
ARTIKEL PENELITIAN

PEMILIHAN KARIR DALAM PERSPEKTIF SCCT (*SOCIAL COGNITIVE CAREER THEORY*) PADA TUNANETRA YANG MENEMPUH PENDIDIKAN TINGGI

ARIZA RACHMA & WIWIN HENDRIANI

Departemen Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi dalam perspektif SCCT (*Social Cognitive Career Theory*). Proses pemilihan karir dalam perspektif SCCT merupakan interaksi antara individu (faktor personal) dengan lingkungannya (faktor kontekstual) yang melibatkan aspek kognitif. Ketunanetraan merupakan salah satu faktor personal dalam proses pemilihan karir. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian merupakan tunanetra yang sedang menempuh pendidikan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga subjek penelitian memiliki tujuan pekerjaan yang sama, yaitu sebagai pengajar karena ketertarikan dengan aktivitas mengajar. Proses pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi diawali dengan berbagai pengalaman belajar yang membentuk ketertarikan (*interest*) terhadap aktivitas tertentu, kemudian membentuk tujuan karir (*goals*) serta langkah (*actions*). Kesempatan untuk melakukan eksplorasi melalui berbagai aktivitas, dukungan emosional, dan kemandirian berperan penting dalam proses pemilihan karir. Sedangkan, pendidikan tinggi berperan sebagai wadah mengembangkan dan mempersiapkan diri melalui ilmu pengetahuan.

Kata kunci: pemilihan karir, pendidikan tinggi, tunanetra

ABSTRACT

This study has purpose to know the process of career selection by the person who possesses complete visual impairment that takes high education in the perspective of SCCT (*Social Cognitive Career Theory*). The process of career selection in the SCCT's perspective is in the form of interaction between an individual (personal factor) and its environment (contextual factor) which involves cognitive aspect. Visual impairment is one of the personal factor in the process of career selection. The method of this study is qualitative research in the manner of case study research. The subjects of this study are complete visual impaired person who has high education. The result of the study shows that the three subjects have a similar job goal. They think about being a teacher because their interest in teaching. The process of their career selection begins with learning experiences that shape the interest towards certain activities, then leads to shape career goals and career actions. The chance of exploration through various activities, emotional supports, and independence, plays a significant role in the process of career selection. Meanwhile, high education plays its role as a place to accommodate self development and self preparation through knowledge.

Key words: career selection, complete visual impaired, high education



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indera penglihatan merupakan salah satu organ sensorik yang paling penting bagi manusia. Sebagian besar manusia menerima informasi dari dunianya melalui indera penglihatan. Hampir 80% pengalaman manusia dibentuk melalui informasi dari indera penglihatan (Sunanto, 2005). Informasi yang didapatkan melalui indera penglihatan dapat dikatakan lebih luas dan detail jika dibandingkan dengan informasi yang didapatkan melalui indera sensoris lainnya. Tidak hanya itu, informasi visual juga berperan dalam mengarahkan tingkah laku seseorang dan memastikan ketepatan informasi yang diterima seseorang dari lingkungannya (Mangunsong, 2014).

Kehilangan kemampuan melihat membuat seseorang kehilangan kesempatannya untuk memperoleh informasi melalui indera penglihatan, sehingga harus memanfaatkan organ sensoris lainnya yang tidak mengalami gangguan untuk memperoleh informasi (Rajkonwar, Dutta, & Soni, 2013). Selain itu, mengharuskan optimalisasi fungsi dari indera-indera lain dalam proses memperoleh informasi dan menggantikan fungsi indera penglihatan (Tarsidi, 2011), contohnya indera pendengaran, peraba, penciuman, dan perasa. Beberapa penelitian menjelaskan jika kehilangan penglihatan juga memberikan pengaruh besar terhadap kegiatan sehari-hari seperti dalam proses penyesuaian secara psikologis, adaptasi dengan aktivitas sehari-hari, dan pencarian dukungan untuk sukses di dunia (Arndt, 2010). Tidak seperti orang awas, seseorang yang kehilangan penglihatan harus beradaptasi dalam menjalani aktivitas sehari-hari terutama dalam proses mengenali lingkungan dan mobilitas (Mangunsong, 2014). Mereka membutuhkan bantuan oranglain serta waktu yang lebih lama dalam melakukan suatu aktivitas jika dibandingkan dengan orang awas.

Berbagai pengaruh serta permasalahan yang disebabkan oleh kehilangan penglihatan juga berdampak pada bagaimana tunanetra dapat memperoleh pekerjaan dan melakukan perencanaan pemilihan karir. Proses mencari pekerjaan bukan perkara mudah bagi seseorang yang kehilangan penglihatan (Brown & Lent, 2005). Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh tunanetra, terlebih pekerjaan yang menuntut ketajaman visual yang tidak dimiliki oleh tunanetra, seperti dokter, supir, arsitek, designer, dan lain sebagainya. Kekhawatiran akan ketidakmampuan untuk bekerja produktif di masa datang dan kecenderungan diasingkan juga dialami oleh seseorang yang mengalami gangguan penglihatan (Harimukthi & Dewi, 2014). Selalu akan timbul ketakutan menghadapi kehidupan masa depan yang berkaitan dengan ketersediaan lapangan pekerjaan karena kehilangan penglihatan (Brown & Lent, 2005).

