

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disabilitas

a. Pengertian Disabilitas

Disabilitas dalam perspektif kontemporer tidak lagi dipandang sebagai penyakit atau kegagalan medis, melainkan sebagai interaksi antara individu yang memiliki keterbatasan fungsi dengan hambatan lingkungan yang menghalangi partisipasi penuh mereka dalam masyarakat. Dalam konteks pengembangan karir, pemahaman terhadap spesifikasi kebutuhan masing-masing jenis disabilitas menjadi kunci utama keberhasilan program vokasional. Istilah "Penyandang Disabilitas" mulai diperkenalkan di Indonesia pada tahun 2008 selama proses ratifikasi UU No. 19 Tahun 2011 mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Frasa ini merupakan hasil adaptasi dari istilah internasional "*Persons With Disability*" dalam CRPD. Atas rekomendasi Pusat Bahasa, istilah "Orang Dengan Disabilitas" kemudian diringkas menjadi "Penyandang Disabilitas" agar lebih padat dan efektif. Selain memenuhi standar linguistik, istilah ini dinilai lebih akurat dalam merepresentasikan realitas kondisi yang dialami oleh individu tersebut (Saputri, 2019). *Convention on The Rights of Persons with Disabilities* (Sulaeman Muhammad & Trustisari Hastin, 2024) disabilitas merujuk pada

individu yang mengalami keterbatasan mental, fisik, intelektual, atau sensorik yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Seseorang dianggap mengalami disabilitas jika mereka kesulitan untuk beradaptasi sepenuhnya dengan lingkungan mereka. Dalam konteks pendidikan, termasuk pendidikan tinggi, penting untuk mengadopsi pendekatan inklusif guna menciptakan masyarakat yang inklusif dan melawan sikap diskriminatif.

Normasari et al., (2021) Anak berkebutuhan khusus atau disingkat dengan ABK dan bisa disebut juga disabilitas merupakan anak yang menyimpang dari rata-rata anak normal, baik menyimpang ke atas maupun ke bawah dari kriteria normal dalam hal karakteristik mental, kemampuan sensoris, karakteristik neumotor atau fisik, perilaku sosial serta emosional, kemampuan berkomunikasi, maupun gabungan dari berbagai variabel tersebut sejauh ia memerlukan modifikasi pelaksanaan sekolah dalam bentuk pelayanan pendidikan khusus (*special need education*), untuk mengembangkan kapasitasnya secara maksimum. ABK sebagai anak yang memiliki kemampuan berbeda dengan teman – teman lainnya Ardianti dkk, (2021).

Berdasarkan beberapa pengertian terkait disabilitas yakni Disabilitas dalam perspektif kontemporer dapat dipahami sebagai kondisi yang tidak semata-mata berakar pada keterbatasan individu, melainkan sebagai hasil interaksi antara individu yang memiliki

hambatan fisik, mental, intelektual, atau sensorik jangka panjang dengan berbagai faktor lingkungan yang menghalangi partisipasi penuh dan efektif dalam masyarakat. Dalam konteks ini, disabilitas juga mencakup anak dengan disabilitas, yaitu individu yang memiliki perbedaan karakteristik dari rata-rata, baik dalam aspek kognitif, sensorik, motorik, sosial-emosional, maupun komunikasi, sehingga memerlukan layanan pendidikan dan dukungan khusus untuk mengoptimalkan potensinya. Dengan demikian, disabilitas bukan sekadar kondisi medis, tetapi merupakan fenomena sosial yang menuntut pendekatan inklusif, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan individu agar tercipta kesetaraan kesempatan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan dan pengembangan karir.

b. Penyandang Disabilitas Tunagrahita

1) Tunagrahita

Tunagrahita sering disebut sebagai individu dengan keterbelakangan mental karena hambatan dalam perkembangan kognitif dan adaptasi sosialnya (Pratomo et al., 2025). Program bimbingan karir diimplementasikan sebagai upaya strategis untuk memfasilitasi penyandang disabilitas dalam mengeksplorasi potensi diri, mengidentifikasi peluang lingkungan, serta menyusun proyeksi masa depan yang lebih terstruktur. Secara spesifik, inisiatif ini bertujuan untuk

memberikan pendampingan komprehensif bagi penyandang disabilitas dalam proses pengambilan keputusan, perencanaan strategis, serta pengarahan berbagai aktivitas yang relevan dengan pengembangan karir dan kualitas hidup mereka di masa mendatang.

