PROSIDING
SEMINAR NASIONAL HASIL PENGABDIAN 2023
"Penguatan Riset, Inovasi, Kreativitas Peneliti dan Pengabdi di Era 5.0"
LP2M-Universitas Negeri Makassar, 4 November 2023

Pelatihan Perencanaan Karir bagi Komunitas Mahasiswa Disabilitas di Kota Makassar

Rahmawati Syam[1*], Resekiani Mas Bakar[2], Andi Nasrawati Hamid[3], Syamsul Bakhri Gaffar[4], Dahlan[5]
[123]Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar [4]Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan,Universitas Negeri Makassar [5]Jurusan Adminitrasi Publik, Program Pasca Sarjana IISIP YAPIS Biak.

Abstrak – Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi mengisyaratkan adanya ketersediaan sumber daya yang andal. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya dengan kualitias baik yang tentunya memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi. Kualifikasi sumber daya yang baik dapat diawali dengan mengenali kekuatan yang dimiliki dan mengelola kelemahan yang ada serta menyusun perencaanan karir yang tepat bagi individu. Kemampuan dalam mengenali, mengembangkan diri serta merencanakan karir yang lebih matang dibutuhkan oleh para penyandang disabilitas agar angka partisipasi kerja menjadi lebih tinggi. Pengembangan diri dan perencanaan karir menjadi hal yang dianggap penting sebagai persiapan atau bekal bagi individu khususnya penyandang disabilitas agar lebih siap terjun di dunia kerja. Pelaksanaan kegiatan PKM ini berfokus kepada pelatihan Perencanaan Karir yang terbagi atas tiga sesi latihan terhadap materi yang telah diberikan pada setiap akhir pertemuan. Pelaksanaan PKM dipusatkan di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Peserta pelatihan berjumlah delapan mahasiswa disabilitas khususnya penyandang tuna netra. Peserta kegiatan sangat mengapresiasi kegiatan ini dan terbantu karena peserta mendapatkan tambahan pengetahuan, pengalaman mengetahui minat bakat serta keterampilan yang berkaitan dengan perencanaan karir dan persiapan untuk memasuki dunia kerja.

Kata kunci: Komunitas Mahasiswa Disabilitas**,** Pelatihan, Perencanaan Karir.

Abstract – The growth and development of an organization imply the availability of reliable resources. The resources in question are high-quality resources that, of course, possess qualifications suitable for the organization's needs. The qualification of good resources can begin by recognizing the strengths and managing existing weaknesses, as well as formulating appropriate career planning for individuals. The ability to recognize, develop oneself, and plan a more mature career is needed by people with disabilities so that the rate of workforce participation becomes higher. Self-development and career planning are considered important as preparation for individuals, especially those with disabilities, to be better prepared to enter the workforce. The implementation of this Community Service Program (PKM) focuses on Career Planning training, which is divided into three training sessions on the material provided at the end of each meeting. The PKM implementation is centralized at the Faculty of Psychology, Universitas Negeri Makassar. The training participants consist of eight students with disabilities, especially those with visual impairments. The participants highly appreciate this activity and are helped because they gain additional knowledge, experience in discovering interests, talents, and skills related to career planning and preparation to enter the workforce.

Keywords: Community of Disabled Students, Training, Career Planning.

I. PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa siapapun berhak mendapatkan pekerjaan sesuai dengan tujuan karir yang diinginkan, tidak terkecuali bagi penyandang disabilitas. Undang-undang No. 8 tahun 2016 pasal 53 ayat 1 dan 2 tentang pelibatan penyandang disabilitas dalam dunia kerja sudah sangat jelas bahwa semua penyedia kerja wajib menyiapkan akses kerja bagi penyandang disabilitas. Jika dilihat dari segi pelaksanaannya dapat dikategorikan menjadi dua, yakni sektor pemerintah maupun swasta. Penyedia kerja dari sektor pemerintah wajib mempekerjakan minimal 2% penyandang disabilitas dari jumlah karyawan, sedangkan pada sektor swasta paling kurang 1% dari jumlah karyawan yang tersedia.

