



Mengenal Potensi Dan Pengalaman Karir Individu Para Disabilitas

Muhammad Gilang Putra Tryana¹, Dini Dwi Rai Anggraeni², Virgifan Afandi Yanto³,
Jihan Fikriyyah⁴, Dian Aulia Mareti⁵, Siti Hamidah⁶

¹⁻⁶Universitas Pendidikan Indonesia

Jl. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40154

Korespondensi penulis: : gilangtryana@upi.edu

Abstract. *In the midst of job competition between countries in Asia, people with disabilities must also fight for their place in the job market. People with disabilities, who may face physical, mental, intellectual, motor and sensory barriers, face the additional challenge of finding employment commensurate with their abilities and barriers. Although the Indonesian government has made efforts to provide equal rights to people with disabilities through laws and policies, many challenges remain. Many people with disabilities are forced to work in the informal sector with low wages, and low participation. Therefore, research on the career prospects and experiences of individuals with disabilities is important in identifying the obstacles faced and exploring solutions that can improve disability inclusion in the world of work. Literature studies can provide valuable insights into the potential and problems experienced by people with disabilities in finding and maintaining employment, and provide a basis for the development of more inclusive policies and more effective support. By encouraging better accessibility and providing appropriate support services, communities and governments can help people with disabilities develop their potential and achieve success in their careers, while ensuring that work environments become more inclusive for all individuals, regardless of background or physical condition.*

Keywords: *Career, Disability, Potential*

Abstrak. Di tengah persaingan kerja antar negara di Asia, penyandang disabilitas juga harus berjuang untuk mendapatkan tempat mereka di pasar kerja. Para penyandang disabilitas yang mungkin menghadapi hambatan fisik, mental, intelektual, motorik, dan sensorik, menghadapi tantangan tambahan untuk mencari pekerjaan yang sepadan dengan kemampuan dan hambatan yang dimiliki. Meskipun pemerintah Indonesia telah melakukan upaya untuk memberikan hak yang sama kepada penyandang disabilitas melalui undang - undang dan kebijakan, masih banyak tantangan yang dihadapi. Banyak penyandang disabilitas terpaksa bekerja di sektor informal dengan upah yang rendah, dan partisipasi yang rendah juga. Oleh karena itu, penelitian tentang prospek dan pengalaman karir individu penyandang disabilitas menjadi penting dalam mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan mengeksplorasi solusi yang dapat meningkatkan inklusi disabilitas dalam dunia kerja. Studi literatur dapat memberikan wawasan yang berharga tentang potensi dan masalah yang dialami oleh para penyandang disabilitas dalam mencari serta mempertahankan pekerjaan, serta memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih inklusif dan dukungan yang lebih efektif. Dengan mendorong aksesibilitas yang lebih baik dan memberikan layanan pendukung yang sesuai, masyarakat dan pemerintah dapat membantu penyandang disabilitas mengembangkan potensi mereka dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka, sambil memastikan bahwa lingkungan kerja menjadi lebih inklusif bagi semua individu, tanpa memandang latar belakang atau kondisi fisik.

Kata kunci: Disabilitas, Karir, Potensi.

PENDAHULUAN

Di dunia kerja, persaingan semakin kuat karena setiap orang harus memiliki kemampuan tertentu. Selain itu, di masa ekonomi Indonesia yang berada di wilayah Negara Asia, persaingan antara pekerja dengan negara lain tidak dapat dihindari. Persaingan ini juga berlaku untuk penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas sendiri didefinisikan sebagai manusia yang mempunyai hambatan fisik, mental, intelektual, motorik, maupun sensorik yang

dapat menimbulkan gangguan atau hambatan dalam kehidupannya di masyarakat (Kurniawan dkk., 2023). Dalam definisi konvensional, disabilitas didefinisikan sebagai seseorang yang peluang untuk mendapatkan, menetapkan, dan maju dalam pekerjaan yang sepadan banyak berkurang sebagai akibat dari perbedaan atau cacat fisik atau mental yang diketahui jelas (Joesyiana dkk., 2019).