Fajar W. (2007) individu dengan hambatan intelektual (tunagrahita) memerlukan pendekatan pengajaran dan layanan khusus agar dapat menguasai kompetensi akademis maupun keterampilan hidup (*life skills*). Pada dasarnya, mereka memiliki hak pendidikan yang sama di lingkungan formal, namun pelaksanaannya harus adaptif terhadap kebutuhan spesifik mereka. Peserta didik tunagrahita ringan memiliki potensi untuk dilatih keterampilan adaptif melalui penerapan strategi pembelajaran yang terstruktur dan konsisten (Kirk & Gallager, 2009). Tunagrahita ringan merupakan individu dengan keterbatasan intelektual yang masih dapat (Kirk & Gallager, 2009).

Safaruddin dkk., (2019) meskipun peserta didik tunagrahita mengalami keterbatasan fungsi intelektual, hal tersebut tidak menjadi hambatan bagi peserta didik tunagrahita ringan untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hambatan ini menyebabkan kesulitan dalam belajar, berkomunikasi, bersosialisasi, serta

dalam aspek fisik dan emosional yang secara keseluruhan berdampak pada kualitas hidup mereka. Dalam konteks dunia kerja, generasi muda dengan disabilitas intelektual seringkali menghadapi berbagai tantangan kompleks, seperti keterbatasan dalam memahami instruksi, hambatan komunikasi, hingga stigma negatif dari masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan metode pembelajaran yang lebih terstruktur dan variatif melalui penggunaan teknik interaktif, visual, maupun auditori guna meningkatkan daya serap mereka terhadap materi. Mengingat kemampuan komunikasi yang rendah dapat menghambat kemajuan karier dan interaksi profesional dengan rekan kerja atau atasan, pemberian instruksi yang jelas serta pendampingan berkelanjutan menjadi kunci penting dalam mengembangkan potensi dan keterampilan komunikasi mereka secara optimal.

Anak tunagrahita adalah suatu kondisi anak yang mengalami kesulitan dan keterbatasan perkembangan mental-intelektual dan ketidakcakapan dalam komunikasi sosial di bawah rata-rata, sehingga mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Seseorang dikatakan tunagrahita apabila memiliki tiga indikator, yaitu: (1) keterhambatan fungsi kecerdasan secara umum atau di bawah rata-rata, (2) Ketidakmampuan dalam perilaku sosial/adaptif, dan (3) Hambatan perilaku sosial/adaptif terjadi pada usia 13 perkembangan yaitu sampai dengan usia 18

tahun. Berdasarkan tingkat kecerdasannya, anak tunagrahita diklasifikasikan menjadi empat, yaitu: 1) Tunagrahita ringan, yaitu seseorang yang memiliki IQ 55-70 2) Tunagrahita sedang, seseorang dengan IQ 40-55 3) Tunagrahita berat, seseorang yang memiliki IQ 25-40 4) Tunagrahita berat sekali, yaitu seseorang yang memiliki IQ < 25.

c. Faktor – faktor Penyebab Disabilitas

Kelainan pada anak-anak ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun dari lingkungan luar. Faktor-faktor yang menyebabkan kelainan pada anak berkebutuhan khusus sangatlah bervariasi dan kompleks. Faktor genetik dan biologis sering menjadi penyebab utama, seperti adanya mutasi genetik atau gangguan perkembangan selama kehamilan. Anak tunarungu adalah anak yang mengalami gangguan pendengaran. Kelainan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik genetik maupun lingkungan. Salah satu penyebab utama adalah faktor genetik, di mana gangguan pendengaran diwariskan dari orang tua melalui mutasi gen. Kondisi genetik tertentu juga bisa menyebabkan gangguan ini. Selain itu, infeksi selama kehamilan, seperti rubella, toksoplasmosis, atau sifilis, dapat menyebabkan anak lahir dengan gangguan pendengaran (Milo et al., 2024).