Aturan yang tertera pada undang-undang tersebut sudah cukup jelas menerangkan bahwa penyandang disabilitas berhak atas karir atau pekerjaan yang diinginkan. Sayangnya, upaya pemerintah serta dukungan dari berbagai pihak termasuk Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) di Indonesia dalam meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas belum berbanding lurus dengan kenyataan yang ada. Tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas masih menunjukkan angka yang rendah. Badan Pusat Statistik tahun 2019 sampai 2022 melaporkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) penyandang disabilitas selama empat tahun berturut-turt masih rendah jika dibandingkan dengan non-disabilitas.

Rendahnya tingkat partisipasi angka kerja bagi penyandang disabilitas disebabkan oleh dua faktor penghambat, yakni faktor eksternal atau yang berasal dari luar dirinya, maupun dari internal atau dari dalam dirinya. Faktor eksternal dapat berasal dari stigmatisasi masyarakat yang negatif. Stigma negatif ini membuat para penyandang disabilitas dipandang sebelah mata oleh masyarakat (Benoit, Jansson, Jansenberger & Phillips, 2013). Selain itu, sikap orang tua yang cenderung melindungi anaknya yang mengalami disabilitas dilakukan secara berlebihan membuat anaknya menjadi semakin tidak berdaya dan berkembang secara mandiri (Kristiyanti, 2019).

Faktor selanjutnya yang turut memengaruhi rendahnya angka partisipasi tersebut adalah faktor internal, yakni kepercayaan diri (Dewi, 2015; Mulyadi, 2020), penyesuaian diri (Purinami, Apsari & Mulyana, 2018), rendahnya kapasitas penyandang disabilitas akibat minimnya akses pendidikan dan pengembangan diri (Utami, 2015). Hal ini kemudian cukup berdampak pada kondisi yang membuat para penyandang disabilitas kesulitas mengakses dunia kerja sesuai harapan. Dibutuhkan pembekalan bagi penyandang disabilitas untuk melakukan pengembangan diri serta perencanaan karir yang matang agar dapat sukses pada jalur karir yang ditentukan.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pengabdi terhadap mitra menujukkan bahwa hingga saat ini komunitas yang terdiri dari mahasiswa penyandang disabilitas belum mendapatkan pembekalan atau intervensi yang dapat membantu mereka untuk mengenali, mengembangkan diri serta menyusun perencanaan karir yang sesuai serta kesiapan memasuki dunia kerja. Stigma negatif dari masyarakat terhadap kemampuan yang dimiliki, membuat para penyandang disabilitas merasa ragu, tidak percaya diri bahkan cenderung menarik diri untuk memasuki tahapan karir selanjutnya yakni terjun ke dunia kerja. Oleh karena itu secara umum dapat disimpulkan bahwa mitra membutuhkan intervensi yang dapat memudahkan dirinya dalam mengembangkan diri serta menyusun perencanaan karir yang matang sehingga lebih siap untuk berkontribusi positif pada dunia kerja.

II. METODE YANG DIGUNAKAN

Berdasarkan tujuan dan target yang akan dicapai dan hasil identifikasi serta observasi yang dilakukan pada mitra, berikut adalah langkah-langkah dalam mendukung realisasi kegiatan tersebut:

1. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah ceramah materi, tes minat bakat, demontrasi/ latihan, diskusi dan tanya jawab.
2. Agar mitra memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan perencanaan karir maka

metode yang digunakan adalah ceramah dan diskusi.

3. Agar mitra memiliki kemampuan dalam merencanakan karir maka metode yang digunakan adalah demonstrasi/latihan, diskusi dan tanya jawab.
4. Agar mitra dapat memiliki persiapan yang lebih baik untuk mengarahkan karirnya secara mandiri maka metode yang digunakan adalah dilakukan demontrasi mendaftar pada platform yang berfokus pada profesionalisme (linked-in), roleplay, diskusi dan tanya jawab.

III. PELAKSANAAN DAN HASIL KEGIATAN

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mitra dalam hal ini mahasiswa disabilitas di Kota Makassar melalui kegiatan pelatihan perencanaan karir dimana pelatihan ini dibagi menjadi tiga materi utama.

PELAKSANAAN PROGRAM

Kegiatan ini dihadiri sebanyak delapan mahasiswa disabilitas yang tergabung dalam komunitas disabitilas.

Pelaksanaan pelatihan ini di bawah tanggung jawab pelaksana pengabdian pada masyarkat yang terkoordinir oleh LPM UNM.

