sebagai pendidik. Salah satu permasalahan yang dihadapi konseli adalah kurangnya pengetahuan, wawasan, dan keterampilan sehingga menempatkan mereka pada kelompok masyarakat yang kurang beruntung.

3. Peran sebagai broker

Melayani sebagai broker berarti menghubungkan individu dengan organisasi atau pihak lain yang memiliki sumber daya yang mereka perlukan.

4. Peran sebagai mediator

Dalam kapasitas sebagai mentor dan mediator, seseorang dapat terlibat dalam kontrak perilaku, negosiasi, rekonsiliasi pihak ketiga, dan berbagai aktivitas penyelesaian perselisihan.⁶⁷

⁶⁵ Zuraida, “Peran Pembimbing Agama Islam Dalam Meningkatkan Akhlaq Remaja Di Panti Sosial Bina Remaja Bambu Apus Cipayung Jakarta Timur” (*Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2014), 29.

⁶⁶ Edi Suharto, dkk, *Pembimbing di Indonesia Sejarah dan Dinamika Perkembangan*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2011), 155.

^{67 67} Edi Suharto, dkk, *Pembimbing di Indonesia Sejarah dan Dinamika Perkembangan*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2011), 156.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dimaksudkan untuk melengkapi kajian penelitian yang berjudul “*Layanan Bimbingan Karir Dalam Mengembangkan Minat Karir Disabilitas Netra di PPSDSN Pendowo Kudus*”. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Dinda Nurlaelasari, yang berjudul “*Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Life Skill Bagi Penyandang Disabilitas Netra (Studi Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Bandung)*”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap pelaksanaan bimbingan karir untuk meningkatkan *life skill* penyandang disabilitas netra terdapat empat tahap, yaitu tahap perencanaan, tahap penyusunan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Selain berbicara tentang tahap nasihat karir, peneliti menjelaskan bagaimana pengajaran di kelas yang dipimpin oleh seorang penasihat karir yang menggunakan sumber daya, praktik, bimbingan, motivasi, dll. dapat membantu individu dengan gangguan penglihatan mengembangkan keterampilan hidup mereka.⁶⁸ Meskipun penelitian ini melihat bagaimana layanan bimbingan karier dapat membantu penyandang disabilitas penglihatan mengembangkan minat karier mereka, penelitian sebelumnya lebih berkonsentrasi pada cara membantu penyandang disabilitas penglihatan meningkatkan keterampilan hidup mereka. Di sinilah letak persamaan kedua penelitian tersebut.
2. Penelitian oleh Danang Prasetyo, dengan judul “*Layanan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Down Syndrome (Studi Di Yayasan Pusat Informasi dan Kegiatan Persatuan Orang Tua Anak Down Syndrome (PIK POTADS) Rajabasa Bandar Lampung)*”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode tbimbingan karir yang digunakan peneliti dalam upaya meningkatkan kemandirian anak *down syndrome* menggunakan metode langsung dan metode tidak langsung, peneliti juga meneliti tentang faktor yang dapat mempengaruhi kemandirian, faktor tersebut adalah faktor eksternal dan faktor internal⁶⁹. Persamaan

⁶⁸ Dinda Nurlaelasari, “*Bimbingan Karir Disabilitas Netra Untuk Meningkatkan Life Skill Bagi Penyandang Disabilitas Netra (Studi Di Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Bandung)*”, (*Skripsi Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, 2019*).

⁶⁹ Danang Prasetyo, “*Layanan Bimbingan Karier Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Down Syndrome (Studi Di Yayasan Pusat Informasi Dan*

penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu meneliti tentang layanan bimbingan karir akan tetapi pada penelitian terdahulu meneliti tentang meningkatkan kemandirian anak *down syndrome*, sedangkan peneliti meneliti tentang layanan bimbingan karir untuk mengembangkan minat karir disabilitas netra.

3. Penelitian oleh Tila Risya, dengan judul “Bimbingan Karir Terhadap Anak Tuna Netra (Studi di Yayasan Bina Upaya Kesejahteraan Para Cacat (BUKESRA) Banda Aceh)”. Pada peneliti ini, peneliti memfokuskan penelitiannya tentang bagaimana metode bimbingan karir untuk anak tuna netra yang bimbingan karirnya diberikan oleh guru pengajar. Tak hanya meneliti tentang bimbingan karir, peneliti juga meneliti tentang faktor pendukung dan penghambat layanan bimbingan karir⁷⁰. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti yaitu membahas tentang layanan bimbingan karir untuk disabilitas netra, hanya saja pada penelitian yang akan diteliti lebih menekankan tentang pengembangan minat karir disabilitas netra melalui layanan bimbingan karir.
4. Penelitian oleh Kamarudin, dengan judul “Bimbingan Karir Terhadap Anak Tunanetra (Studi di Sekolah Luar Biasa Negeri Pinrang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peneliti membahas tentang tujuan dari proses pelaksanaan bimbingan karir di Sekolah Luar Biasa Negeri Pinrang, selain menjelaskan tujuan dari bimbingan karir, peneliti juga membahas tentang faktor penghambat dan pendukung pelaksanaan bimbingan karir. Peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif, dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, bimbingan karir di Sekolah Luar Biasa Negeri Pinrang menggunakan proses layanan orientasi, dimana pada tahap awal terdapat beberapa instrument pada bidang studi dan bakat yang diberikan pada anak tunanetra, terdapat 2 bimbingan karir yang dilakukan yaitu akademik dan non akademik⁷¹. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah membahas tentang tujuan bimbingan karir dan faktor penghambat