Adapun Faktor-faktor yang menyebabkan anak mengalami gangguan tunanetra seperti faktor genetik, faktor prenatal (sebelum kelahiran), dan faktor keturunan. Selain itu, di panti citra juga ditemukan anak yang mengalami hidrocefalus (kepala membesar), dimana anak ini masih berusia 5 tahun yang disebabkan oleh penumpukan cairan didalam otak yang mengakibatkan pembesaran kepala. Anak Tunadaksa adalah satu kondisi dimana terjadi ketidakmampuan anggota tubuh untuk melaksanakan fungsinya yang disebabkan kelainan atau kecacatan sistem otot, tulang, atau persendian sehingga mengakibatkan gangguan koordinasi, komunikasi, adaptasi, mobilisasi, dan perkembangan keutuhan pribadi (Manik dkk, 2023).

2. Kematangan Karir

a. Pengertian Kematangan Karir

Super dikenal dengan pendekatannya yang mendalam terhadap pengembangan karier melalui konsep lifespan dan life-space. Teorinya menekankan bahwa karier adalah proses perkembangan yang melibatkan integrasi pengalaman hidup seseorang dengan peran-peran yang individu emban sepanjang hidup.

Dengan memiliki tingkat kematangan karier yang tinggi, individu dapat lebih percaya diri dalam mengambil keputusan

karier yang mendukung tujuan jangka panjang mereka. Karier merupakan ekspresi dari konsep diri individu, yang mencakup nilai, minat, kemampuan, dan aspirasi individu (D. Brown, 2002). Pilihan karier mencerminkan bagaimana individu melihat diri sendiri dalam konteks pekerjaan. Menurut perspektif Super, kematangan karier pada dasarnya merupakan cerminan sejauh mana perilaku vokasional seorang individu selaras dengan ekspektasi perkembangan yang ditetapkan untuk kelompok usianya. Dengan kata lain, konsep ini menjadi tolok ukur untuk mengevaluasi laju dan derajat kemajuan seseorang dalam lintasan kariernya. Karena perkembangan manusia terus berlanjut, manifestasi dari kematangan ini tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan menyesuaikan dengan tuntutan spesifik dari setiap fase kehidupan yang sedang dijalani (Osipow, 1983; Rendy, 2019).

Dalam lingkup bimbingan karir, kelompok ini memerlukan intervensi yang bersifat aplikatif dan spesifik. Fokus pengembangan diarahkan pada penguasaan kompetensi fundamental guna meningkatkan kemandirian, yang mencakup aspek perawatan diri, keterampilan sosial dasar, serta adaptasi dalam lingkungan kerja terstruktur. Oleh karena itu, program bimbingan harus dilakukan secara personal dan gradual (bertahap), guna memastikan proses adaptasi berjalan optimal sesuai dengan kapasitas fungsional masing-masing individu (Nisa et al., n.d.).

Keterampilan vokasional merupakan pendidikan yang mengarah pada pembentukan kemampuan yang signifikan bagi kesiapan peserta didik dalam konteks kehidupan nyata, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan profesional, mencakup penguasaan keterampilan pribadi, sosial, intelektual, dan kejuruan untuk mendukung keberhasilan di dunia kerja (Annisa dkk., 2023). Keterampilan vokasional penting diajarkan kepada peserta didik agar memiliki kemandirian dan keterampilan hidup sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan mengurangi ketergantungan pada orang lain. Salah satu kegiatan vokasional yang dapat diberikan yaitu keterampilan membuat batik ciprat. Keterampilan membuat batik merupakan keterampilan yang cocok diberikan kepada peserta didik di SLB, dengan harapan melalui pembelajaran tersebut mereka dapat mengembangkan kreativitas yang bermanfaat bagi kehidupan mereka (Maulidah & Pamuji, 2024).

b. Aspek – aspek Kematangan Karir

Aspek-aspek Kematangan Karier Super, menyatakan bahwa aspek-aspek kematangan karier meliputi ; 1. Perencanaan Karier (*career planning*) merupakan aktivitas perencanaan informasi dan seberapa besar keterlibatan individu dalam proses perencanaan karier tersebut; 2. Eksplorasi Karier (*career exploration*) adalah upaya mencari informasi karier dalam berbagai sumber karier, seperti orang tua, saudara, kerabat, teman, konselor, institusi dll; 3.