Tidak boleh kita lupakan bahwa pemerintah Indonesia telah berupaya memberikan hak yang sama bagi para disabilitas, sama halnya yang tercatat di dalam undang-undang republik Indonesia nomor 4 tahun 1997 mengenai “penyandang cacat untuk menjaga hak dan kewajiban para penyandang disabilitas.” Undang-undang tersebut lalu dilengkapi melalui undang-undang republik Indonesia nomor 8 tahun 2016 mengenai penyebutan para penyandang cacat menjadi para penyandang disabilitas. Dalam undang-undang di atas mengatur mengenai “hak bagi para disabilitas untuk mempunyai hak hidup, terlepas dari stigma, perlindungan milik pribadi, kesamarataan dan perlindungan hukum, pendidikan, pekerjaan kewirausahaan dan koperasi, kesehatan, politik, keagamaan, keolahragaan, kebudayaan dan pariwisata, kesejahteraan sosial, aksesibilitas, pelayanan publik, perlindungan dari bencana, habilitasi dan rehabilitasi, konsesi, pendataan, hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi dan memperoleh informasi, berpindah tempat dan kewarganegaraan dan bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan dan eksploitasi.” Pada intinya pemerintah telah berusaha ingin memberikan pelayanan yang setara bagi seluruh rakyat, termasuk para penyandang disabilitas.

Selain itu di dalam sebuah undang-undang pasal 27 undang-undang dasar 1945 mencantumkan bahwa “masing-masing penduduk negara Indonesia berhak mempunyai pekerjaan yang pantas.” Hak mendapatkan pekerjaan secara layak ini tidak terkecuali berlaku juga bagi warga penyandang disabilitas. Namun hal ini tidak selamanya berbanding lurus dengan kenyataan yang terjadi di lapangan atau kehidupan nyata. Nyatanya 70% pekerja disabilitas bekerja di sektor informal dengan upah kecil. Tingkat partisipasi pekerja disabilitas hanya 44,94%, jauh dibawah 68% tingkat partisipasi pekerja normal (Devitayanti dan Maksum, 2023). Padahal setiap individu disabilitas memiliki potensi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak.

Terkait latar belakang di atas, dengan adanya permasalahan pekerjaan bagi individu disabilitas. Maka, penulis ingin meneliti dan mencari tahu lebih banyak mengenai potensi dan pengalaman karir individu penyandang disabilitas.

KAJIAN TEORITIS

International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) mendefinisikan kecacatan (disabilitas) sebagai istilah umum untuk gangguan, pembatasan aktivitas dan pembatasan partisipasi. Kategori disabilitas meliputi disabilitas sensori, neurologis, fisik, intelektual, kognitif dan psikiatri (Ginsburg & Rapp, 2013). Disabilitas menyebabkan seorang individu mudah mengalami penurunan kesehatan, bermasalah dengan pribadi sendiri (sikap negatif), dan lingkungan (dukungan sosial terbatas dan transportasi yang sulit diakses). Lebih dari satu miliar orang diperkirakan hidup dengan berbagai jenis kecacatan. Terdapat sekitar 15% populasi dunia yaitu 110 juta (2,2%) dan 190 juta (3,8%) orang berusia 15 tahun ke atas memiliki kesulitan dalam melakukan fungsinya (WHO, 2016).

Menurut Gibson dkk. (1995: 305), karir adalah serangkaian sikap dan perilaku yang terkait dengan pengalaman dan aktivitas kerja sepanjang hidup seseorang serta rangkaian aktivitas kerja yang berkelanjutan. Ini berarti bahwa karir seseorang melibatkan berbagai pilihan dari berbagai kesempatan. Dari sudut pandang organisasi, karir melibatkan proses di mana organisasi memperbarui dirinya sendiri untuk mencapai efektivitas karir yang merupakan titik di mana rangkaian sikap dan perilaku karir dapat memuaskan individu (Irianto, 2001: 93), yang merujuk pada Greenhaus (1987: 5).

