

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Pelatihan dalam Pendidikan Luar Sekolah

1. Pengertian

a. Pelatihan

Pelatihan tidak dapat dipisahkan dari pendidikan dan karena itu pelatihan merupakan wahana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan mengingat era persaingan semakin ketat dan berat di abad informasi ini.

Sebagaimana Rivai (2004:226) mengemukakan bahwa: "pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan vokasional di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori".

Karena itu dapat dikatakan bahwa pelatihan memegang peranan penting untuk mengantarkan individu dalam merencanakan atau memasuki dunia kerja, meskipun sasaran utama kegiatan pelatihan dapat membantu individu untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang. Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan di masa mendatang. Karena itu pelatihan adalah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran dan tidak terikat oleh jenjang dan waktu, yang penting adalah bagaimana

menciptakan pelatihan agar peserta dapat mengerjakan sesuatu dengan baik yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

Suryana (2006:5) mengatakan bahwa: "pelatihan (*training*) bisa diartikan sebagai aktivitas formal dan informal yang memberikan kontribusi pada perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan, vokasional dan sikap karyawan". Dari pernyataan itu dapat diasumsikan sejalan dengan arah pendidikan non-formal dimana fungsinya adalah sebagai pelengkap, pengganti, atau penambah pendidikan formal dan informal. Pelatihan dibutuhkan untuk menjawab hasil pendidikan yang tidak mampu membawa individu ke dunia pekerjaan. Apalagi jika dikaitkan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan meningkatnya akses pasar dan kebutuhan kompetensi internasional. Dengan demikian pelatihan sebenarnya tidak sekedar pembelajaran karena hasil pelatihan akan segera terlihat sedangkan dalam pembelajaran kemampuan individu dalam melakukan sesuatu membutuhkan waktu yang lama barulah terlihat perubahannya.

Melihat peranannya maka pelatihan dapat diartikan sebagai proses yang terencana untuk memudahkan belajar atau berlatih sehingga individu dapat lebih efektif dalam melakukan kegiatannya. Terencana berarti perbuatan yang disengaja dimana di dalamnya tercermin pada hal-hal ini seperti: 1) adanya kesiapan warga belajar secara fisik, intelektual, sosial dan emosi, 2) motivasi untuk

mempelajari cara orang lain, mendorong bereksperimen, dan bereksplorasi, 3) kebermaknaan materi latihan maksudnya materi yang relevan, penting, dan bernilai bagi individu serta mampu melakukannya, dan 4) tujuan pelatihan yang ingin dicapai yang realistis sehingga dapat membawa perubahan perilaku yang cukup berarti dalam kehidupan selanjutnya atau di luar konteks pelatihan.

Oleh sebab itu pelatihan penting dilaksanakan dengan beberapa alasan, seperti: memasuki era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya kebutuhan segmen pasar dan kebutuhan kompetisi nasional maupun internasional, kemajuan teknologi yang pesat yang menuntut keahlian para pekerja, supervisor membutuhkan pengetahuan yang lebih dalam dan bersifat untuk membantu pengembangan tenaga kerja.

b. Pendidikan Luar Sekolah

Pengertian mengenai Pendidikan Luar Sekolah telah banyak dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Coombs dalam Sudjana (1991:20) yang dikutip oleh Kamil (2010:32) menyatakan bahwa:

Pendidikan luar sekolah adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir dan sistematis, di luar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajar.

Definisi lain dikemukakan oleh Hamijoyo (1973), bahwa: "Pendidikan luar sekolah sebagai kegiatan pendidikan yang dilakukan secara terorganisasikan, terencana di luar sistem persekolahan yang

ditujukan kepada individu ataupun kelompok dalam masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidupnya”, (Marzuki, 2009:105).

Dari kedua definisi di atas dapat dijelaskan bahwa Pendidikan Luar Sekolah dalam penyelenggarannya memiliki jangkauan yang luas yakni bukan saja diselenggarakan di luar lembaga persekolahan, di keluarga tetapi dapat pula diselenggarakan di lembaga persekolahan. Karena itu sesuai dengan fungsi Pendidikan Luar Sekolah sebagai penunjang, penambah, pelengkap, atau pengganti pendidikan formal dapat menjamin setiap peserta didik memperoleh pendidikan sebagai bekal hidupnya. Hal ini termasuk penyandang tunagrahita ringan pasca sekolah. Melihat usianya penyandang tunagrahita ringan pasca sekolah adalah usia dewasa, karena itu pendekatannya menggunakan pendidikan orang dewasa, tetapi dalam mengimplementasikan pelatihannya harus mempertimbangkan keberadaan penyandang tunagrahita tersebut sehingga dibutuhkan rumusan pelatihan yang sesuai kebutuhan anak-anak tersebut.

2. Model-model Pelatihan

Model-model pelatihan sangat beragam namun model-model tersebut dikembangkan berdasarkan tujuan dan peserta pelatihan tersebut. Model-model yang dikemukakan dalam tulisan ini dipilih sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan dapat diimplementasikan melalui modifikasi atau penyesuaian. Model-model pelatihan dikemukakan oleh Kamil (2007:35-36), yaitu :

a) model magang atau pemagangan (*apprenticeship training/ learning by doing*), b) model internship (*internship training*), model pelatihan kerja (*job training*), d) model pelatihan keaksaraan (*literacy training*), e) model pelatihan kewirausahaan (*entrepreneurship training*), f) Model pelatihan manajemen peningkatan mutu (*quality management training*).

Selanjutnya dikemukakan pengertian beberapa model tersebut, yaitu:

1) model pelatihan magang sebagai "suatu proses belajar dimana seseorang memperoleh dan menguasai vokasional dengan jalan melibatkan diri dalam proses pekerjaan tanpa atau dengan petunjuk orang yang sudah terampil dalam pekerjaannya" (Dirjen Diklusepora, 1993: 3 dalam Kamil, 2007:72); 2) model pelatihan kerja dapat didefinisikan sebagai "perbuatan sadar dari manajemen dengan cara mengupayakan terjadinya proses belajar dalam pekerjaan atau berkaitan dengan pekerjaan"; dan 3) model pelatihan dan kewirausahaan berarti "suatu kemampuan dalam, berpikir kreatif dan berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, siasat, dan proses dalam menghadapi tantangan hidup" (Kamil, 2007 : 120).

Selain dari pada itu model pelatihan dikemukakan oleh Suryana (2006:141) yaitu model pelatihan Korporat (Model University Korporat). "Model ini mengikut sertakan bukan saja karyawan dan manajer tetapi juga *stake hoder* di luar perusahaan termasuk komunitas sekolah, lembaga terdekat sekolah dan lain-lain". Model ini menawarkan materi yang lebih luas yakni bukan saja materi yang bersifat pelatihan untuk peningkatan vokasional tetapi faktor budaya dan nilai mendapatkan penekanan yang lebih tajam.

3. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan para warga belajar dimana akan terbentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi yang menjadi standar terhadap kinerja individu dan program dapat diukur. Tujuan itu diharapkan dapat memberikan keterampilan vokasional, pengetahuan, dan sikap. Dalam tujuan-tujuan itu harus diingat bahwa perubahan perilaku lebih banyak diberikan agar hasil yang diharapkan tercapai, terlebih lagi jika pelatihan itu terjadi secara jelas dalam situasi kerja yang sebenarnya.