A. Self Awareness

Di awal kegiatan, pengabdi melakukan *ice breaking* dengan tujuan untuk mencairkan suasana dan saling berkenalan satu sama lain. Pengabdi juga mengajak peserta pelatihan untuk menyebutkan mimpi besarnya serta melihat dirinya dalam tiga, lima dan sepuluh tahun ke depan.

Masuk pada aktivitas ceramah, pengabdi meminta peserta untuk menjelaskan definisi dari karir dan bagaimana peserta merencanakan karir yang diimpikan. Dilanjutkan dengan materi perencanaan karir yakni pemahaman diri (self awareness), identifikasi karir potensial sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki, pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk mengarahkan karirnya, menentukan tujuan dan terakhir mengembangkan rencana aksi.

Pada tahap awal, peserta diminta untuk mengerjakan tes minat dan bakat, tujuannya adalah agar peserta mengenali dirinya secara utuh. Peserta perlu menyadari apa kekuatan dan kelemahan yang dimiliki serta karir apa yang sesuai dengan kekuatan dan kelemahan tersebut.

Pengabdi mengajak peserta untuk mendemonstrasikan cara menentukan tujuan dengan metode SMART (Specific, Measureable, Attainable, Relevant dan Time Based) berdasarkan karir yang merekan inginkan.

Di akhir materi, pengabdi memberikan kesimpulan berupa tips dan trik yang bisa dilakukan oleh peserta agar lebih merealisasikan perencaan karirnya.

B. Job Interview

Pada sesi materi yang kedua, pengabdi memberikan materi terkait wawancara kerja. Hal ini bertujuan agar peserta memiliki pengetahuan pengalaman langsung mengenai wawancara kerja. Pengabdi juga memberikan strategi jitu menghadapi pewawancara. Sesi akhir dari materi ini, peserta diminta melakukan role play. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ini adalah menjadi fasilitator. Pada sesi role play, mahasiswa menjadi *interviewer* sedangkan peserta menjadi *interviewee.*

Gambar 1. Suasana Pelatihan Perencanaan Karir

Gambar 2. Suasana Pelatihan Perencanaan Karir

C. LinkedIn

Materi ketiga atau sesi materi terakhir membahas tentang aplikasi atau platform yang bertujuan untuk memajukan dan mengembangkan karir. Dimulai dari penjelasan mengenai platform, tujuan dan manfaat, dilankutkan dengan demonstrasi pembuatan akun. Sesi akhir dari kegiatan ini, peserta berhasil membuat akun linked In.

Gambar 3. Foto Bersama Setelah Pelatihan

Gambar 4. Pemberian Sertifikat untuk Peserta

IV. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan kegiatan pelatihan perencanaan karir berfokus kepada pelatihan yang bertujuan untuk membantu peserta merencanakan karir yang lebih matang. Hal ini tentunya diharapkan agar peserta lebih siap menghadapi karirnya dan daya serap tenaga kerja disabilitas mengalami peningkatan.
2. Pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.
3. Peserta kegiatan sangat terbantu dengan adanya kegiatan ini karena peserta mendapatkan tambahan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang tidak pernah diperoleh sebelumnya.
4. Terjadi perubahan pengetahuan dan keterampilan dalam hal pemahaman diri, pengalaman wawancara kerja serta platform yang bermanfaat untuk menemukan pekerjaan atau tempat magang

yang tepat, menghubungkan dan memperkuat hubungan professional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terimakasih kepada Direktorat Jendral Pendidikan Tingga yang telah memberikan hibah. Selanjutanya ucapan terimakasih kepada Ketua Lembaga Penelitian UNM dan mitra dalam kegiatan pengabdian ini yaitu Komunitas Disabilitas Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Benoit, C., Jansson, m., Jasenberger, M., & Phillips, R. (2013) Disability Stigmatization as a barrier to employment equity for legally blind Canadians. *Disability & Society*, 28(7), 970-983.

Dewi, U. (2015). Implementasi kebijakan kuota bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan di Kota Yogyakarta. Jurnal Natapraja: Kajian Ilmu Adminstrasi Negara, 3(2), 67-83.

Kristiyanti, E. 2019. Model Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas Intelektual: Studi kasus di DKI Jakarta. *Indonesian Journal of Religion and Society*, 1(1), 66-79.

Mulyadi, T. (2020) Pengelolaan Karyawan Difabel pada Hotel Berbintang di Kota Bandung. *Journal of Accounting & Management Inoovation*, 4 (1), 16-36.

Undang-undang No.8 Tahun 2015 tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2).