Terdapat dua pendekatan dalam memahami makna karir. Pendekatan pertama menganggap karir sebagai kepemilikan (property) dan/atau dari jabatan atau organisasi. Ini melihat karir sebagai jalur mobilitas di dalam organisasi tunggal, seperti jalur karir di dalam fungsi pemasaran yang meliputi sales representative, manajer produk, manajer pemasaran distrik, manajer pemasaran regional, dan wakil presiden divisi pemasaran, dengan berbagai tugas dan fungsi pada setiap jabatan (Irianto, 2001: 93).

Berdasarkan kedua pendekatan tersebut, definisi karir adalah pola pengalaman berdasarkan pekerjaan yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu atau pegawai, dan secara luas dapat dirinci ke dalam peristiwa objektif. Contoh penguraian ini mencakup serangkaian posisi jabatan atau pekerjaan, tugas, atau kegiatan pekerjaan, serta keputusan yang terkait dengan pekerjaan. Tidak hanya itu, tetapi juga melibatkan interpretasi subjektif tentang peristiwa yang terkait dengan pekerjaan, baik pada masa lalu, kini, maupun masa mendatang, seperti aspirasi pekerjaan, harapan, nilai, kebutuhan, dan perasaan terhadap pengalaman pekerjaan tertentu.

Pengertian potensi bisa dipahami dari berbagai sudut pandang. Salah satu definisi yang menonjol berasal dari artikel yang membahas potensi dalam konteks pendidikan dan pengembangan diri individu. Potensi sering diartikan sebagai kemampuan yang belum

sepenuhnya dieksplorasi atau diwujudkan, tetapi memiliki kemungkinan besar untuk berkembang lebih lanjut di masa depan.

Dalam konteks ini, potensi mencakup berbagai aspek seperti kemampuan intelektual, keterampilan, dan kapasitas emosional yang ada dalam diri seseorang. Artikel tersebut mendefinisikan potensi sebagai "kapasitas atau kemampuan yang ada tetapi belum terwujud, yang dapat berkembang dan menjadi nyata melalui pembelajaran dan pengalaman" (Granville & Dison, 2020).

Selain itu, penelitian dalam bidang kewirausahaan akademik juga menekankan bahwa potensi melibatkan berbagai elemen yang dapat mempengaruhi apakah individu akan mencari, menerima, atau mempersepsikan dukungan dalam konteks kewirausahaan akademik. Ini menunjukkan bahwa potensi tidak hanya bersifat individual, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan dan sistem dukungan sosial di sekitarnya (Gubbins et al., 2020).

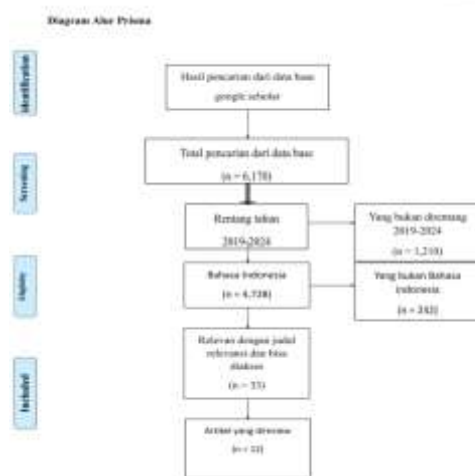
Dengan demikian, potensi dapat diartikan sebagai kemampuan laten yang dapat dikembangkan dan dimaksimalkan melalui interaksi dengan lingkungan, pendidikan, dan pengalaman praktis. Pemahaman tentang potensi ini penting untuk mengidentifikasi dan memfasilitasi pengembangan diri individu, terutama dalam konteks pendidikan dan karier.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berupa studi literatur. Metode studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Studi literatur atau kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan atau pondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian. Memakai studi literatur ini dilakukan oleh peneliti setelah menetapkan topik penelitian dan ditetapkannya rumusan permasalahan, atau sebelum terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan (Darmadi., 2011).