Kesempatan kerja atau lapangan pekerjaan yang diperuntukan bagi tunanetra dapat dikatakan masih terbatas. Walaupun saat ini pemerintah telah menyatakan dalam UU no.8 tahun 2006 bahwa sebanyak 1% dari jumlah karyawan perusahaan swasta diperuntukan untuk penyandang disabilitas. Sedangkan, sebanyak 2% jumlah karyawan BUMN diperuntukan untuk penyandang disabilitas. Pada kenyataannya tidak semua perusahaan swasta ataupun BUMN melaksanakan peraturan tersebut, sehingga kesempatan kerja yang diperuntukkan bagi tunanetra cenderung terbatas. Disnaker Jawa Timur (2016) mencatat sampai tahun 2016, jumlah perusahaan atau instansi di Jawa Timur yang telah memperkerjakan penyandang disabilitas hanya 41 perusahaan dari 4.405 perusahaan atau baru 0,9% (Disnaker Jawa Timur, 2017). Jumlah ini tentu tidak sebanding dengan keseluruhan penyandang disabilitas yang ada yaitu sebanyak 243.533 penyandang disabilitas dewasa, hanya 718 orang

penyandang disabilitas yang sudah dipekerjakan di beberapa perusahaan swasta dan BUMN di Jawa Timur (Disnaker Jawa Timur, 2017). Kesempatan kerja tunanetra hanya berada pada ranah pekerjaan sebagai tukang pijat, pemain musik, guru, dan operator telepon pada perusahaan berbasis profit untuk tunanetra yang memiliki gelar pendidikan sarjana (Mahdia, 2014). Tunanetra sendiri sudah menyadari kondisi tersebut, seperti salah seorang tunanetra yang ditemui penulis pada proses wawancara awal. Ia menjelaskan jika kebanyakan tunanetra memiliki kesempatan di bidang pekerjaan sebagai pemain musik, guru, dan tukang pijat.

Sempitnya kesempatan kerja bagi tunanetra juga dipengaruhi oleh pandangan atau stereotip masyarakat mengenai kemampuan pekerja tunanetra. Kebanyakan masyarakat menganggap jika tunanetra memiliki kemampuan terbatas dalam bekerja, hal tersebut menyebabkan keraguan untuk menerima tunanetra sebagai karyawan (Maher, 2001). Perusahaan memiliki kecenderungan ragu untuk menerima karyawan tunanetra, hal tersebut berkenaan dengan biaya ekstra yang harus dikeluarkan oleh perusahaan guna pemenuhan akomodasi bagi tunanetra, keraguan jika nantinya karyawan tunanetra tidak akan mampu bekerja maksimal seperti karyawan awas, serta kesulitan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan tunanetra yang kemampuannya tidak sesuai dengan standar perusahaan (Crudden, McBroom, Skinner, & Moore, 1998). Jika bekerja di sebuah perusahaan, tunanetra seringkali ditempatkan di posisi yang kurang tepat dengan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut bukan dikarenakan hambatan penglihatan yang mereka alami melainkan karena keterbatasan perusahaan untuk memahami kebutuhan tunanetra dalam bekerja. Dampak dari berbagai stereotip yang kurang tepat tentang tunanetra cenderung menurunkan performa kerja karyawan tunanetra. Kurangnya pengetahuan tentang tunanetra cenderung akan membuat stereotip yang kurang tepat tersebut bertahan, sehingga berdampak pada kondisi psikologis pekerja tunanetra (Brown & Lent, 2005). Dampaknya bagi kondisi psikologis tunanetra bisa berupa stress dan menurunnya *self efficacy* dalam pekerjaan.

Kemampuan tunanetra dalam bekerja sebenarnya sama baiknya jika dibandingkan dengan kemampuan bekerja orang awas (Shalehah, 2014). Bahkan di beberapa sektor jabatan banyak dari pekerja tunanetra yang memiliki kemampuan lebih baik jika dibandingkan dengan pekerja awas. Hanya saja, tunanetra memerlukan sedikit bantuan di awal bekerja dan saat menemui beberapa kendala berkaitan dengan informasi visual. Tunanetra termasuk salah satu penyandang disabilitas yang memiliki kompetensi yang cukup baik dalam bekerja, selain tunarungu wicara dan tuna daksa (Disnaker Jawa Timur, 2017). Jenis pekerjaan yang sering dilakukan adalah *cleaning service*, operator produksi/ telepon, pengepakan atau *labelling*, pemain musik atau organ, tukang las, dan desainer produk. Tunanetra mampu untuk menunjukkan kemampuannya dengan baik dalam berbagai bidang pekerjaan baik profesional maupun semi-profesional, misalnya *industrial job* seperti kerajinan, perdagangan, operator di bidang agrikultural (Maher, 2001).