Pengetahuan tentang membuat keputusan karier (*decision making*) : kemampuan individu dalam menggunakan pengetahuan dan pemikiran dalam membuat perencanaan karir; 4. Pengetahuan tentang dunia kerja (*wold of work information*), meliputi dua komponen yakni pengetahuan tentang potensi dan minat individu serta pengetahuan tentang tugas-tugas pekerjaan dalam jabatan dan perilaku dalam bekerja; 5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang lebih disukai (*knowledgw of preferred occupational group*) kesempatan untuk memilih satu dari beberapa pilihan pekerjaan; 6. Realisasi keputusan karier (*realization*) yaitu perbandingan antara kemampuan individu dengan pemilihan karier atau pekerjaan secara realistis; 7. Orientasi karier (*career orientation*) meliputi : kesiapan individu untuk membuat keputusan yang tepat terakumulasi dalam orientasi karier total individu (Hastuti & Psikologi, 2020).

c. Indikator Kematangan Karir

Menurut teori perkembangan karier dari Donald Super, kematangan karier (*career maturity*) adalah kesiapan individu untuk membuat keputusan karier yang sesuai dengan tahap perkembangan usianya. Super menekankan bahwa karier berkembang sepanjang hidup (*life-span*) dan dipengaruhi oleh konsep diri (*self-concept*) (Juwitaningrum & Indonesia, 2013). Berikut beberapa indikator kematangan karier menurut teori Super:

- 1) Perencanaan Karier (*Career Planning*): Menuliskan tujuan karier jangka pendek dan panjang, Memiliki rencana pendidikan/pekerjaan setelah lulus, Menyusun langkah konkret (misal: memilih jurusan, kursus, dll)
- 2) Eksplorasi Karier (*Career Exploration*) Individu aktif mencari informasi tentang: Dunia kerja, Jenis-jenis pekerjaan, Pendidikan atau pelatihan yang dibutuhkan. Aktif mencari informasi karier (internet, guru, seminar) . Bertanya kepada orang yang berpengalaman, Mengikuti kegiatan terkait karier (workshop, magang, dll).
- 3) Pengambilan Keputusan Karier (*Decision Making*) Individu mampu: Membandingkan berbagai pilihan karier, Mempertimbangkan minat, kemampuan, dan peluang, Membuat keputusan yang realistis. Mampu membandingkan beberapa pilihan karier, Memilih berdasarkan pertimbangan rasional (minat, kemampuan, peluang), Tidak mudah terpengaruh tanpa pertimbangan.
- 4) Pengetahuan tentang Dunia Kerja : Mengetahui syarat pendidikan suatu pekerjaan, Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan tertentu, Mengetahui prospek atau peluang kerja.

- 5) Pengetahuan tentang Diri Sendiri: Mampu menyebutkan minat dan bakat, Mengetahui kelebihan dan kekurangan diri, Menyadari nilai-nilai yang penting dalam pekerjaan.

d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan, secara umum dapat dibagi menjadi dua kelompok. Berikut ringkasan faktor-faktor tersebut: a) faktor lingkungan (faktor eksternal) seperti keluarga, ras, taraf sosial-ekonomi, efek teknologi, pasar kerja; b) faktor pribadi (faktor internal) seperti bakat, minat, inteligensi, kepribadian (konsep diri, kebutuhan – kebutuhan, cara – cara berhubungan dengan orang lain, dan sebagainya), hasil belajar (penguasaan mata-mata kuliah di kampus, keterampilan – keterampilan kerja, atau bidang – bidang lainnya), kelemahan – kelemahan (sosial, fisik, dan psikologis).

Super (Nurillah, 2017) mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam lima kelompok. Berikut ringkasan kelima faktor yang dimaksud tersebut: 1. Faktor bio sosial, yaitu informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karier, orientasi pilihan karir berhubungan dengan faktor bio-sosial seperti umur dan kecerdasan; 2. Faktor lingkungan, yaitu indeks kematangan karir individu berkorelasi dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum kampus, stimulus budaya dan kohesivitas keluarga; 3. Kepribadian,

meliputi konsep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai/norma dan tujuan hidup; 4. Faktor vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dan ekspektasi karier; 5. Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi di kampus dan luar kampus.