Proses pengumpulan data yang dilakukan oleh penelitian ini bersumber dari pencarian pada situs artikel *Google Scholar* dengan menggunakan kata kunci "Prospek kerja individu disabilitas dan lapangan pekerjaannya" dan mendapatkan hasil pencarian sebanyak 6,170 artikel yang relevan membahas mengenai tema tersebut, Peneliti melakukan penyaringan karya tulis artikel yang lebih berfokus dengan tema penelitian, Peneliti menjaring jurnal artikel berdasarkan tahun terbit yaitu lima tahun terakhir dan menghasilkan 4,960 artikel yang memiliki rentang waktu terbit yang relevan, sedangkan penjaringan tersebut dilanjutkan menggunakan jurnal Bahasa Indonesia dan menghasilkan 4,728 artikel yang berbahasa indonesia, terdapat 337 artikel yang dapat diakses dan relevan dengan judul penelitian. Hingga

ditetapkan 12 artikel pada Diagram Alur Prisma tetapi setelah pengkajian ulang kami mendapatkan hasil bahwa hanya terdapat 9 artikel sedangkan 3 lainnya berjenis skripsi dan seminar, sehingga 9 artikel tersebut digunakan peneliti untuk menentukan pokok pembahasan yang sesuai.



Gambar 1. Diagram Prisma

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan juga hasil studi literatur yang telah kami kaji mendapatkan hasil bahwa di tahun 2014 saat belum terealisasikannya UU No 8 Tahun 2016 penelitian Adioetomo (2014) dalam Pahri (2020) tingkat kesulitan seorang disabilitas berpengaruh banyak dalam kesempatan mereka dalam terjun ke lingkungan kerja, hal ini dikarenakan tingkat kesulitan seorang disabilitas atau tingkat keparahan mereka menjadi faktor utama dalam hal tersebut, bahkan penyandang disabilitas hanya memiliki kesempatan kurang dari 3,5 kali dibanding seorang disabilitas ringan. Pada 2023 KEMENKO PMK mengatakan saat ini jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sendiri sampai pada jumlah 22,97 juta jiwa atau kurang lebih 8,5% dari total jumlah penduduk negara Indonesia sendiri, dengan penyandang terbanyaknya merupakan penduduk pada usia senja.

Indonesia sudah menyetujui memberlakukan konvensi mengenai hak - hak penyandang disabilitas yang telah disahkan melalui Undang - Undang No 19 Tahun 2011 pihak aparatur negara juga telah mengeluarkan 7 Peraturan Pemerintah (PP) sebagai bentuk amanat berdasarkan Undang - Undang No 8 pada Tahun 2016 mengenai penyandang disabilitas. Pengamanan dan pemberdayaan sosial bagi penyandang disabilitas dapat memvalidasi keberadaan mereka sebagai bentuk penumbuhan lingkungan dan pengembangan potensi para penyandang disabilitas hingga mumpuni untuk tumbuh menjadi individu atau kelompok penyandang disabilitas yang berpotensi mandiri dan memiliki daya juang. Berdasarkan Undang

- Undang Penyandang Disabilitas No. 8 Tahun 2016, hukum mengenai kewajiban mempekerjakan penyandang disabilitas telah disahkan. Pasal 53 ayat (1) menyatakan bahwa lembaga-lembaga seperti pemerintah, pemerintah daerah, badan usaha milik negara, perusahaan daerah, dan lain-lain wajib mempekerjakan paling sedikit dua orang pekerja dari seluruh pekerja atau pekerja penyandang disabilitas. Kedua, Pasal 53 ayat (2) mengatur bahwa perusahaan swasta atau mandiri juga wajib mempekerjakan paling sedikit 1% dari total tenaga kerjanya atau pekerja penyandang disabilitas.

Berdasarkan data - data yang telah terlampir diatas dapat disimpulkan bahwa seorang disabilitas sudah mampu dan memiliki landasan hukum maupun penunjang lainnya hal ini membuktikan bahwa seorang disabilitas memiliki potensi pada diri mereka. Salah satu upaya mengakomodasi penyandang disabilitas agar dapat mengembangkan potensinya baik pada ranah sosial di masyarakat maupun pada ranah lainnya yaitu penyelenggaraan perhatian dan peran serta organisasi yang akan berpotensi untuk menunjang berbagai kemampuan dari individu seorang disabilitas. Pembentukan diri penyandang disabilitas bisa dilaksanakan dengan langkah awal lewat pelayanan konseling dan bimbingan dengan keinginan untuk meningkatkan potensi pada seorang individu seoptimal mungkin, namun disesuaikan kembali terhadap kemampuan dasarnya agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya, baik itu lingkungan keluarga, masyarakat, maupun lingkungan kerja dan karirnya nanti.