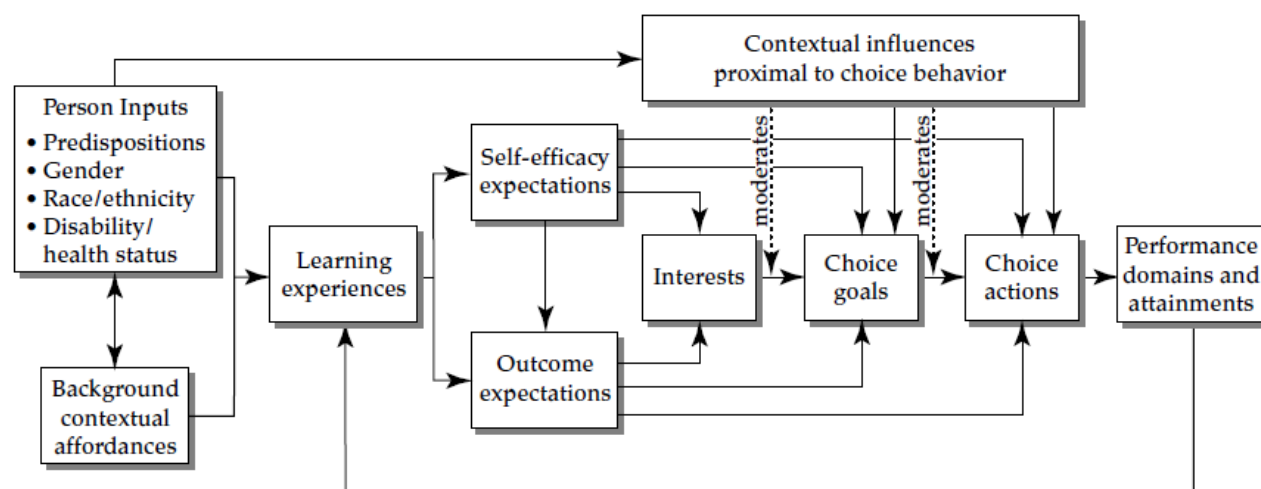
Berbagai pengalaman yang dialami oleh tunanetra dalam dunia kerja akan menjadi pengalaman belajar bagi tunanetra lainnya dan mempengaruhi perencanaan dalam karir. Hal tersebut dikarenakan pada dasarnya manusia secara aktif dipengaruhi oleh lingkungan. Manusia tanpa sadar selalu melakukan pengamatan terhadap apa yang terjadi di lingkungan, yang lebih lanjut akan mempengaruhi perilakunya (Brown & Lent, 2005). Sedikit banyak hal pengalaman kerja tunanetra akan membawa pengaruh pada perilaku pemilihan karir tunanetra lainnya. Selain itu, tunanetra memiliki faktor resiko dalam bekerja yang lebih besar jika dibandingkan penyandang disabilitas yang lainnya (Brown & Lent, 2005), sehingga tunanetra membutuhkan persiapan guna penguasaan keahlian tertentu yang dapat membantunya dalam memperoleh suatu pekerjaan atau membuka usahanya sendiri. Persiapan penguasaan keahlian tertentu bisa dilakukan melalui persiapan pemilihan karir. Oleh karena itu, penting bagi tunanetra untuk melakukan perencanaan dalam pemilihan karir yang matang sedari awal guna menunjang kesuksesan tunanetra di dunia kerja.

Perencanaan pemilihan karir pada individu dapat berupa pemilihan pendidikan lanjutan ataupun pemilihan pekerjaan (Patton & McMahon, 2014). Oleh karena itu, proses pemilihan karir telah terjadi ketika individu tunanetra memilih pendidikan lanjutannya seperti melanjutkan ke pendidikan tinggi, sehingga menjadi salah satu pertimbangan dalam penelitian ini. Dengan melanjutkan pendidikannya ke Perguruan Tinggi otomatis tunanetra telah mengkerucutkan minatnya pada satu bidang sesuai dengan jurusan yang diambil. Sesuai dengan tujuan pendidikan tinggi pada UU No.30 tahun 1990 bab II pasal 2 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian. Oleh sebab itu, lulusan perguruan tinggi dianggap memiliki peluang kerja yang lebih baik, karena lebih siap untuk masuk di dunia kerja sebagai tenaga profesional jika dibandingkan dengan lulusan Sekolah.

Pemilihan karir merupakan salah satu aspek dari gambaran masa depan yang direalisasikan oleh individu, dimana hal tersebut akan mempengaruhi berbagai hal yang diminati di masa depan, perencanaan langkah-langkah yang akan direalisasikan, serta evaluasi yang berkaitan dengan tingkat keyakinan dan harapan bahwa tujuan di masa depan yang direncanakan akan terealisasi (Lerner & Steinberg, 2004). Fungsi pemilihan karir dalam kehidupan seseorang adalah untuk membantunya dalam memilih jalur karir di masa depan yang sesuai dengan harapan dan potensinya. Disamping itu, pemilihan karir yang dilakukan berperan penting dalam menentukan perilaku seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan di masa depan dan mempertahankan perilaku tersebut (Brown & Lent, 2005). Contohnya adalah mengikuti berbagai pelatihan guna meningkatkan kemampuan atau keterampilan seperti keterampilan memasak, melukis, dan sebagainya.

Adanya berbagai hambatan yang dialami oleh tunanetra dalam pemilihan karir seperti keterbatasan lapangan pekerjaan, sikap diskriminasi, serta stigma negatif terhadap kemampuan tunanetra dalam bekerja yang menjadi faktor yang mempengaruhi proses pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi. Menentukan pilihan karir bagi tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi bukan suatu hal yang mudah, walaupun secara akademik mereka telah dipersiapkan untuk menjadi seorang profesional pada suatu bidang. Tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi mengalami keraguan yang lebih tinggi dalam pemilihan karir jika dibandingkan dengan individu awas yang menempuh pendidikan tinggi. Seringkali mereka mencari bantuan orang lain untuk dapat menentukan pilihan karirnya (Brown & Lent, 2005).

Kondisi disabilitas menjadi salah satu faktor personal dalam teori *Social Cognitive Career Theory* (SCCT). Faktor personal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses pemilihan karir. Kondisi disabilitas memungkinkan munculnya berbagai hambatan bagi seseorang di dalam dunia kerja, sehingga kondisi disabilitas menjadi suatu tantangan tersendiri dalam pemilihan karir maupun dalam bekerja (Brown & Lent, 2005). SCCT merupakan teori yang dikembangkan dari teori kognisi sosial milik Bandura. SCCT menjelaskan pemilihan karir sebagai interaksi antara individu (faktor personal) dengan lingkungannya (faktor kontekstual) yang melibatkan aspek kognitif di dalamnya yang akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam karir. Pemilihan karir merupakan proses yang dinamis dan dipengaruhi oleh beberapa aspek yang saling mempengaruhi satu sama lain (*triadic system*). Pemilihan karir berawal dari berbagai pengalaman belajar seseorang (faktor personal) dari lingkungannya (kontekstual) yang mengarahkan ketertarikan atau minat (*interest*) pada suatu aktivitas tertentu. Kemudian dari ketertarikan atau minat (*interest*) akan memunculkan tujuan-tujuan (*goals*) dalam karir, selanjutnya tujuan (*goals*) akan mendorong seseorang untuk melakukan langkah-langkah (*actions*) dalam karir.