3. Kematangan Karir Disabilitas

a. Pengertian Kematangan Karir Disabilitas

Konsep kematangan karier merupakan sebuah konstruk psikologis yang terus bertransformasi seiring berjalannya waktu. Istilah ini pertama kali dicetuskan oleh tokoh psikologi konseling, Donald Edwin Super, yang mendefinisikannya sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menuntaskan tugas-tugas perkembangan karier pada fase usia tertentu (Rendy, 2019). Bagi Anak dengan disabilitas, kematangan karier menjadi elemen krusial yang memerlukan perhatian mendalam. Hal ini dikarenakan perjalanan pengembangan karier mereka tidak hanya bersinggungan dengan aspek fisik dan jalur edukasi formal saja, melainkan juga sangat di pengaruhi oleh dimensi psikologis yang kompleks.

Kematangan karir pada Anak dengan disabilitas didefinisikan sebagai tingkat kesiapan psikologis dan praktis individu dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja yang mandiri. Berbeda dengan individu pada umumnya

yang mengikuti alur linier, kematangan karir anak dengan disabilitas seringkali bersifat non-linier dan sangat bergantung pada modifikasi lingkungan serta dukungan sosial.

b. Indikator Kematangan Karir Disabilitas

Kematangan karir pada anak dengan disabilitas tidak diukur melalui kompleksitas jabatan, melainkan melalui kesiapan transisi menuju kemandirian. Mengadaptasi teori *Career Maturity* dari Super dan konsep *Self-Determination* dari Wehmeyer (2020), berikut adalah indikator indikatornya:

a) Perencanaan Karir (*Career Planning*): Dimensi ini menunjukkan kesadaran individu akan peran masa depan sebagai orang dewasa yang produktif.

1) Indikator Kesadaran Rutinitas: Kemampuan individu untuk secara konsisten menyiapkan diri (mandi, berpakaian rapi, berangkat tepat waktu) menuju tempat aktivitas vokasional tanpa paksaan berlebihan.

2) Indikator Orientasi Kemandirian: Munculnya ungkapan atau keinginan untuk bisa menghidupi diri sendiri atau membantu keluarga melalui hasil kerja.

b) Eksplorasi Karir (*Career Exploration*): Eksplorasi pada ABK lebih bersifat praktis-sensorik daripada teoretis.

1) Indikator Keaktifan Observasi: Subjek menunjukkan ketertarikan dengan memperhatikan cara instruktur atau

rekan kerja melakukan tugas (misalnya: memperhatikan teknik menciprat).

- 2) Indikator Keterbukaan terhadap Pengalaman: Kesiediaan subjek untuk mencoba berbagai tahapan dalam proses produksi (seperti mencoba mencanting, mencolet, hingga menjemur kain).

c) Pengambilan Keputusan (*Career Decision Making*) : Dimensi ini mengukur *Self-Determination* atau penentuan nasib sendiri pada tingkat dasar.

- 1) Indikator Otonomi Pemilihan: Subjek mampu menentukan pilihan secara mandiri terkait tugas yang disukai (misalnya: memilih warna motif atau memilih bagian pekerjaan tertentu).
- 2) Indikator Konsistensi Tugas: Subjek menunjukkan keteguhan dalam menyelesaikan satu lembar kain dari awal hingga akhir tanpa berpindah-pindah tugas secara acak.

d) Pengetahuan Dunia Kerja (*World-of-Work Information*)

- 1) Indikator ini berkaitan dengan pemahaman norma dan sistem di lingkungan kerja.
- 2) Indikator Kepatuhan Aturan: Memahami dan menaati jadwal kerja, waktu istirahat, serta prosedur keselamatan kerja (misalnya: berhati-hati dengan lilin panas).