Tujuan yang berkaitan dengan perilaku, tujuan itu harus dirumuskan sedemikian rupa sehingga materi yang diberikan atau dipelajari dapat diukur. Misalnya, jika seseorang mengikuti latihan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sekertaris maka ia harus dapat memperagakan kemahiran mengetik setelah akhir latihan. Tujuan ini dapat menolong menentukan isi program. Kata-kata yang digunakan dalam merumuskan tujuan ini adalah harus operasional yang dapat menggambarkan segera terjadi perubahan perilaku warga belajar misalnya: untuk memasang, untuk menulis, untuk mengukur dan seterusnya.

Tujuan dapat dibedakan atas 2 (dua) jenis, yaitu tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang.

a. Tujuan jangka pendek

Merupakan tujuan yang berkaitan dengan latihan pendahuluan, seperti pemberian informasi tentang program, bimbingan, prosedur

kegiatan, dan lokasi kegiatan. Dalam tujuan ini berisi langkah-langkah yang memungkinkan peserta berubah sikapnya, pengetahuannya dan kemampuannya vokasionalnya.

b. Tujuan jangka panjang

Tujuan ini diarahkan pada kegiatan peningkatan vokasional. Peningkatan ini terjadi dalam waktu yang lama yang dipengaruhi oleh sikap dan pengetahuannya. Tujuan latihan harus dikaitkan dengan tujuan jangka panjang peserta dalam mencapai kemampuannya. Tujuan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku bagi pesertanya maupun pelatih. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah bertambahnya pengetahuan, keahlian, vokasional, dan sikap.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas maka tujuan pelatihan dapat dikelompokkan atas : 1) tujuan yang berkaitan dengan perubahan atau perkembangan psikomotorik, meliputi: latihan kekuatan, daya tahan, kesinambungan, koordinasi motorik, motorik kasar dan motorik halus; 2) tujuan yang berkaitan dengan perubahan aspek kognitif, meliputi: mengingat, memahami tugas, menganalisis sehingga individu memiliki pengetahuan dan vokasional berpikir; 3) tujuan yang berkaitan dengan perubahan afektif, meliputi perasaan, nilai, dan sikap sehingga individu memiliki sikap yang harmonis artinya sesuai dengan tuntunan atau norma yang berlaku.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai perubahan tersebut tentu saja sangat erat kaitannya dengan kebutuhan peserta pelatihan dan tingkatan pengetahuan dan vokasional pelatih serta pandangan lingkungan mengenai pelatihan yang dilaksanakan. Oleh sebab itu dalam menentukan tujuan pelatihan perlu memperhatikan beberapa kriteria, seperti: 1) tujuan itu harus berisi langkah-langkah yang strategis sehingga memungkinkan peserta mengalami perubahan, 2) tujuan itu harus tidak membatasi aktivitas latihan, maksudnya harus memperhatikan keberadaan individu secara utuh; 3) tujuan itu harus menetapkan tahap-tahap vokasional jangka pendek yang dapat dicapai peserta dalam waktu yang relatif singkat; 4) tujuan itu harus dikaitkan dengan tujuan jangka panjang peserta/individu dalam mengoptimalkan kemampuannya untuk masa depannya.

4. Fungsi Pelatihan

Beberapa fungsi pelatihan yang dikemukakan ini berkaitan dengan fungsi pelatihan bagi pemberdayaan sumber daya manusia termasuk penyandang tunagrahita ringan pasca sekolah. Fungsi-fungsi tersebut, diantaranya:

- a. Pelatihan dapat berfungsi sebagai jembatan dalam mempersiapkan peserta didik dari jenjang persekolahan terutama jenjang SMALB untuk memasuki dunia kerja dan hidup di masyarakat. Oleh karena itu pelatihan ini sangat dibutuhkan untuk penguasaan vokasional baik secara teknis maupun non teknis mengenai kecakapan hidup.

- b. Pelatihan dapat berfungsi untuk meningkatkan kompetensi sasaran (WB) yang berhubungan dengan pelaksanaan vokasional yang ada di lapangan atau masyarakat.
- c. Pelatihan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat karena melalui pelatihan vokasional sesuai dengan kemampuan peserta dan kebutuhan masyarakat diharapkan dapat meningkatkan pendapatan setiap warga negara.
- d. Khusus bagi penyandang tunagrahita ringan pasca sekolah, pelatihan berfungsi sebagai wadah untuk menyiapkan penyandang tunagrahita ringan memasuki dunia kerja.

5. Materi Pelatihan

Materi pelatihan disusun dari estimasi kebutuhan peserta pelatihan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan peserta yang dimaksud dapat berupa penyederhanaan materi, penambahan materi yang disesuaikan dengan kemampuan tiap peserta. Selanjutnya materi pelatihan dapat saja dianalisis atau dipecah-pecah menjadi bagian-bagian kecil sehingga materi tersebut dapat dilakukan oleh peserta sesuai dengan kemampuannya. Oleh sebab itu dapat saja terjadi kedalaman dan keluasan materi pelatihan berbeda antara peserta yang satu dengan yang lainnya atau dalam diri peserta itu sendiri.

Hal yang tidak kalah pentingnya adalah materi pelatihan itu harus berkaitan dengan peserta dan lingkungannya bahwa materi tersebut relevan dengan kebutuhan peserta dan sebaliknya menjauhi timbulnya

kurang motivasi dari peserta. Oleh sebab itu materi pelatihan sebaiknya disusun bersama-sama antara orang tua/keluarga peserta pemakai lulusan dan pemegang kebijakan serta lembaga terkait.

6. Proses Pelatihan

Proses pelatihan memiliki beberapa fase, seperti: identifikasi kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Fase-fase tersebut dijabarkan seperti terurai di bawah ini :

Fase identifikasi dimaksudkan sebagai fase awal untuk menentukan dan menganalisis kebutuhan peserta yang berkaitan dengan kinerjanya. Fase ini disebut juga sebagai fase asesmen yakni dapat mengetahui kemampuan dan ketidak mampuan peserta yang dapat mengakibatkan keberhasilan dan kelemahan suatu pelatihan.

Fase perencanaan adalah fase mengumpulkan dan merumuskan pendekatan sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Hal-hal yang direncanakan adalah: tujuan, strategi dan metode, karakteristik pelatih, dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelatihan.

Fase pelaksanaan, adalah fase melaksanakan program yang telah direncanakan dengan mempertimbangkan keadaan peserta dan lingkungannya sehingga metode yang telah dikemas dapat saja berubah sesuai dengan situasi yang berlangsung. Fase ini biasanya sangat membutuhkan kreativitas dari pelatih sebab pelatihlah yang harus bertindak mandiri dalam mengambil tindakan apakah akan mengadakan

perubahan atau sebaliknya program itu tetap digunakan sesuai dengan program yang telah dirumuskan.

Fase evaluasi dapat dilaksanakan pada proses pelaksanaan dan pada akhir pelatihan. Dua hal ini dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana motivasi dan kemampuan peserta. Evaluasi dapat juga dilakukan untuk menilai keterbatasan dan keterlaksanaan program.

7. Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan yang baik bukan saja menyampaikan apa yang diketahui oleh pelatih tetapi berupaya untuk membantu peserta untuk belajar. Oleh sebab itu pelatihan harus memuat komponen bimbingan, simulasi, arahan, dan dukungan atas proses belajar. Yang dimaksud dengan komponen bimbingan dalam hal ini adalah pelatih berusaha hanya menjadi fasilitator artinya ia bekerja atau membantu peserta bila dibutuhkan. Bagi peserta yang mengalami kesulitan diadakan pengulangan atau modifikasi dan bagi yang mampu harus terus ditingkatkan materi latihannya. Simulasi dalam hal ini adalah pelatih melakukan kegiatan pelatihan dan melakukannya dengan berandai-andai dan peserta mencoba melakukannya. Disini lebih banyak dilatih adalah kemampuan emosional dan sosialisasi. Sedangkan arahan atau dukungan adalah dalam mengendalikan proses pelatihan harus dapat memberikan *reinforcement* bila peserta berhasil walaupun keberhasilannya sangat sederhana.