Untuk itu, saat ini pun sudah banyak terdapat sejumlah komunitas maupun lembaga pelatihan bagi seorang disabilitas. Bahkan di beberapa daerah sudah menyediakan berbagai sumber belajar dan hal ini merupakan suatu langkah yang baik karena berbagai fasilitas tersebut merupakan jalan pembuka bagi seorang disabilitas untuk memasuki jenjang karir mereka. Beberapa pelatihan tersebut dapat berupa *soft skill* seperti kemampuan berbicara didepan umum, manajemen waktu, kepemimpinan, etika kerja dan lain - lain, lalu penyandang disabilitas juga mampu memiliki kemampuan *hard skill* seperti tata boga, pangkas rambut, pelayan restoran, servis motor, layanan kebersihan dan lain - lain. Dengan berbagai macam kemampuan tersebut dapat diartikan bahwa seorang disabilitas pun mampu untuk bekerja dan mendapatkan karir yang setara dengan pekerja atau pegawai pada umumnya.

Berdasarkan hal tersebut bisa dikatakan bahwa saat ini disabilitas pun dapat berdaya dan memiliki kompetensi. Hal ini harus terus ditunjang melalui lingkungan kerja yang ramah dan inklusif bagi seorang disabilitas. Tidak hanya secara mentalis namun juga secara fisik berupa pelayanan kerja yang mumpuni dari sebuah perusahaan sehingga upaya dalam menciptakan lingkungan yang inklusif dapat terealisasikan, seperti aksesibilitas bagi semua penyandang disabilitas. Sebagai contoh pemberian *Guiding Block* dan tulisan Braille bagi tunanetra, pengembangan audio dan layanan bahasa isyarat bagi tunarungu, pemberian *Ramp*

bagi tunadaksa dan lain - lain. Hal ini merupakan langkah - langkah ringan sebagai bentuk kepedulian dan pemberian aksesibilitas bagi penyandang disabilitas.

Dengan berbagai aksesibilitas maupun dukungan yang diberikan kepada penyandang disabilitas tidak menutup kemungkinan bahwa masih ada tantangan - tantangan lain, terhambatnya pekerjaan atau tugas yang diberikan juga kesulitan berkomunikasi juga menjadi salah satu faktor utama hambatan atau tantangan yang mungkin akan dihadapi oleh seorang disabilitas maupun rekan kerjanya. Seringkali terjadi miskonsepsi terhadap berbagai hal sebagai contoh saat pelaksanaan prosedur kerja, pemberian pelayanan dan berbagai hal lainnya, sehingga pendekatan secara emosional maupun komunikasi sangatlah penting dalam menunjang kinerja seorang disabilitas. Dengan adanya adaptasi seorang disabilitas terhadap lingkungan kerja, hal ini mampu memberikan dampak positif kepada rekan kerja dan lingkungannya.

Penyandang disabilitas kerap kali menghadapi berbagai macam tantangan dalam mencapai kesuksesan karir. Namun banyak yang telah menemukan berbagai strategi yang efektif dan tepat sasaran untuk mengatasi hambatan - hambatan. Beberapa diantaranya termasuk memanfaatkan berbagai sumber daya dan dukungan komunitas, menjalin koneksi dengan orang lain sehingga memberikan perspektif dan bimbingan yang berguna serta mengembangkan keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan minat dan bakat yang sesuai kemampuan. Dengan mengimplementasikan berbagai strategi tersebut penyandang disabilitas mampu meningkatkan peluang diri mereka untuk mencapai keberhasilan dan membangun karir yang sukses dan memuaskan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang sudah dijabarkan secara garis besar bahwa penyandang disabilitas mampu mempunyai landasan hukum serta dukungan lainnya, membuktikan bahwa mereka memiliki potensi. Menawarkan layanan bimbingan dan konseling untuk meningkatkan potensi dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan mereka, baik di lingkungan keluarga, masyarakat, maupun tempat kerja, dapat membantu mereka mengembangkan kemampuan mereka. Ada berbagai komunitas dan lembaga pelatihan bagi penyandang disabilitas yang memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pada akhirnya mengejar karir yang memuaskan.