- 3) Indikator Pemahaman Nilai Ekonomi: Mengetahui bahwa kualitas kerja yang baik berkorelasi dengan nilai jual produk dan pendapatan (upah) yang akan diterima.
- e) Konsep Diri dan Identitas Kerja (*Self-Concept*): Ini merupakan indikator psikologis terdalam bagi penyandang disabilitas intelektual.
 - 1) Indikator Identitas Peran: Subjek merasa bangga dan mampu mengidentifikasi dirinya sebagai "pembatik" atau "pekerja", bukan lagi sebagai "pasien" atau "orang yang ditolong".
 - 2) Indikator Afeksi Positif: Munculnya rasa bahagia dan percaya diri saat hasil karyanya diapresiasi atau dibeli oleh orang lain.

c. Dampak Kematangan Karir

Holland (Lestari, P. H. K2025) menekankan pada kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan kerja (*Person-Environment Fit*). Kematangan karir membantu individu dengan disabilitas melakukan analisis diri (apakah individu dengan disabilitas tersebut tipe realistik, investigatif, artistik, sosial, enterprising, atau konvensional) secara mendalam. Dampak positifnya adalah rendahnya angka *turnover*. Ketika individu dengan disabilitas memahami kecocokan antara keterbatasan fisiknya dengan tuntutan lingkungan kerja tertentu, individu akan

lebih bertahan dan produktif dalam pekerjaan tersebut. Menurunkan tingkat kecemasan akan masa depan dan meningkatkan harga diri (*self-esteem*), mempercepat transisi dari masa sekolah atau pelatihan menuju dunia kerja produktif, mengurangi ketergantungan pada tunjangan sosial atau bantuan orang lain, individu dengan disabilitas mampu mengomunikasikan kebutuhan akomodasi khusus di tempat kerja secara profesional.

4. Batik Ciprat

a. Pengertian Batik Ciprat

Batik merupakan salah satu warisan budaya Nusantara yang memiliki keanekaragaman yang cukup besar yang memiliki nilai dan perpaduan seni yang tinggi, dengan makna yang cukup filosofis dan symbol simbol yang dipenuhi dengan makna tersendiri yang memperlihatkan cara berfikir masyarakat pembuatnya. Batik ciprat merupakan salah satu inovasi dalam seni batik yang relatif mudah dipahami, meskipun teknik ini sederhana, hasil yang diciptakan dari batik ciprat memiliki nilai seni yang tinggi dan sangat unik, karena setiap cipratannya menghasilkan pola – pola yang berbeda (Yanti et al., 2026).

Aktivitas membatik identik dengan ranah profesional yang didominasi oleh orang dewasa berpengalaman karena tingkat kerumitannya serta biaya operasional yang tinggi. Namun, paradigma tersebut kini bergeser seiring dengan integrasi

keterampilan membatik ke dalam kurikulum pendidikan, khususnya di Sekolah Luar Biasa (SLB) sebagai bagian dari muatan lokal. Salah satu inovasi yang menonjol adalah pelatihan "Batik Cipratan Inspirasi" yang dirancang khusus untuk siswa berkebutuhan khusus. teknik membatiknya pun juga seperti orang membatik sungguhan dan menggunakan canting. Ini hampir sama dengan batik pada umumnya yakni batik ciprat yang juga menggunakan malam. "Kalau ini bedanya malam akan dicairkan dulu kemudian dicipratkan diatas kain putih yang sudah dibentangkan, kemudian para siswa mewarnai kain tersebut dengan pewarna tekstil. Dengan menggunakan teknik cipratan, Seni batik ciprat terus dikembangkan dengan cara mencari bentuk alternative desain motif batik ciprat (Cahyo & Wibowo, 2015).

b. Pelatihan Membatik Ciprat

Ada beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam proses pembuatan batik ciprat. Proses tersebut diantaranya yaitu mordanting, ekstraksi, pewarnaan batik, dan fiksasi.

- 1) Proses Mordanting Proses mordanting merupakan proses pengikatan dengan bahan tertentu pada media membatik atau kain. Bahan-bahan yang dapat digunakan pada proses mordanting diantaranya adalah garam logam alum atau tawas dan tanjung atau ferro. Proses mordanting dilakukan agar membantu mengikatkan warna pada media baik atau kain

dengan tujuan supaya zat warna alam tidak mudah pudar. Zat ini juga bisa mengembangkan serat kain akibatnya kain mudah diwarnai sehingga warna lebih kuat dan tahan lama.