Hal yang penting lainnya adalah relasi antara pelatih dengan peserta pelatihan atau dengan komponen terkait. Perilaku saling menghormati dan

memahami akan mendorong terciptanya suasana yang menyenangkan dan kondusif. Karena itu pelatih harus memahami kondisi peserta pelatihan misalnya harus peka terhadap reaksi dan mengetahui akan keinginan dan kebiasaan mereka. Ia juga harus tanggap dengan suasana psikologis peserta lainnya seperti ketakutan, ketidaknyamanan, dan harapan-harapannya.

Prinsip-prinsip pelatihan seperti dikemukakan oleh Rivai (2003: 239-240) bahwa prinsip-prinsip itu mengandung unsur-unsur, seperti:

- a. partisipasi untuk meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Melalui hasil partisipasi diharapkan peserta akan lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang.
- b. pengulangan, merupakan proses mencetak satu pola ke dalam memori pekerja.
- c. relevansi, pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang sesuai dengan urutan pekerjaan.
- d. pengalihan (transfer), mendekatkan kesesuaian antara program dengan kebutuhan peserta yang diharapkan semakin cepat peserta dapat belajar dari pekerjaan yang utama.
- e. umpan balik, memberikan informasi kepada peserta mengenai kemampuan yang dicapai sehingga peserta dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pelatihan dan memperoleh hasil yang positif.

8. Metode Pelatihan

Pelatihan akan lebih efektif apabila metode disesuaikan dengan sikap pembelajaran warga belajar dengan jenis latihan yang dihadapkan kepadanya. Metode ini merupakan suatu pedoman minimal untuk mengefektifkan model pelatihan. Semakin banyak metode yang digunakan dalam pelatihan maka semakin efektif pelatihan tersebut. Metode tersebut, antara lain:

a. Studi Kasus

Merupakan metode pelatihan yang berusaha mempelajari kasus dengan cara mengidentifikasi masalah, mengajukan solusi, memilih solusi dan mengimplementasikan solusi tersebut. Peranan pelatih adalah sebagai fasilitator.

b. Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran merupakan alat pendorong untuk membayangkan identitas diri sendiri dan orang lain. Idealnya mereka harus dapat melihat diri mereka sendiri sebagaimana orang lain melihat mereka. Pengalaman ini menimbulkan empati dan toleransi terhadap perbedaan individual karena itu cocok untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi keanekaragaman tenaga kerja. Cara ini dapat pula mengembangkan vokasional interpersonal.

c. Praktek Laboratorium

Cara ini dirancang untuk meningkatkan vokasional interpersonal dan untuk membangun perilaku yang diinginkan di masa depan. Peserta mencoba untuk meningkatkan kemampuan vokasional dengan lebih memahami diri sendiri dan orang lain dengan cara berbagi perasaan dan memahami perasaan, dan umpan balik.

d. Pelatihan tindakan (*action learning*)

Action learning memfokuskan pada proses mempelajari perilaku baru, sedangkan pemberian materi untuk menjalankan peranan dan sentivitas pelatihan. Pelatihan ini dilakukan dalam kelompok kecil

dengan tujuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh kelompok atau anggotanya.

e. *In-basket technique*

Melalui metode ini para peserta diberikan materi pelatihan yang berisikan informasi atau cara-cara melakukan suatu pekerjaan. Peserta kemudian mengambil suatu keputusan dan tindakan. Kedua hal ini dianalisis sesuai dengan derajat pentingnya tindakan, pengalokasian waktu, kualitas keputusan dan prioritas pengambilan keputusan.

f. *Behavior modeling*

Sifat mendasar dari modeling adalah bahwa belajar itu terjadi, bukan melalui pengalaman aktual melainkan melalui observasi atau berimajinasi dari pengalaman orang lain. Modeling adalah suatu proses yang seolah-olah mengalami sendiri, yang merupakan kegiatan berbagai pengalaman melalui partisipasi simpatik. Kunci dari metode ini adalah belajar melalui observasi dan imajinasi dan diharapkan dapat meningkatkan keahlian interpersonal.

g. *Out door oriented programs*

Metode ini biasanya dilakukan di luar kelas pelatihan dengan maksud memvariasikan cara pelatihan dan juga dapat melihat proses pelatihan secara nyata. Dengan demikian peserta dapat mengamati atau mencoba suatu pekerjaan yang sesuai dengan minatnya (adaptasi dari Rivai, 2003 : 242-248).

Metode lain yang dikemukakan oleh Suryana (2006:106) adalah:

On the job training yaitu suatu metode yang bertujuan untuk meniru kondisi kerja di sebuah industri dan untuk memberi peluang bekerja dengan kondisi seperti itu. Dalam metode ini sangatlah penting pemahaman pelatih akan kemampuan, minat, dan lingkungan setiap peserta pelatihan agar dapat memudahkan pembagian tugas dan pelaksanaannya.

Melalui pelatihan khususnya bagi penyandang tunagrahita ringan pasca sekolah pelatih dapat menggunakan metode yang bervariasi sesuai keberadaan penyandang tunagrahita.

9. Pelatih

Persyaratan untuk menjadi pelatih yang baik dapat ditinjau dari hal-hal seperti keadaan fisik, intelektual, sosial, dan emosi serta kreativitas yang memadai. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah :

a. Fisik

Keadaan fisik seorang pelatih harus sehat sehingga ia dapat melakukan gerak sesuai dengan kebutuhan jenis pelatihan. Baik postur maupun tinggi dan berat badan haruslah seimbang sehingga tidak membatasi ruang gerak yang dibutuhkan dalam melaksanakan pelatihan.

Selain itu seorang pelatih dituntut pula harus memiliki penampilan yang bersih dan rapi serta teratur karena ia merupakan model yang tetap dilihat oleh peserta dan merupakan panutan yang dapat tertanam dalam diri peserta. Pakaian dan asesoris yang digunakan pelatih tidak boleh menghalangi gerakannya dalam mengadakan pelatihan.

b. Intelektual

Sebagai persyaratan intelektual dari seorang pelatih adalah memiliki kompetensi atau ahli dalam bidang pelatihan yang akan dilakukannya. Dengan demikian keahlian yang dibutuhkan adalah mampu melakukan teknik-teknik pelatihan seperti: kemampuan mengelola pelatihan, mampu mengelompokkan dan memprioritaskan materi kunci dan menunjukkan cara melakukannya secara rinci sehingga mudah diikuti oleh peserta. Pelatih juga harus memiliki rasa humor untuk memotivasi peserta sehingga mengurangi atau menghilangkan rasa bosan.

Pelatih juga harus kreatif dan imajinatif dalam mengembangkan model-model pelatihan dan harus peka terhadap keadaan peserta. Oleh karena itu pelatih harus mampu memvariasikan metode, alat, situasi pelatihan serta mencari alat evaluasi yang dapat menggambarkan keadaan peserta secara komprehensif.