Dengan memberikan inklusivitas dan dukungan, penyandang disabilitas dapat memanfaatkan kompetensi mereka dan meraih kesuksesan dalam karir mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya inklusif secara mental namun juga secara fisik, seperti dengan menyediakan alat bantu aksesibilitas seperti Guiding Blocks dan Braille bagi

penyandang disabilitas netra, dapat mendukung integrasi mereka ke dalam dunia kerja. Terlepas dari upaya-upaya ini, tantangan seperti hambatan pekerjaan dan kesulitan komunikasi masih tetap ada, dan pendekatan emosional serta komunikasi sangat penting dalam mendukung kinerja penyandang disabilitas di tempat kerja.

Penyandang disabilitas seringkali menghadapi tantangan dalam mencapai kesuksesan karir, namun strategi yang efektif seperti memanfaatkan dukungan masyarakat, membangun jaringan, serta mengembangkan keterampilan dan bakat yang relevan dapat membantu mereka mengatasi hambatan tersebut dan membangun karir yang sukses.

DAFTAR REFERENSI

- Alizah, B., Ilmiawati, D., Trisnawati, A., & Mawar, M. (2023). Analisis Kebijakan Pekerja Penyandang Disabilitas Menurut UU No. 8 Tahun 2016 pada Sektor BUMN. *Journal on Education*, 5 (3), 8627 - 8639.
- Bagus, B. K., & Fitri, H. U. (2023). Penerapan Bimbingan Karir Ditinjau dari Teori Trait and Factor untuk Meningkatkan Keterampilan pada Penyandang Disabilitas. *Social Science and Contemporary Issues Journal*, 1(2), 437 - 441
- Cristina, N., & Handayani, P. (2023). Gambaran Life Skills dan Perkembangan Tahapan Karir pada Siswa Autism Spectrum Disorder di Sekolah Y. *Jurnal Ilmiah Psikologi MINDSET*, 2(01), 56 - 71
- Devitayanti, E., & Maksum, A. (2023). Tantangan Implementasi Kebijakan Publik Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Disabilitas. *Brawijaya Journal of Social Science*, 3(1), 65 - 79
- Errisa, D., & Widinarsih, D. (2022). Akses Penyandang Disabilitas Terhadap Pekerjaan : Kajian Literatur. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 3(1), 22.
- Granville, S. & Dison, L. (2020). *Academic Literacy: A Review of Research Development*. Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education.
- Gubbins, M., Harrington, D., & Hines, P. (2020). *Social Support for Academic Entrepreneurship: Definition and Conceptual Framework*. Journal of Management Development.
- Hardy, H., Afrianty, T. W., & Prasetya, A. (2020). Perspektif Karyawan dalam Penelitian Manajemen Bakat: Tinjauan Literatur. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 104-128.
- Joesyiana, K., Wahyuni, S., Basriani, A., Adriani, A., & Susanti, D. (2022). Pelatihan Strategi Berwirausaha Bagi SDM Penyandang Disabilitas Terlantar Provinsi Riau, *NEAR : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 81 - 90.
- Mursalin, F., & Machdum, S. V. (2020). Tahapan dan Proses Pendidikan Pelatihan pada Balai Rehabilitas Vokasional bagi Penyandang Disabilitas. *Jurnal Pembangunan Manusia*, 1(1), 22

Rahmawati, H. K. (2022). Optimalisasi Bimbingan Karir Dalam Proses Pengembangan Diri Penyandang Disabilitas Di Forum Komunikasi Disabilitas Kudus. *Konseling Edukasi: Journal Of Guidance and Counseling*, 6(1), 55-74.

Syarqawi, A. (2019). Bimbingan dan konseling karir bagi anak penyandang disability. *Al-Irsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 8(1).