Gambar 1. Kerangka Konseptuan SCCT (Brown & Lent, 2005)

Penelitian ini penting dilakukan karena tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi memiliki potensi yang perlu dikembangkan terkait dengan pemilihan karirnya. Selain itu tunanetra pada umumnya memiliki berbagai faktor resiko dalam bekerja serta proses pemilihan karir jika dibandingkan dengan individu awas. Adanya berbagai hambatan yang dialami baik dari kondisi fisik maupun lingkungan, kemungkinan besar akan mempengaruhi proses pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi. Penelitian ini nantinya bertujuan untuk menggali bagaimana proses pemilihan karir dalam perspektif SCCT (*Social Cognitive Career Theory*) pada tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi dengan mengidentifikasi setiap prosesnya.

METODE

Penelitian menggunakan metode kualitatif agar dapat memahami suatu fenomena secara utuh dalam *setting* natural dimana fenomena itu terjadi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus intrinsik dengan tujuan yaitu memperoleh pemahaman yang utuh, lebih baik, dan terintergrasi, mengenai hubungan berbagai fakta dan dimensi kasus yang ada (Poerwandari, 2007).

Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara dengan bantuan pedoman umum wawancara. Pedoman wawancara digunakan untuk membantu penulis agar wawancara tidak keluar dari fokus penelitian. Namun, wawancara tetap dilakukan secara *unstructured* dan *non-directive interviewed* sehingga tidak terpaku hanya pada apa yang tercantum dalam pedoman wawancara.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan 3 tunanetra yang sedang menempuh pendidikan tinggi di Surabaya. Keseluruhan subjek penelitian berusia antara 19-20 tahun dan merupakan mahasiswa semester 3. Ketiga subjek berasal dari jurusan pendidikan tinggi yang berbeda-beda

Analisis Data

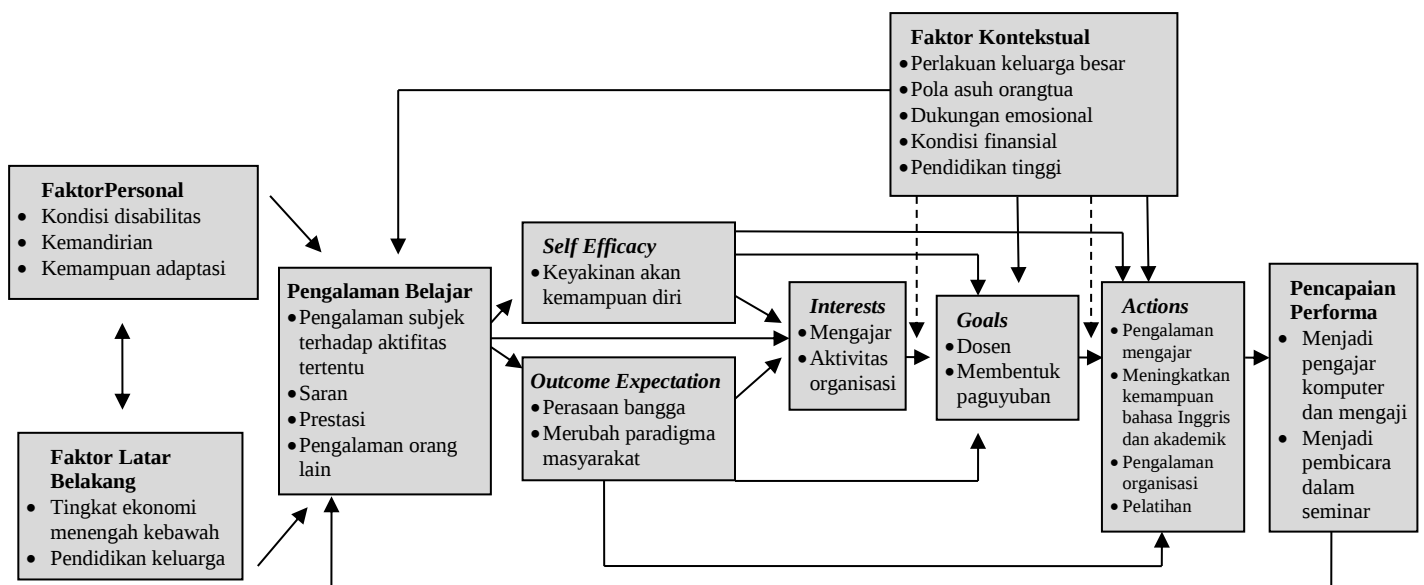
Data wawancara diorganisasikan dengan cara menyusun verbatim (kata demi kata) terlebih dahulu. Kemudian data dianalisis dengan teknik analisis tematik dengan cara mengoding informasi sesuai dengan tema. Analisis tematik dilakukan dengan panduan teori (*theory driven*) sesuai konteks penelitian.

HASIL PENELITIAN

Melalui data penelitian diketahui bahwa ketiga subjek yang merupakan tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi memiliki tujuan karir sebagai seorang tenaga pengajar khususnya sebagai guru atau dosen. Proses pemilihan karir pada setiap subjek memiliki dinamika yang berbeda satu sama lain. Tidak hanya itu, faktor yang mempengaruhi ketiga subjek penelitian dalam proses pemilihan karir juga berbeda satu sama lain. Berikut adalah proses pemilihan karir pada masing-masing subjek penelitian:

a. Proses Pemilihan Karir Pada Subjek 1

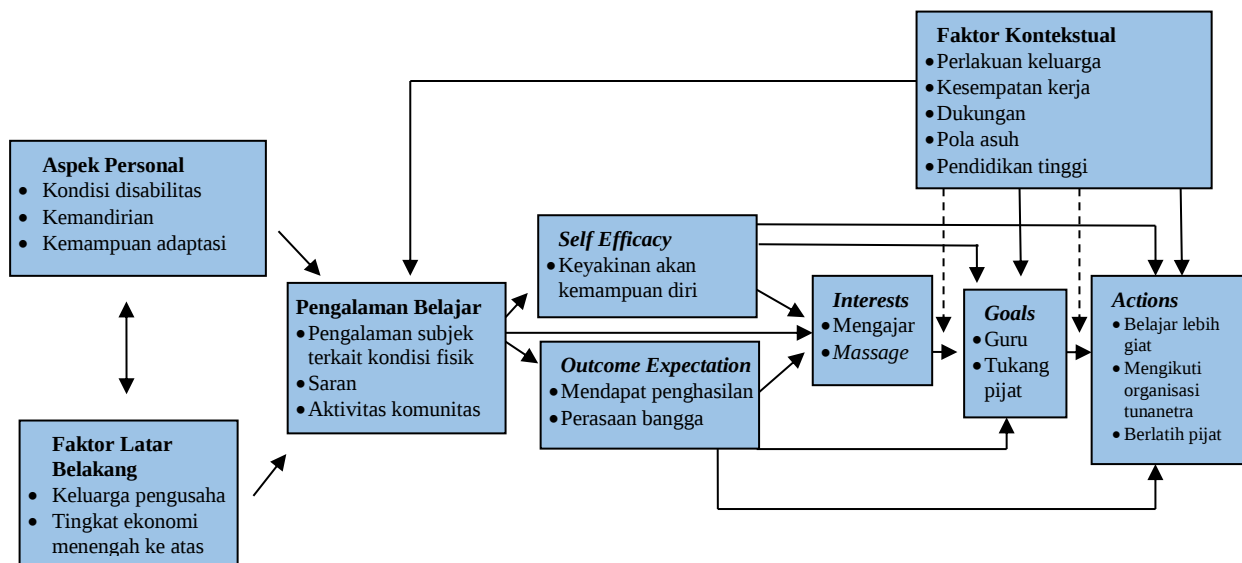
Pada subjek 1 proses pemilihan karir diawali dengan ketertarikannya terhadap aktivitas mengajar melalui berbagai pengalamannya pada saat masih duduk di bangku sekolah. Saat itu kebanyakan dari gurunya memiliki metode pengajaran yang monoton, sehingga ia sering merasa bosan dan mengantuk. Oleh karena itu, ia termotivasi untuk nantinya dapat membuat metode pengajaran yang menyenangkan. Kemudian sejak masih duduk di bangku sekolah subjek 1 sering diminta untuk mengajar, sehingga ia semakin tertarik dengan aktivitas mengajar. Hingga pada akhirnya ia memutuskan untuk menjadi guru atau dosen saat duduk di kelas 3 SMA.



Gambar 2. Proses Pemilihan Karir Subjek 1

b. Proses Pemilihan Karir Pada Subjek 2

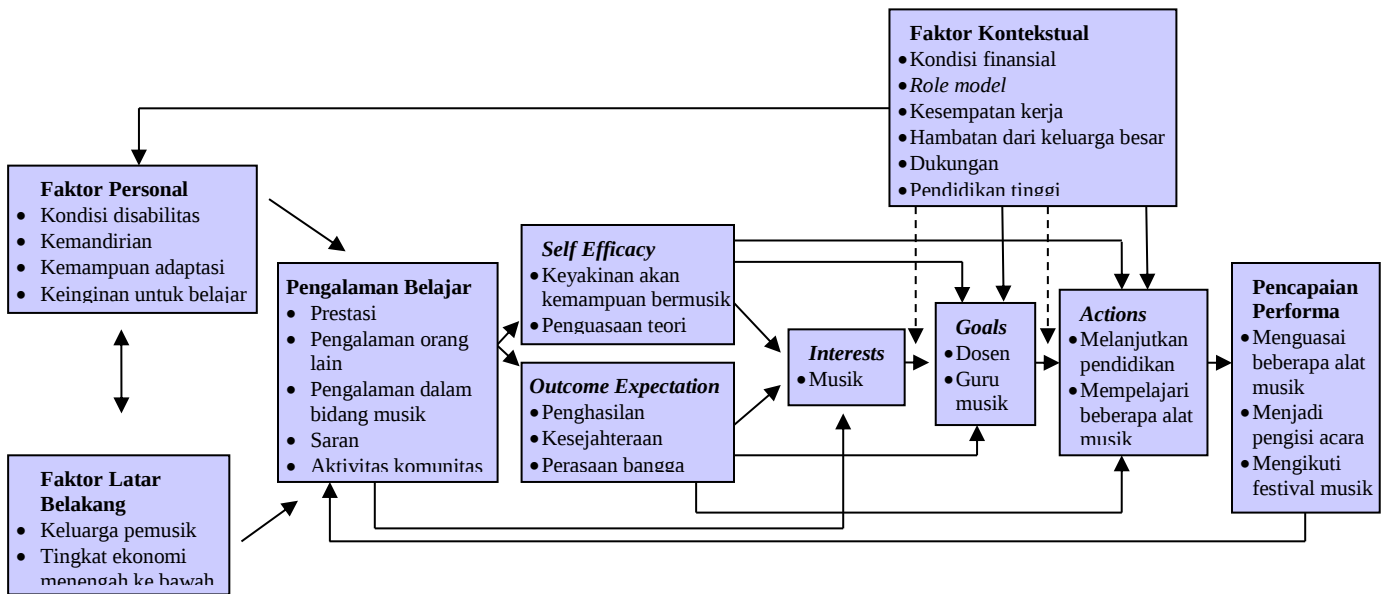
Pada subjek 2 proses pemilihan karir diawali dengan pengalamannya dengan pelajaran ekonomi. Subjek telah menyukai pelajaran ekonomi sejak kelas 1 SMA, terutama materi akuntansi. Selain itu, subjek juga tertarik dengan aktivitas mengajar. Subjek 2 berpendapat jika melalui mengajar ia dapat membagikan ilmu kepada orang banyak. Berbagai pengalamannya tersebut mendorong ketertarikan subjek 2 pada kedua bidang tersebut yaitu ekonomi dan mengajar sehingga akhirnya ia memiliki untuk mengambil jurusan pendidikan ekonomi agar dapat mempelajari keduanya dalam satu waktu.