Pelatihan tidak terlepas dengan pengajaran. Oleh sebab itu pelatih harus memiliki hasrat untuk mengajar yakni harus menunjukkan rasa simpati dan menuntun dengan sabar peserta hingga mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan pelatihan.

c. Sosial

Seorang pelatih yang baik harus mampu mengembangkan sikap kerja sama dengan berbagai pihak terutama dengan pihak peserta dan teman seprofesi. Ia juga harus mampu dalam membangun jejaring dan

memanfaatkan lingkungan agar pelatihan dapat dikenal oleh masyarakat yang membutuhkannya. Untuk itu pelatih harus dapat mengembangkan relasi personalnya dan ia dapat menciptakan atmosfer dalam pelatihan sehingga dapat membantu peserta untuk menyerap materi pelatihan dengan mudah. Sebaliknya peserta akan merespon dengan baik akan ketulusan pelatih karena mereka yakin bahwa pelatih menyukai mereka dan bersedia untuk memotivasi peserta dalam mempelajari sesuatu yang baru.

d. Emosi

Pelatih yang baik harus memiliki sikap yang ramah maksudnya ia harus menerima atau merespon peserta sesuai dengan kebutuhan tiap peserta. Karena itu keinginan pelatih untuk bekerja sama dengan tulus, dan rasa kahirmonisan sangat dibutuhkan karena sikap seperti itu akan terpatrik dalam diri peserta.

Pelatih juga harus menjadi pemimpin yang memiliki seni dalam memahami keberadaan peserta dan orang lain sehingga dapat berhadapan dengan peserta sebagaimana mestinya. Ia harus menunjukkan sikap peduli, sabar, konsisten, dan terbuka sehingga ia dapat menggunakan keahlian dan kewenangannya untuk melayani peserta dan masyarakat pada umumnya.

10. Peserta Pelatihan

Pada dasarnya belajar atau berlatih itu muncul dari individu sendiri. Tiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karena itu

pelatih harus memperhatikan perbedaan-perbedaan tersebut seperti: usia, kecerdasan, tingkat pendidikan, bakat, kemandirian, toleransi, pengalaman, kesabaran, penampilan, inisiatif, penyesuaian, imajinasi, dan temperamen.

Materi pelatihan yang diberikan perlu memperhatikan karakteristik tersebut maka dalam melakukan pelatihan perlu memberikan materi pelatihan sehingga peserta pelatihan diharapkan siap akan melakukan tugasnya dan apa yang dipelajainya dapat dikembangkannya menjadi suatu kebiasaan dan dilakukannya untuk masa depannya. Demikian pula dengan motivasi dapat dilakukan dengan mengelompokkan bahan belajar, atau dengan cara mempertimbangkan perbedaan dan keinginan peserta, menciptakan suasana untuk dihargai dan mendorong peserta agar percaya diri, serta memvariasikan pelaksanaan pelatihan.

11. Evaluasi

Evaluasi pelatihan dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat efektivitas suatu pelatihan yang ditandai dengan adanya perubahan perilaku dari peserta. Evaluasi ini dapat dilakukan pada proses, akhir pelatihan, dan untuk melihat pengaruh dari pelatihan itu. Dengan demikian hasil evaluasi menjadi umpan balik dari penyelenggaraan pelatihan sehingga dapat diketahui bahwa program pelatihan itu sesuai dengan kebutuhan peserta dan program itu dapat berjalan dengan baik. Sebaliknya jika evaluasi pelatihan itu lemah atau kurang optimal akan menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaan dan pengembangan program pelatihan.

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pelatihan, seperti: 1) reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses belajar dan isi kegiatan pelatihan, 2) pengetahuan atau proses belajar mengajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan, 3) perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan, 4) hasil evaluasi dapat dijadikan umpan balik keterlaksanaan program, perlunya perbaikan atau pengembangan.

B. Konsep Dasar Vokasional

1. Pengertian

Vokasional berarti yang berhubungan dengan pekerjaan. Latihan vokasional adalah latihan untuk memperoleh pekerjaan. Namun pengertian tersebut harus dioperasionalkan yakni sebagai rangkaian kegiatan pelatihan yang terencana dan terarah yang diberikan oleh pelatih kepada individu agar memperoleh kecakapan melakukan kegiatan produktif. Dari pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa: a) serangkaian kegiatan merupakan suatu kegiatan yang sistematis, terarah dan bertahap, b) latihan bukan hanya semata-mata untuk mengisi waktu luang tetapi semacam kegiatan yang mempunyai tujuan; c) terencana dan terarah serta dipersiapkan dengan jelas/matang-matang untuk kegiatan tertentu; d) instruktur/pelatih, pelaksanaannya harus bertanggung jawab atau dipersiapkan untuk itu; e) pelatihan dapat dilakukan secara individual dan kelompok; f) memiliki kecekatan kerja dan dapat memanfaatkannya. Kecekatan kerja yang lebih penting adalah memanfaatkan skill yang telah

dicapai, g) kegiatan produktif; agar peserta dapat mempertahankan kecakapannya untuk mengantarkan hidupnya di masyarakat dengan harapan bahwa hal-hal lain akan mengikutinya.

Arti penting latihan vokasional adalah sebagai jalan/ pilihan dalam rangka memanfaatkan kemampuan yang lain untuk dikembangkan dan meletakkan dasar kemampuan yang aktif dan produktif.

Pelatihan vokasional dan pendidikan formal selain melengkapi maksudnya untuk mengikuti pelatihan vokasional secara baik didasari oleh pendidikan formal atau sebaliknya. Pelatihan vokasional ini merupakan salah satu program Pendidikan Luar Sekolah yang merupakan suatu usaha untuk melengkapi pendidikan formal atau dapat merupakan pengganti pendidikan formal sehingga memungkinkan individu untuk hidup mandiri. Sebagai contoh dalam PP No. 72/1991 mengisyaratkan bahwa tujuan Pendidikan Luar Biasa adalah dapat mengembangkan kemampuan kerja. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan formal khususnya lembaga pendidikan anak tunagahita (SLB) mendapat program vokasional yang bervariasi sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja.

Pelatihan vokasional tidak saja meliputi penguasaan vokasional seperti: bidang yang sifatnya mengembangkan kompetisi perilaku. Sehubungan dengan ini Shippes (1994:27) mengemukakan bahwa "kompetisi perilaku merupakan prasyarat untuk meraih keberhasilan dalam

bekerja dan berkiprah melalui prestasi dan kinerja yang optimal yang dapat meningkatkan standar hidup”.

Kompetisi perilaku dapat dicapai secara optimal melalui proses belajar seperti pelatihan. Dalam kompetisi perilaku termuat kualifikasi kejuruan spesialisasi dan penunjang. Kualifikasi penunjang sebaiknya mulai dirintis sejak kelas I SD sebagai pelengkap dari pengetahuan dan vokasional, pengembangan fantasi dan kreasi. Selain itu individu dapat memiliki rasa percaya diri, integritas sosial dan kecukupan materi.

2. Tujuan

Tujuan latihan vokasional adalah untuk memberikan kesempatan pada peserta pelatihan agar dapat mengembangkan vokasional dan memperoleh kesempatan kerja. James and Payne (1974) mengemukakan bahwa: *”The purpose of vocational training is to provide an opportunity to the client to acquire skills and attitudes necessary for gainfull employment in his chosen field.”* Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa latihan vokasional bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada klien untuk memperoleh vokasional dan sikap untuk menjadi tenaga kerja sesuai dengan pilihannya.