- 2) Proses Ekstraksi atau perebusan Proses ekstraksi atau perebusan merupakan proses yang dilakukan untuk pengambilan zat warna yang akan digunakan untuk membatik. Perebusan dilakukan pada bahan pewarna yang dikehendaki dengan rasio tertentu.
- 3) Proses Pewarnaan Proses Pembuatan Indigo Warna alam paling primer adalah warnabiru/indigo. Untuk mendapatkan sumber warna biru dapat diperoleh dari daun Tom (*Indigofera tinctoria*). Caranya daun direndam dengan air secukupnya. Setelah dalam perendaman ± 7 jam akan keluar gelembung-gelembung udara dan larutan air berubah menjadi hijau. Proses perendaman berlangsung antara $\pm 24 - 40$ jam. Lalu pisahkan daun dari air dan saring sampai bersih. Masukkan kapur yang sudah dilarutkan dengan air, dimana untuk 1 kg daun *Indigofera tinctoria* dibutuhkan kapur 25 gram kapur, lalu dikebur (mengisi dan mengosongkan literan). Dalam pengeburan akan muncul buih berwarna biru, pengeburan dapat dihentikan jika buih biru menghilang dan larutan berwarna biru gelap. Diamkan larutan ± 5 jam agar terjadi endapan, lalu buang air bagian atas dan akan diperoleh endapan indigo atau pasta indigo.

- 4) Proses Fiksasi Setelah selesai pewarnaan agar warna lebih kuat dan tidak luntur maka perlu dilakukan pengikatan dengan larutan fiksatif.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Muhajirin (2024) dalam penelitiannya tentang Efektivitas Layanan Konseling Karir dalam Meningkatkan Kematangan Diri dan Pilihan Karir Siswa SMK menggunakan desain studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan konseling karir efektif dalam meningkatkan kematangan diri serta kemampuan individu dalam menentukan pilihan karir yang sesuai dengan minat dan potensi. Penelitian ini relevan karena menekankan pentingnya proses pendampingan dalam pembentukan kematangan karir, yang juga menjadi fokus pada penyandang tunagrahita melalui aktivitas membuat ciprat.

Santrock (2019) menjelaskan bahwa kematangan karir tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kognitif, tetapi juga oleh pengalaman langsung, dukungan lingkungan, serta kesempatan untuk mencoba peran kerja secara nyata. Temuan ini relevan dengan penelitian ini karena aktivitas membuat ciprat memberikan pengalaman kerja konkret yang membantu penyandang tunagrahita memahami peran dan tanggung jawab dalam konteks karir.

Hidayati dan Nurrahma (2020) dalam penelitian kualitatifnya mengenai Pengembangan Keterampilan Vokasional bagi Penyandang Tunagrahita menemukan bahwa pelatihan berbasis aktivitas praktis

mampu meningkatkan kemandirian, rasa percaya diri, serta kesiapan kerja penyandang tunagrahita. Penelitian ini relevan karena membuat ciprat merupakan bentuk keterampilan vokasional yang berpotensi membentuk kematangan karir.

Sari, dkk. (2021) menyatakan bahwa kematangan karir merupakan proses yang berkembang sepanjang hidup dan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengenali diri, memahami lingkungan kerja, serta membuat keputusan sederhana terkait pekerjaan. Hal ini relevan dengan penelitian karena proses membuat ciprat membantu penyandang tunagrahita mengenali kemampuan diri dan peran produktif dalam masyarakat.

Pratiwi dan Lestari (2022) dalam studi fenomenologi tentang Makna Kerja bagi Penyandang Disabilitas Intelektual menemukan bahwa aktivitas kerja sederhana memiliki makna psikologis yang besar, seperti perasaan berguna, dihargai, dan memiliki tujuan hidup. Penelitian ini relevan karena membuat ciprat tidak hanya melatih keterampilan, tetapi juga membentuk makna karir bagi penyandang tunagrahita.

Astuti (2020) dalam penelitiannya mengenai Pemberdayaan Disabilitas melalui Industri Kreatif menunjukkan bahwa keterlibatan penyandang disabilitas dalam kegiatan seni dan kerajinan dapat meningkatkan produktivitas, kemandirian ekonomi, serta penerimaan sosial. Hal ini relevan karena membuat ciprat merupakan bagian dari industri kreatif berbasis komunitas di Desa Simbatan.