Gambar 3. Proses Pemilihan Karir Subjek 2

c. Proses Pemilihan Karir Pada Subjek 3

Pada subjek 3 proses pemilihan karir diawali dengan pengalaman belajarnya dari lingkungannya. Latar belakang profesi keluarganya yang merupakan pemusik secara tidak langsung membentuk ketertarikannya pada bidang musik sejak kecil. Tidak hanya sebatas keterarikan saja, subjek 3 mampu untuk menunjukkan kemampuannya di bidang musik pada orangtuanya. Sejak itu orangtua subjek 3 memahami jika dibalik keterbatasan fisiknya, subjek 3 memiliki bakat di bidang musik yang harus terus dikembangkan. Pada akhirnya subjek 3 memutuskan untuk menjadi dosen atau guru musik sambil sekaligus menjadidi pemain musik.



Gambar 4. Proses Pemilihan Karir Subjek 3

DISKUSI

Pada proses pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi, faktor personal yaitu kondisi disabilitas merupakan salah satu pertimbangan penting dalam proses pemilihan karir. Namun, masing-masing tunanetra memiliki perbedaan pendapat dalam memandang kondisi disabilitas tersebut. Kondisi disabilitas dapat menjadi tantangan tersendiri bagi seseorang dalam proses pemilihan karir yang memerlukan perhatian khusus (Tenenbaum, Byrne, & Dahling, 2014). Kondisi disabilitas juga dapat menjadi hambatan dalam mobilitas dan memunculkan diskriminasi (Brown & Lent, 2005). Sebagian memandang ketunanetraan sebagai motivasi untuk mencari solusi dan pembuktian atas kemampuannya. Sedangkan, sebagian lagi memandang ketunanetraan sebagai suatu hambatan dalam karirnya. Apalagi bagi tunanetra yang tidak sejak dari lahir, mereka masih sering membandingkan dirinya sebelum dan sesudah mengalami ketunanetraan.

Aspek personal selanjutnya adalah faktor kemandirian, yang mana faktor ini menjadi faktor penting dalam proses pemilihan karir. Kemandirian yang berkembang sejak usia dini menjadi faktor penting dalam proses pencapaian karir bagi tunanetra, seseorang yang terbiasa untuk mandiri akan terbiasa untuk bepergian sendiri dengan menggunakan peralatan yang ada sehingga tidak akan tergantung dengan orang lain (Maher, 2001). Pembentukan kemandirian pada tunanetra sangat dipengaruhi oleh pola asuh kedua

orangtua. Tunanetra yang terbiasa diperlakukan sama dengan saudaranya yang bukan tunanetra oleh orangtuanya, akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk bermain dan mengeksplorasi dunianya. Proses eksplorasi memberikan pengaruh signifikan terhadap perkembangan *social skill*, *personal independent*, dan *positive self-image* yang sangat penting dalam proses pemilihan karir di masa depan (Maher, 2001). Pada subjek dengan pola asuh orangtua subjek yang demokratis lebih memiliki kebebasan untuk melakukan berbagai kegiatan yang mereka sukai. Pola asuh demokratis pada orangtua anak tunanetra meliputi keterbukaan mengutarakan pendapat, kebebasan dalam pilihan dan bertanggung jawab, dan tidak menekankan pada pemberian hukuman pada kesalahan anak namun lebih kepada pemberian naseha (Purba, 2016).

Pembentukan kemandirian pada tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi, juga tidak terlepas dari peran aktivitas yang dilakukan dalam komunitas tunanetra. Melalui berbagai aktivitas komunitas, tunanetra akan dilatih dalam hal keterampilan aktivitas kehidupan sehari-hari dan peningkatan *soft skill*. Mengikuti organisasi atau komunitas dapat memberikan kesempatan untuk melatih keterampilan kepemimpinan, melatih kemampuan dalam manajemen waktu, memperluas jaringan atau *networking*, mengasah kemampuan sosial, dan melatih kemampuan dalam menyelesaikan masalah atau manajemen konflik (Pertwi, Sulistiyaman, Rahmawati, & Kaltsum, 2014).

Sejauh ini, latar belakang keluarga cukup berpengaruh pada proses pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi. Sebagian subjek termotivasi untuk lebih baik lagi dalam hal pendidikan dan karir karena berasal dari latar belakang tingkat ekonomi keluarga menengah kebawah. Banyak dari orang dengan latar belakang keluarga yang tidak mendukung dalam karir lebih termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam karir dan kehidupan (Lent, Hackett, & Brown, 1994). Kemudian, sebagian lagi dipengaruhi oleh latar belakang pekerjaan keluarga, sehingga mereka tidak asing dengan pekerjaan tersebut sejak kecil.

Selanjutnya adalah pengalaman belajar, melalui pengalaman belajarnya tunanetra dapat melakukan evaluasi terhadap kemampuannya sendiri dan observasi baik dari pengalaman oranglain maupun pengalamannya sendiri (Brown & Lent, 2005). Ketiga subjek menilai

kemampuannya sendiri (*self efficacy*) pada suatu bidang melalui pengalaman belajarnya. Nantinya, penilaian ini akan menentukan perilaku dan pemikiran seseorang mengenai karir. Selain itu, *role models* termasuk sosok terkenal yang tidak dikenal secara pribadi, juga dapat mempengaruhi proses pemilihan karir mereka. Individu akan cenderung terinspirasi tentang bagaimana seseorang tersebut bisa menjadi sosok yang sukses (Greenhaus & Callanan, 2006). Selain itu, berbagai pengalaman belajar juga membantu tunanetra guna mendapatkan gambaran aktivitas karir tertentu beserta hasil yang akan didapatkannya dari karir tersebut. Harapan akan hasil yang akan didapatkan dari karir tertentu biasanya disebut dengan *outcome expectation*. *Outcome expectation* biasanya berperan dalam motivasi ekstrinsik (Brown & Lent, 2005). Ketiga subjek menjelaskan jika mereka memiliki ekspektasi hasil akan perasaan bangga ketika dapat mencapai tujuan karir yang mereka inginkan, serta sebagai pembuktian kepada orang lain jika mereka mampu walaupun memiliki keterbatasan.