3. Prinsip-prinsip Latihan Vokasional

Latihan vokasional mempunyai prinsip, seperti:

- a. Program latihan harus dijangkau oleh peserta pelatihan

Untuk mencapai prinsip tersebut maka pelatih/instruktur harus mengenal peserta pelatihan dari 1) segi fisik, seperti daya tahan,

kesehatan, kemampuan koordinasi, penglihatan, pendengaran, mobilitas, kemampuan bekerja, dan kemandiriannya; 2) kondisi psikologis seperti: kecakapan membedakan warna, ukuran, menerima instruksi, tanggung jawab atas tugas, konsentrasi, kemampuan komunikasi, sikap; 3) faktor lingkungan seperti lingkungan keluarga (kondisi keluarga apakah dari desa, kota, keadaan ekonomi), lingkungan masyarakat adalah kondisi masyarakat.

b. Materi harus fungsional dan bermanfaat;

Materi atau bahan latihan harus bermanfaat adalah bentuk pekerjaan yang dilatihkan harus dapat diterima oleh masyarakat. Karena itu materi ini harus berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Selain itu produknya harus bernilai secara ekonomi maksudnya ada harganya sehingga penyiapan hasil untuk dipasarkan harus memenuhi kebutuhan pasar. Kemudian harus dapat memenuhi ukuran atau standar barang yang ada di masyarakat.

c. Materi yang diberikan harus mencerminkan kehidupan masyarakat

Materi latihan harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sehingga hasil yang diperoleh dan kemampuan bekerja dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dan bagi peserta pelatihan akan dapat melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat hidup mandiri.

d. Fasilitas latihan

Fasilitas dapat dipandang dari lingkungan fisik dan atmosfer di dalam ruangan kerja/pelatihan dan di luar lingkungan tersebut.

Lingkungan yang berhubungan dengan ruang atau pelatihan perlu mempertimbangkan keluasan dan kelengkapan fasilitas yang akan digunakan sehubungan dengan jenis pelatihan. Ukuran alat hendaknya dapat digunakan dan nyaman bagi peserta. Alat-alat itu dapat digunakan oleh peserta dan mudah diperoleh di lingkungan dimana ia berada.

Suasana latihan harus dipelihara agar setiap peserta dapat berlatih sesuai dengan irama belajarnya sendiri. Peraturan-peraturan yang diberlakukan hendaknya dikomunikasikan kepada peserta agar mereka dapat melakukannya dengan baik dan jika terjadi kesalahan maka mereka akan menerima sanksinya dengan hati yang lapang.

Selain dari hal-hal tersebut ada lingkungan yang perlu dipertimbangkan seperti tempat pelatihan jauh dari kebisingan, pemahaman masyarakat bahwa di lingkungan itu diadakan latihan vokasional dan kemungkinan lingkungan akan merasa terganggu dengan bunyi alat atau mesin yang digunakan atau adanya kunjungan dari berbagai lembaga terkait guna melihat proses keberlangsungan latihan. Sehubungan dengan itu maka warga setempat perlu diberi informasi mengenai keberadaan lembaga pelatihan yang ada di lingkungannya dan sangatlah penting bahwa masyarakat diikutsertakan dalam merencanakan dan melaksanakan serta mengevaluasi apakah kegiatan pelatihan itu baik atau bermanfaat bagi peserta dan lingkungan.

4. Lingkup Kegiatan Latihan Vokasional

Pelatihan vokasional tidak hanya berupa vokasional semata, tetapi lebih dari itu yakni dalam vokasional terkandung vokasional perilaku. Vokasional perlu dimiliki seseorang untuk mengantarkannya pada keahlian mengerjakan sesuatu. Sedangkan dalam vokasional selain menyiapkan kepemilikan vokasional kepada individu dibutuhkan kompetensi lain seperti perilaku, sosial dan kesiapan mental yang dapat mengantarkan ke suasana bekerja yang harmonis

Kenyataan selama ini menunjukkan banyaknya tenaga kerja yang tidak bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan dan kurangnya minat lulusan SMP untuk melanjutkan ke SMK, dan lulusan pada jenjang SMK kurang dibekali dengan perilaku kerja. Akibatnya mereka tidak dapat mengimplementasikan keterampilannya itu yang diimbangi dengan perilaku yang harmonis yang memunculkan kesetiaan pada bidang pekerjaannya.

Kegiatan latihan vokasional terdiri dari beberapa tahap yaitu:

a. *Pre vocational training* (Pra Latihan Vokasional)

Pre vocational training pada hakekatnya adalah latihan dasar dimana instruktur mengadakan observasi tentang hambatan-hambatan yang ada, mencari jalan pemecahan masalah dengan memilih jenis-jenis pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan.

Tujuan tahap ini adalah mengamati jenis-jenis pekerjaan yang sekiranya mampu dikerjakan oleh peserta yang sesuai dengan kondisinya. Penentuan tujuan berdasarkan hasil asesmen karena itu

asesmen merupakan kegiatan awal sebelum menentukan materi dan model pelatihan vokasional.

Pra latihan vokasional meliputi: pemeliharaan kesehatan, pengenalan dan penggunaan ruangan, transportasi, kerumah tanggaan, pekerjaan-pekerjaan praktis, hubungan antar personal, pengenalan dan penggunaan alat-alat.

b. Latihan vokasional

Telah dikemukakan bahwa tujuan latihan vokasional adalah mengarahkan atau mengubah sifat individu yang konsumtif menjadi produktif. Berdasarkan tujuan itu maka perlu dirumuskan dan ditentukan lingkup materi latihannya, seperti: bidang vokasional (rekayasa, jasa, pertanian, kerumahtanggaan), pemasaran, perilaku kerja (sosialisasi, komunikasi), dan bimbingan vokasional.

c. Latihan vokasional secara intensif

Tahapan ini merupakan usaha peningkatan pelaksanaan latihan vokasional untuk mengarah pada ekonomi produktif yang sesuai dengan rencana penyaluran tenaga kerja. Tujuannya adalah mengarahkan peserta agar mengerjakan salahsatu bidang vokasional yang dapat dijadikan mata pencahariannya. Misalnya peserta mampu mengerjakan anyaman maka hal itu lebih diperdalam dan bidang lain merupakan keahlian tambahan misalnya berlatih tentang bertanam tanaman hias.

d. Penyaluran

Pada kegiatan ini peserta mulai dilatihkan bagaimana cara menyalurkan hasil-hasil pekerjaan dan bagaimana memasuki suatu lembaga pekerjaan.

5. Pengembangan Latihan Vokasional

Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk mengembangkan program latihan vokasional adalah:

- a. Perhatian: bagaimana mempelajari kebutuhan masyarakat, memilih jenis-jenis pekerjaan, menganalisis jenis pekerjaan, menentukan persyaratan kerja, menentukan kebutuhan pelatihan, dan merinci kegiatan pekerjaan.
- b. Menentukan persiapan untuk peserta
- c. Meningkatkan kelengkapan fasilitas

C. Penyandang Tunagrahita Ringan Pasca Sekolah

1. Pengertian

Banyak istilah maupun batasan mengenai tunagrahita. Istilah-istilah itu diantaranya: terbelakang mental, lemah mental, *mentally retarded*, *mentally handicapped*. Di Indonesia saat ini digunakan istilah tunagrahita (PP. No. 72: 1991).

Pengertian mengenai tunagrahita dikemukakan oleh *American Association on Mental Deficiency (AAMD)* tahun 1973: "*Mental retardation refers to significantly sub average general intellectual*

functioning resulting in or associated in adaptive behavior and manifested during the developmental period” (Hallahan & Kauffman, 1988 : 46).