Rahmawati dan Kurniawan (2023) dalam penelitian kualitatif tentang Peran Lingkungan Sosial dalam Pembentukan Kemandirian Kerja Disabilitas menemukan bahwa dukungan keluarga, masyarakat, dan fasilitator sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembentukan kesiapan kerja. Penelitian ini relevan karena aktivitas membuat ciprat di Desa Simbatan dilakukan dalam konteks komunitas yang mendukung.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai penelitian dan teori yang relevan, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan proses perkembangan yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja langsung, pendampingan, serta dukungan lingkungan sosial. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa layanan konseling karir, pelatihan vokasional berbasis aktivitas praktis, serta keterlibatan individu dalam kegiatan kerja nyata memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja, kemandirian, dan pemaknaan karir, termasuk pada penyandang disabilitas intelektual atau tunagrahita.

Selain itu, temuan penelitian sebelumnya menegaskan bahwa aktivitas kerja sederhana tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk aspek psikologis seperti rasa percaya diri, tanggung jawab, dan perasaan bermakna dalam bekerja. Dukungan lingkungan keluarga, masyarakat, dan pendamping juga menjadi faktor penting yang memperkuat proses pembentukan kematangan karir secara fungsional.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada efektivitas layanan, pelatihan vokasional secara umum, serta pendekatan kuantitatif atau konseptual. Penelitian yang secara khusus menggali proses pembentukan kematangan karir berdasarkan pengalaman subjektif penyandang disabilitas tunagrahita melalui aktivitas membatik ciprat dalam konteks komunitas lokal masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memahami secara mendalam bagaimana pengalaman, makna, dan proses yang dialami oleh penyandang disabilitas tunagrahita dalam membentuk kematangan karir melalui aktivitas membatik ciprat di Desa Simbatan, Magetan, dengan menggunakan pendekatan fenomenologi.

C. Kerangka Berpikir

Kematangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam perkembangan individu yang menunjukkan kesiapan seseorang dalam memahami diri, mengenali potensi dan keterbatasan, serta menjalani peran kerja secara bertanggung jawab. Menurut Super (1990), kematangan karir adalah bagian dari proses perkembangan karir sepanjang hayat (*life-span* *life-space*) yang dipengaruhi oleh pengalaman individu dalam berbagai peran kehidupan, termasuk peran sebagai pekerja. Kematangan karir tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kognitif, tetapi juga oleh pengalaman nyata dan dukungan lingkungan sosial.

Pada penyandang disabilitas tunagrahita, proses pembentukan kematangan karir menghadapi tantangan berupa keterbatasan intelektual

dan adaptasi sosial. Namun demikian, teori perkembangan menyatakan bahwa setiap individu, termasuk penyandang disabilitas, memiliki potensi untuk berkembang secara fungsional apabila diberikan pengalaman belajar dan aktivitas kerja yang sesuai dengan karakteristik dan kemampuannya (Santrock, 2019). Oleh karena itu, pendekatan vokasional yang bersifat praktis dan kontekstual menjadi sangat penting bagi penyandang tunagrahita.

Aktivitas membuat ciprat merupakan bentuk pembelajaran vokasional berbasis keterampilan praktis yang menekankan pengalaman langsung dalam proses kerja. Aktivitas ini sejalan dengan teori experiential learning yang dikemukakan oleh Kolb (1984), yang menyatakan bahwa pembelajaran paling efektif terjadi melalui pengalaman konkret, refleksi, dan pembiasaan. Melalui aktivitas membuat ciprat, penyandang disabilitas tunagrahita memperoleh kesempatan untuk belajar dengan melakukan, sehingga mampu mengembangkan keterampilan motorik, ketekunan, dan pemahaman sederhana tentang proses kerja.

Keterlibatan anak berkebutuhan khusus dalam aktivitas membuat ciprat tidak hanya berkontribusi pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan aspek psikososial yang mendukung kematangan karir, seperti rasa percaya diri, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Menurut Sari, dkk. (2021), kematangan karir terbentuk melalui proses pengenalan diri, pemahaman lingkungan kerja, serta pengalaman berulang dalam menjalani aktivitas yang bermakna. Dalam