Self efficacy dan *outcome expectation* akan mempengaruhi pembentukan minat (*interest*) pada seseorang, seseorang akan cenderung melakukan pemilihan karir berdasarkan minat atau ketertarikannya (*interest*) (Athanasou & Esbroeck, 2008). Ketertarikan atau minat (*interest*) seseorang pada suatu aktivitas mendorong individu untuk menentukan tujuan (*goals*) karirnya (Brown & Lent, 2005). Tujuan (*goals*) karir bisa berupa pekerjaan yang diinginkan di masa depan. Keseluruhan subjek memiliki minat (*interest*) pada aktivitas yang sama yaitu mengajar. Ketertarikan tersebut mengarahkan ketiga subjek pada tujuan karir (*goals*) sebagai pengajar yaitu guru atau dosen.

Terdapat beberapa usaha atau langkah (*actions*) yang telah dilakukan untuk mewujudkan tujuan karir (*goals*). Langkah (*actions*) tersebut berupa mengikuti *training*, melanjutkan pendidikan, mempebanyak pengalaman dalam berbagai aktivitas, dan mengikuti kelas khusus. Dari usaha atau langkah (*actions*) tersebut sebagian subjek menunjukkan beberapa pencapaian performa. Pencapaian performa tersebut akan menghasilkan umpan balik dari lingkungannya, baik positif maupun negatif. Umpan balik yang diterima berkenaan dengan proses evaluasi yang akan membentuk perilaku karir di masa depan (Lent, Hackett, & Brown, Contextual Support and Barries to Career Choice: A Social Cognitive Analysis, 2000).

Pada prosesnya, pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi dipengaruhi oleh faktor kontekstual. Faktor kontekstual bisa berperan sebagai penghambat (*barriers*) maupun pendukung (*supportive*). Minat (*interest*) seseorang pada suatu aktivitas akan berubah menjadi tujuan (*goals*) karir, dan tujuan (*goals*) menjadi langkah (*actions*) apabila lingkungan individu bersifat *suppotive* atau mendukung pilihan karir tersebut (Brown & Lent, 2005). Pada salah subjek penelitian diketahui jika kondisi finansial keluarga menjadi motivasinya untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan karirnya. Namun, juga menjadi hambatan dalam melanjutkan pendidikannya untuk mencapai tujuan karirnya sebagai dosen.

Faktor kontekstual juga meliputi kesempatan kerja bagi tunanetra. Tak dapat dipungkiri jika kesempatan kerja bagi tunanetra tidak sebesar kesempatan kerja bagi individu awas. Ketiga subjek memiliki pandangan yang berbeda tentang kesempatan kerja bagi tunanetra secara umum. Sebagian subjek menganggap kesempatan kerja bagi tunanetra masih tergolong sedikit karena berbagai pengalaman tidak menyenangkan yang selama ini ia terima. Namun, sebagian lagi berpendapat jika kesempatan kerja bagi tunanetra tergantung dari usaha mereka untuk meningkatkan kemampuannya.

Ketiga subjek sepakat jika dukungan emosional yang diberikan keluarga merupakan faktor terpenting bagi subjek dalam hal apapun, termasuk dalam proses pemilihan karir. Dukungan yang diberikan keluarga membantu tunanetra untuk melewati masa-masa sulit di kehidupannya. Dukungan yang diberikan keluarga berdampak penting pada kesejahteraan psikologi tunanetra (Maher, 2001), terutama pada kepuasan hidup dan kemunculan simptom depresif (Reinhardt, 1996). Selain dukungan keluarga, saran yang diberikan orang lain juga menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan tujuan karir dan juga dalam pemilihan jurusan di Perguruan Tinggi, tanpa mengabaikan minat mereka.

Pendidikan tinggi memberikan perannya terhadap proses pemilihan karir tunanetra, yaitu sebagai wadah mengembangkan diri terutama dalam aspek penguasaan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan tujuan karir. Melalui pendidikan tinggi, tunanetra dapat mempersiapkan diri untuk mencapai tujuan karir serta bersosialisasi dengan orang awas. Namun sampai saat ini, keseluruhan subjek menjelaskan jika tidak ada bimbingan khusus dari Unit Layanan Disabilitas yang ada di Universitas terutama dalam proses pemilihan karir.

Bahkan salah satu subjek menjelaskan jika Unit Layanan Disabilitas tidak tersedia di Universitasnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa poses pemilihan karir tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) diawali dengan berbagai pengalaman belajar yang didapatkan melalui lingkungannya. Faktor personal yaitu kondisi disabilitas dan kesempatan untuk melakukan eksplorasi memegang peranan penting dalam pengalaman belajar. Tunanetra yang diberikan kesempatan untuk mencoba berbagai aktivitas oleh orangtuanya memiliki kemandirian dan kemampuan adaptasi yang lebih baik, jika dibandingkan dengan tunanetra yang tidak diberi kesempatan oleh orangtuanya untuk mencoba berbagai aktivitas. Mereka dapat memandang ketunanetraan bukan sebagai halangan dalam mencapai karir yang diinginkan. Berbagai kegiatan di komunitas juga memiliki pengaruh penting pada tunanetra dalam pengalaman belajar. Pendidikan tinggi dalam proses pemilihan karir, berperan sebagai wadah untuk mengembangkan diri serta mempersiapkan diri melalui ilmu pengetahuan yang diberikan.