Dari batasan tersebut dapat dijelaskan bahwa ketunagrahitaan mengacu kepada fungsi intelektual yang secara signifikan berada di bawah rata-rata, maksudnya bila keterhambatan intelektual itu hanya sedikit saja maka anak tersebut tidak termasuk tunagrahita. Kemudian ketunagrahitaan itu harus jelas sehingga membutuhkan pelayanan pendidikan khusus. Contoh: Jika si Anu berusia 10 tahun dan ia tergolong normal inteligensinya maka ia dapat mempelajari bahan pelajaran untuk anak usia 10 tahun. Bagi si B (anak tunagrahita) yang berusia sama, IQnya 70, ia tidak akan mampu mempelajari bahan pelajaran anak normal usia 10 tahun; ia hanya mampu mempelajari tugas-tugas untuk anak normal usia 7 tahun.

Hal berikut yang menarik adalah di samping mengalami keterbatasan dalam perkembangan kecerdasan intelektual, ia juga mengalami kekurangan dalam hal tingkah laku penyesuaian. Selanjutnya ditekankan pula bahwa saat terjadinya ketunagrahitaan itu haruslah selama periode perkembangan (usia 0 sampai dengan 18 tahun).

Dari batasan tersebut disimpulkan bahwa dalam memandang individu apakah tunagrahita atau tidak harus memiliki 3 komponen di atas, yaitu kemampuan kecerdasan di bawah rata-rata, memerlukan bantuan khusus, dan terjadi dalam masa perkembangan. Sebagai contoh bila individu hanya dipandang dari keterhambatan fungsi intelektualnya maka

ia belum dapat dipandang tunagrahita sebab masalah kemampuan intelektual akan menjadi perhatian untuk kedalaman dan keluasan bahan yang akan dipelajarinya. Sebagaimana dikemukakan oleh Kirk (1989) dalam Moh. Amin (1989:25) bahwa saat ini ada istilah atau sebutan “tunagrahita 6 jam”, maksudnya ia dianggap tunagrahita hanya pada saat ia belajar di kelas dengan mendapat program dan pelayanan pendidikan secara khusus. Selanjutnya bila tidak membutuhkan pelayanan khusus lagi misalnya ia dapat mempelajari bidang studi Kesenian atau Olahraga bersama dengan anak normal maka ia tidak lagi dikategorikan sebagai penyandang tunagrahita.

Adapun yang menjadi pokok pembicaraan dalam penelitian ini adalah anak tunagrahita ringan yaitu anak yang memiliki tingkat kecerdasan yang paling tinggi di antara semua anak tunagrahita.

Jadi, yang dimaksud dengan anak tunagrahita ringan pasca sekolah adalah anak tunagrahita yang masih mempunyai kemampuan untuk belajar dalam hal akademis sederhana, bersosialisasi, dan dapat bekerja walaupun sifatnya *semi skilled* yang telah menamatkan pendidikannya di Sekolah Luar Biasa yang berusia 19 tahun ke atas.

2. Karakteristik

Untuk menyusun dan melaksanakan program layanan yang sesuai dengan kebutuhan anak tunagrahita ringan, para pelaksana pendidikan seyogianya mengenal dan memahami karakteristik penyandang

tunagrahita ringan pasca sekolah. Beberapa karakteristik yang dimaksud adalah:

a. Ciri fisik dan motorik

Kemampuan motorik anak tunagrahita ringan lebih rendah dari anak normal. Sedangkan tinggi dan berat badan adalah sama. Hasil penelitian Rarick (1980) yang dihimpun oleh Kirk (1986) menyimpulkan bahwa kesehatan tubuh dan kematangan motorik anak tunagrahita ringan lebih lemah dari pada anak normal yang seusia dengannya (dalam Moh. Amin, 1989: 35)

b. Bahasa dan penggunaannya

Anak tunagrahita ringan banyak yang lancar berbicara tetapi kurang dalam perbendaharaan kata. Mereka juga kurang mampu menarik kesimpulan mengenai apa yang dibicarakannya.

c. Kecerdasan

Anak tunagrahita mengalami kesukaran dalam berpikir abstrak. Tetapi mereka masih mampu mempelajari hal-hal akademik walaupun terbatas. Sebagian dari mereka mencapai usia kecerdasan yang sama dengan anak normal usia 12 tahun ketika mencapai usia dewasa. Tetapi sebagian lagi tidak dapat mencapai hal itu. Sebagaimana tertera dalam The New Americana Webster (1956) yang dialihbahasakan oleh Moh Amin (1994:35) menyatakan bahwa "kecerdasan berpikir seorang tunagrahita ringan paling tinggi sama dengan kecerdasan anak normal usia 12 tahun". Di samping itu mereka menunjukkan keterbatasan

lingkup perhatian, mudah terganggu perhatiannya, hiperaktif, dan pasif (diam berjam-jam).

Lebih lanjut disebutkan bahwa anak tunagrahita ringan memiliki kemampuan untuk berkembang dalam 3 (tiga) bidang yaitu: "(1) mata pelajaran sekolah (SD dan SMP), (2) dalam penyesuaian sosial sampai akhirnya dapat berdiri sendiri dalam masyarakat, dan (3) kemampuan bekerja yang dapat mandiri sebagian atau sepenuhnya seperti orang dewasa", (Kirk, 1986).

IQ anak tunagrahita ringan berkisar 55 – 70 (AAMR yang dikutip oleh Hardman, 1990 : 93). Hal ini menandakan bahwa mereka mampu mempelajari tugas-tugas untuk anak normal usia 12 – 13 tahun sekalipun mereka telah dewasa. Namun mereka dapat mengerjakan vokasional yang sederhana dengan melalui latihan yang sistimatis dan terarah sehingga hal itu dapat mengarahkan diriya ke lapangan pekerjaan.

d. Sosialisasi

Anak tunagrahita cenderung menarik diri, acuh tak acuh, mudah bingung. Keadaan seperti ini akan bertambah berat apabila lingkungannya tidak memberikan reaksi positif. Mereka cenderung bergaul dengan anak normal yang lebih mudah usianya. Tidak jarang dari mereka mudah dipengaruhi sebab mereka tidak dapat memikirkan akibat dari tindakannya.

Dalam penyesuaian sosial mereka dapat bergaul, dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang lebih luas, dan kebanyakan dari mereka dapat berdiri sendiri. Kemampuan bersosialisasi ini akan lebih maju apabila mereka memperoleh lingkungan yang mendukung keberadaan mereka. Maksudnya mereka tidak menjadi kelompok minoritas atau yang berbeda dari anggota masyarakat lainnya sehingga hak dan kewajiban mereka dikurangi atau dihilangkan karena mereka dianggap tidak mampu. Sejalan dengan adanya perubahan pandangan saat ini seperti dikemukakan oleh Hardman (1990: 117) bahwa "para penyandang tunagrahita harus diberi kesempatan untuk mengadakan kontak dengan orang normal, bekerjasama dalam memelihara lingkungan atau fasilitas di masyarakat, mengadakan hubungan sosial dengan orang lain dan berperan dalam kehidupan di masyarakat". Dengan demikian, anak tunagrahita tidak tersisih dalam kehidupan bermasyarakat.

e. Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian anak tunagrahita ringan antara lain: kurang percaya diri, merasa rendah diri, mudah frustrasi. Ciri-ciri ini berkaitan dengan reaksi orang lain terhadap kondisi mereka karena orang lain mereaksi berdasarkan pada vokasional penyesuaian diri dan pola perilakunya. Sedangkan anak-anak tunagrahita tidak dapat memenuhi harapan orang lain karena kecacatannya. Misalnya dalam berbahasa atau berperilaku timbul pengulangan, perilaku pasif, impulsif, regresif,

kekanak-kanakan, dan mudah stres. Seperti yang dikemukakan Gearheart (1976) bahwa "anak tunagrahita ringan mudah merasa frustrasi, dan minat mereka kurang terutama dalam hal yang membutuhkan pikiran".

f. Pekerjaan

Dalam kemampuan bekerja, anak tunagrahita dapat melakukan pekerjaan yang sifatnya *semi skilled* dan pekerjaan sederhana, bahkan sebagian besar dari mereka dapat mandiri dalam melakukan pekerjaan sebagai orang dewasa asalkan sesuai dengan kemampuannya. Apoloni (1981) mengatakan bahwa "hal yang esensial dalam persiapan vokasional adalah adanya kesesuaian antara vokasional dasar dengan lapangan pekerjaan".