Kegiatan Persatuan Orang Tua Anak *Dwon Syndrome* (PIK POTADS) Rajabasa Bandar Lampung)”, (*Skripsi Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, UIN Raden Intan, Lampung, 2021*).

⁷⁰ Tila Risya, “Bimbingan Karier Terhadap Anak Tuna Netra (Studi di Yayasan Bina Upaya Kesejahteraan Para Cacat (BUKESRA) Banda Aceh)”, (*Skripsi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2019*).

⁷¹ Kamarudin, “Bimbingan Karir Terhadap Anak Tunanetra (Studi Kasus di Sekolah Luar Biasa Negeri Pinrang)”, *Indonesian Journal of Islam Counseling (IJIC)*, Vol 3, No.1 (2019).

dan pendukung bimbingan karir, namun pada penelitian yang akan diteliti tidak membahas tentang bimbingan akademik dan non akademik.

5. Penelitian oleh Ika Septi Trisnowati, dengan judul “Pengembangan Minat dan Bakat Anak-anak Penyandang Disabilitas (Studi Kasus di Yayasan Sayap Ibu Cabang Jakarta)”. Hasil dari penelitian ini membahas tentang pengembangan minat dan bakat anak-anak penyandang disabilitas dalam seni lukis dan seni seni musik, pada penelitian ini juga membahas tentang faktor-faktor pengembangan minat dan bakat anak-anak penyandang disabilitas, penelitian ini menggunakan metode kualitatif⁷². Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pembahasan yang sama tentang cara mengembangkan minat penyandang disabilitas, perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu membahas tentang minat dan bakat penyandang disabilitas namun, pada penelitian ini lebih memfokuskan membahas tentang pengembangan minat karir disabilitas tunanetra saja dan tidak semua penyandang disabilitas.

C. Kerangka Berfikir

Disabilitas netra merupakan kondisi seseorang yang mempunyai hambatan dalam indra penglihatan, disabilitas netra tidak hanya untuk mereka yang mengalami buta total, akan tetapi seorang individu yang memiliki kemampuan untuk melihat namun terbatas. Meskipun memiliki keterbatasan dalam melihat, akan tetapi penyandang disabilitas netra juga memiliki hak dalam bersosial, beragama, pendidikan serta hak-hak lainnya yang sama dengan individu normal. Keterbatasan bukanlah menjadi halangan dalam melakukan apapun, termasuk juga dalam melakukan pekerjaan atau karier yang sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimiliki. Namun biasanya disabilitas netra memiliki masalah dalam kariernya, karena adanya hambatan- hambatan yang dimilikinya membuat disabilitas netra sulit untuk mengembangkan karier atau mengembangkan minat yang di milikinya.

Pengembangan minat karier dibutuhkan untuk dapat menunjang kehidupan seorang individu atau untuk merencanakan masa depannya. Sebagai makhluk sosial, disabilitas netra memerlukan orang lain untuk dapat membantu mengembangkan minat pada karier yang di

⁷² Ika Septi Trisnowati, “Pengembangan Minat dan Bakat Anak-anak Penyandang Disabilitas (Studi di Yayasan Sayap Ibu Cabang Jakarta)”, (*Skripsi Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2017*).

milikinya. Oleh karena itu, perlunya arahan atau bantuan dari seorang pembimbing atau orang yang ahli untuk dapat mengembangkan minat karier sesuai dengan apa yang diinginkan. Dengan demikian bimbingan karier pada disabilitas netra merupakan program layanan yang diberikan kepada individu untuk untuk perkembangannya agar menjadi lebih baik, yaitu program layanan bimbingan yang berkaitan dengan karier. Dalam melakukan bimbingan karier pada disabilitas netra tentu banyak mengalami hambatan atau rintangan yang menjadikan proses bimbingan karier tidak dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan, untuk itu panti pelayanan social sensorik netra pendowo Kudus memiliki peran yang diperlukan oleh penyandang disabilitas tuna netra dalam mengembangkan minat kariernya.

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mempunyai kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