Pengalaman belajar akan memunculkan ketertarikan atau minat (*interest*) terhadap suatu aktivitas tertentu yang dapat memunculkan beberapa tujuan karir (*goals*) di masa depan. Tidak hanya tujuan karir namun juga memunculkan beberapa rencana dalam karir (*actions*), baik jangka panjang maupun rencana jangka pendek untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Keseluruhan subjek memiliki tujuan karir yang sama, yaitu sebagai guru dan dosen. Penetapan tujuan karir dipengaruhi faktor keyakinan diri (*self efficacy*) dan ekspektasi hasil (*outcome expectation*). Proses penetapan tujuan dan penerapan langkah-langkah dalam karir secara tidak langsung dipengaruhi oleh lingkungan (kontekstual), jika lingkungan bersifat suportif maka akan memudahkan penetapan tujuan dan penerapan langkah-langkah untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan jika bersifat menghambat, maka penetapan tujuan dan penerapan langkah-langkah dalam proses pemilihan karir menjadi kurang optimal. Kemudian, penerapan langkah untuk mencapai karir yang diinginkan akan menghasilkan performa yang selanjutnya menjadi evaluasi diri atau pengalaman belajar. Proses pemilihan

karir akan berlangsung terus menerus dan akan berubah-ubah seiring dengan pengalaman belajar yang didapatkan.

Adapun penelitian ini masih perlu untuk dikembangkan lagi, sehingga pada penelitian selanjutnya akan lebih baik jika menggunakan subjek penelitian tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi dari semester yang berbeda seperti semester awal, tengah, dan akhir. Sehingga nantinya akan lebih terlihat keunikan proses pemilihan karir pada tunanetra yang menempuh pendidikan tinggi di setiap tingkatan semester. Kemudian, diperlukan pengambilan data melalui *signifikan others*, sehingga penjelasan tentang faktor kontekstual (dukungan emosional, pola asuh, respon, pengaruh pendidikan tinggi) dapat tergambar lebih jelas dalam penelitian.

PUSTAKA ACUAN

- Arndt, K. (2010). *College students who are deafblind: Perceptions of adjustment and academic*. Jogjakarta: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Athanasou, J., & Esbroeck, R. (2008). *International Handbook of Career Guidance*. New York: Springer Science Business Media .
- Brown, S., & Lent, R. (2005). *Career Development And Counseling*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Crudden, A., McBroom, L., Skinner, A., & Moore, E. (1998). *Comprehensive examination of barriers to employment among persons who are blind and visually impaired*. Mississippi: Mississippi State University.
- Disnaker Jawa Timur. (2017). *Kebijakan Publik dan Peluang Bekerja untuk Penyandang Disabilitas Jawa Timur*. Surabaya: Disnaker Jawa Tiimur.
- Greenhaus, J., & Callanan, G. (2006). *Encyclopedia Career Development*. London: SAGE Publication Inc.
- Harimukthi, M. T., & Dewi, S. K. (2014). Eksplorasi Kesejahteraan Psikologis Individu Dewasa Awal Penyandang Tuna Netra. *Jurnal Psikologi Undip*, 64-77.
- Lent, R., Hackett, G., & Brown, S. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. Lent, R., Hackett, G., Brown, S. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 79-122.
- Lent, R., Hackett, G., & Brown, S. (2000). Contextual Support and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 36-49.
- Lerner, R., & Steinberg, L. (2004). *Handbook of Adolescent Psychology Second Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Mahdia , A. (2014). Stress Kerja Pada Tunanetra yang Bekerja sebagai Karyawan Perusahaan berbasis Profit di Jakarta. *Jurnal Psikologi Volume 7*, 1-6.
- Maher, J. (2001). Blind professionals: The Influence Of Careers Guidance Practitioners. *The British Journal of Visual Impairment*, 115-118.

- Mangunsong, F. (2014). *Psikologi dan Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus Jilid Kesatu*. Jakarta: LPSP3 UI.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and System Theory : Connecting Theory and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Pertiwi, M. C., Sulistiyaman, A., Rahmawati, I., & Kaltsum, H. (2014). Hubungan Organisasi dengan Mahasiswa dalam Menciptakan Leadership. *Alkuturasi Bimbingan dan Konseling pada Pendidikan Dasar Menuju Peserta Didik berkarakter* (pp. 227-234). Surakarta: PGSD FKIP UMS.
- Poerwandari, K. (2007). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Purba, J. W. (2016). Pola Asuh Orangtua Tunanetra terhadap Anak Normal di Pekanbaru. *JOM Fisip*, 1-12.
- Rajkonwar, S., Dutta, J., & Soni. (2013). Adjustment and Academic Achievement of Visually Handicapped School Children in Assam. *International Journal of Science and Research*, 1228-1235.
- Reinhardt, J. (1996). The Importance of Friendship and Family Support in Adaptation to Chronic Vision Impairment. *The Journals of Gerontology Series B*, 268-278.
- Shalehah, I. (2014). *Kesempatan Kerja bagi Tunanetra (Studi Kasus terhadap Anggota Ikatan Tunanetra Muslim Indonesia (ITMI) Kota Yogyakarta)*. UIN Jogjakarta: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Sunanto, J. (2005). *Mengembangkan Potensi Anak dengan Berkelainan Penglihatan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Tarsidi, D. (2011). Pengembangan Fungsi Organ-organ Pengindraan untuk Mengoptimalkan Keberfungsian Individu Tunanetra dalam Kehidupan Sehari-hari. *Jurnal Asesmen dan Intervensi Anak Berkebutuhan Khusus*, 82-89.
- Tenenbaum, R., Byrne, C., & Dahling, J. (2014). Interactive Effects of Physical Disability Severity and Age of Disability Onset on RIASEC Self Efficacies. *Jornal of Career Assessment*, 274-289.