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dikemukakan bahwa penyandang tunagrahita khususnya tunagrahita ringan dapat melakukan suatu pekerjaan asalkan materi dan cara melatihnya berulang-ulang dan berfungsi bagi dirinya dan lingkungannya.

3. Permasalahan

Berhubung kemampuan yang dimiliki anak tunagrahita ringan terbatas maka dapat timbul berbagai masalah. Walaupun usia dan perkembangan fisik bertambah, tetapi kemampuan kognitif semakin tertinggal. Perkembangan kecerdasan mereka berhenti pada usia lebih muda. Sebagai contoh si A berusia 18 tahun (siswa tunagrahita ringan). Fisiknya sama dengan anak normal seusianya tetapi kemampuan

berpikirnya paling tinggi sama dengan anak normal usia 12 tahun. Sehubungan dengan itu, masalah-masalah yang dialami oleh anak tunagrahita ringan adalah sebagai berikut:

a. Masalah pemeliharaan diri

Anak tunagrahita ringan mengalami kesulitan dalam membina dan menolong dirinya. Misalnya dalam mengadakan orientasi, pemeliharaan dan penggunaan lingkungan serta bagaimana kepantasan penampilannya.

b. Masalah penyesuaian diri

Anak tunagrahita ringan mengalami kesulitan dalam mengartikan norma-norma lingkungan sehingga mereka tidak dapat melakukan fungsinya sebagai anggota masyarakat. Akhirnya tidak jarang dari mereka diisolasi dan dianggap hanya menjadi beban orang lain.

c. Masalah kesulitan belajar

Kesulitan belajar umumnya tampak dalam bidang pelajaran yang sifatnya abstrak. Sedangkan dalam bidang pengajaran yang sifatnya non akademik mereka kurang mengalami kesulitan.

d. Masalah pekerjaan

Kenyataan menunjukkan banyaknya populasi tunagrahita ringan yang tidak dapat bekerja karena kurangnya kesesuaian antara vokasional yang dimiliki dan perilaku vokasional (daya tahan, minat, kegembiraan, penampilan dan lain-lain) dengan tuntutan lapangan pekerjaan.

Sementara itu masyarakat menganggap bahwa mereka harus mampu berkompetisi dengan orang normal karena melihat usia maupun keadaan fisiknya. Apabila hal ini tidak cepat ditanggulangi maka anak tunagrahita cenderung menggantungkan diri pada orang lain. Dengan demikian masalah penempatan kerja anak tersebut harus ditangani secara serius yaitu dengan meningkatkan kegiatan non akademik sehingga diharapkan vokasional yang mereka miliki dapat diaplikasikan dalam dunia pekerjaan.

4. Kebutuhan

Pada dasarnya anak tunagrahita ringan memiliki kebutuhan yang sama dengan anak normal tetapi karena kelainannya ia mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, kebutuhan mendapat penghargaan, rasa aman, rasa percaya diri, komunikasi, disiplin, berkelompok, rasa terjamin, kebutuhan akan pendidikan dan pekerjaan.

D. Latihan Vokasional Bagi Penyandang Tunagrahita Ringan

1. Latar Belakang

a. Tujuan latihan vokasional pada penyandang tunagrahita ringan

Salah satu tujuan latihan vokasional pada penyandang tunagrahita ringan ialah untuk mempersiapkan peserta untuk memasuki pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Mempersiapkan berarti proses menanamkan kebiasaan tertentu, strategi yang sesuai dengan kebutuhan anak sehingga mereka menjadi

individu yang bahagia. Oleh karena itu, pelajaran keterampilan khususnya pada jenjang SMALB bukanlah melatih siswa dalam satu pekerjaan khusus, tetapi yang lebih penting adalah mengarahkan siswa untuk dapat mempersiapkan dan menyesuaikan kemampuan dan minat dengan pekerjaan yang dipilihnya. Sejalan dengan itu Mainord (1979:83) menekankan bahwa: "tujuan latihan vokasional bagi penyandang tunagrahita ringan adalah untuk mengembangkan keahlian yang dapat diadaptasikan dalam suatu pekerjaan dan penempatannya dalam suatu pekerjaan".

Keterarahan dalam pemilihan dan penempatan kerja individu akan mencapai hasil yang memuaskan baik bagi individu itu sendiri maupun bagi orang lain. Berarti ia dapat mencapai kebermaknaan dan mendapat tempat di masyarakat dan pada gilirannya akan memantapkan identitas dirinya. Sebaliknya ketidakberhasilan individu dalam melakukan pekerjaan akan melahirkan krisis identitas individu dan timbulnya perasaan tidak bermakna bagi lingkungannya. Laugio dan Kevin (1988: 3) mengemukakan bahwa: "inti layanan pendidiiikan pada jenjang SMALB adalah pendidikan vokasioal dan lebih-lebih pada pasca sekolah."

b. Keadaan penyandang tunagrahita ringan

Setelah menyelesaikan pendidikannya pada jenjang SMALB, anak tunagrahita ringan dihadapkan pada beberapa masalah diantaranya ketidakmampuan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang

pendidikan yang lebih tinggi. Untuk itu mereka perlu diarahkan pada latihan vokasional sebagai upaya mempersiapkan mereka dalam memasuki suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan kebutuhannya.

2. Asesmen Latihan Vokasional

Asesmen latihan vokasional bertujuan: (1) untuk mengkaji dan memahami kondisi penyandang tunagrahita ringan pasca sekolah agar dapat mempersiapkan dan menyesuaikan diri dalam jenis pekerjaan yang dipilih dan diminatinya; (2) menyusun program untuk memantapkan vokasional dan pemahaman mengenai persyaratan pekerjaan yang diminatinya.

Untuk mencapai tujuan-tujuan itu asesmen dapat dilakukan secara formal dan informal. Asesmen formal dilakukan dengan tes standar sedangkan asesmen informal banyak dikembangkan dan dilaksanakan oleh guru.

Asesmen latihan vokasional meliputi: keadaan/kondisi fisik, mental, sosial, emosi dan aspek ciri khas pekerjaan. Sejalan dengan itu Kastilah, dkk (1990: 15) mengemukakan bahwa asesmen vokasional adalah sebagai berikut:

- a. Aspek fisik: kondisi fisik dasar (tinggi, berat badan, tinggi duduk, postur tubuh, kidal); fungsi fisik dasar (daya lihat, luas pandangan, kemampuan bicara, kekuatan otot); luar daerah gerak persendian (persendian leher, jari-jari, dll); posisi tubuh (berjongkok, membungkuk, dll); gerakan tubuh (kekuatan jalan, melompat, dll).
- b. Aspek mental: kecerdasan (daya ingat, ketelitian); respon/reaksi ciri-ciri/pola sikap.

- c. Aspek sosial: kegiatan hidup sehari-hari (bangun tidur, makan, mandi, berganti pakaian); kematangan sosial (daya kerja misalnya kemampuan menghitung, kewaspadaan terhadap bahaya, membereskan alat; daya gerak misalnya kemampuan berpindah tempat, kemampuan menggunakan angkutan umum; daya berkomunikasi misalnya kemampuan bercakap-cakap, memberikan jawaban, melaporkan sesuatu; daya bermasyarakat misalnya sikap kerjasama, pemahaman tata tertib, penggunaan sarana jasa; dan daya kendali misalnya kemampuan mengurus kesehatan diri, kemampuan bertindak).
- d. Aspek kekayaan (pekerjaan): gairah kerja (tingkat tuntutan keinginan bekerja individu); kecocokan kerja (kesesuaian potensi individu dengan pekerjaan misalnya kemampuan belajar, kemampuan verbal, kemampuan motorik, vokasional jari, dll); kecakapan kerja misalnya kemampuan bekerja sambil berdiri, berapa lama daya tahannya bekerja, kemampuan menggunakan alat kerja, kekuatan mengangkat benda, dll); minat kerja (bidang apa yang menjadi sasaran minat atau seberapa jauh tingkat keaktifan atau perhatian individu terhadap pekerjaannya).

Aspek-aspek tersebut adalah yang menyangkut diri peserta pelatihan sedangkan aspek di luar diri siswa adalah perhatian terhadap kondisi pekerjaan misalnya kondisi lingkungan kerja, jenis tanggung jawabnya, pekerjaan apa yang pernah dilakukannya, dan sebagainya.

3. Program Latihan Vokasional

Program latihan vokasional bertujuan untuk membantu penyandang tunagrahita dalam mengembangkan kepribadian kerja yang positif dan kuat. Misalnya seorang peserta ingin memiliki kemampuan untuk menjadi penjaga gedung, maka sistem pendidikannya harus membantu perkembangan kebiasaan, sikap yang akan mengarahkan siswa untuk menjadi apa yang diinginkannya.

Usaha untuk mengembangkan kepribadian kerja dapat dilakukan pada masa sekolah lanjutan (usia 13 tahun ke atas). Brodin (1976) mengemukakan bahwa "khusus kelompok latihan vokasional pengarahan

pada pekerjaan merupakan hal yang sangat rumit. Karena itu program harus dimulai dengan memberikan penekanan pada persiapan pekerjaan (latihan vokasional) dibandingkan dengan pelajaran yang sifatnya akademik” (Moh. Amin, 1995 : 62)

Program yang sifatnya akademik harus difokuskan pada penajaman vokasional yang berkaitan dengan suatu pekerjaan seperti: kemampuan untuk membuat surat lamaran pekerjaan, deskripsi pekerjaan, menghitung jumlah barang yang harus ditempatkan di rak, dan sebagainya. Apabila ia mengalami kemajuan harus diberi pengalaman baru dalam pekerjaan nyata dan menerima upah. Upah ini dapat juga diganti dengan benda yang ingin dibeli oleh peserta, misalnya buku, alat olahraga, atau biaya rekreasi.

Isi program latihan vokasional yang dikeluarkan oleh NARC (*National Association for Retarded Citizen*) tahun 1975, menyatakan bahwa program latihan vokasional harus didasarkan pada program yang komprehensif yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Penampilan personal (postur maupun perilaku, perawatan diri, kemampuan komunikasi, kesesuaian berpakaian, tatanan rambut yang sesuai dengan situasi).
- b. Vokasional dalam kehidupan sosial maupun kemandirian, relasi interpersonal (teman sebaya baik dari jenis kelamin yang sama atau lawan jenis, orang yang lebih tua, atau lebih muda, pemegang otoritas, vokasional rekreasi dan mengisi waktu luang, pendidikan konsumen, pemeliharaan tempat tinggal, kebiasaan nutrisi, kehidupan keluarga, serta perilaku emosional).
- c. Kemampuan vokasional: kecekatan fisik, kemampuan menerima supervisi, ketepatan, ketekunan dan perilaku serta sikap dan yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku yang sesuai dengan berbagai kondisi dan tata tertib pekerjaan.

Sedangkan isi program latihan vokasional yang dikemukakan oleh Love (1975) adalah :

(1) cara mencari pekerjaan (mencari iklan, menghubungi agen pekerjaan baik swasta maupun negeri, menggunakan media telepon, lisan, dari pintu ke pintu, mengiklankan diri, melalui teman dan kenalan, melalui layanan rehabilitasi), cara melamar pekerjaan (melalui surat lamaran, wawancara, atau magang/langsung menjalani masa percobaan), jenis-jenis pekerjaan (di rumah, di restoran, di masyarakat), persyaratan pekerjaan (kondisi fisik, vokasional yang dikuasai), transportasi ke tempat kerja (penggunaan kendaraan umum, jalan kaki, naik sepeda), cara memperoleh makanan di tempat kerja (kantin terdekat, jam makan), cara berpakaian (berganti pakaian, membeli pakaian), memahami personil (atasan, teman sekerja), dan memahami peraturan pekerjaan (sanksi jika mengadakan kesalahan, etika)

Dari pernyataan tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa isi program latihan vokasional adalah berpusat pada dua hal yaitu vokasional dan perilaku (tata cara bekerja, komunikasi, penampilan, interaksi dengan teman, dan bagaimana mengkomunikasikan hasil pekerjaannya.

4. Lingkungan dan Bentuk/Tempat Pelaksanaan

a. Lingkungan pelaksanaan latihan

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan adalah lingkungan belajar atau latihan. Lingkungan itu meliputi: (1) lingkungan fisik seperti: pengaturan, penyimpanan, dan penggunaan alat, luasnya ruangan, warna ruangan, sumber cahaya, sirkulasi udara, dan kebersihan ruangan; dan (2) lingkungan yang berkaitan dengan suasana, seperti: hubungan antara peserta dengan pelatih, peserta dengan peserta, pelatih dengan lingkungan peserta, peraturan/tata tertib latihan.

b. Tempat pelaksanaan

Sehubungan dengan fungsi Pendidikan Luar Sekolah yakni PLS dapat berupa penambah, pelengkap dan pengganti program pendidikan maka pelatihan dapat dilaksanakan di sekolah dan di luar persekolahan. Pelatihan yang dilaksanakan di sekolah artinya selama atau sesudah belajar, terutama pada jenjang SMALB. Selama atau pada saat belajar sebaiknya materi latihan dikemas secara terpadu dengan bidang pelajaran lainnya. Sesudah belajar berarti pelatihan vokasional dikemas secara khusus maksudnya muatan vokasional lebih besar.

Selanjutnya bila dilaksanakan di lingkungan atau luar persekolahan maka program pelatihan dikemas secara terintegrasi maksudnya mengemas materi itu dalam bentuk tematik dan menerapkan cara-cara pendidikan orang dewasa. Bentuk/tempat pelaksanaan pelatihan vokasional adalah:

- a. model transitorisasi, yaitu materi (item-item pekerjaan dari penyedia pekerjaan di bawa ke lembaga pendidikan (tempat pelatihan) dan dikerjakan disana. Hasil pekerjaan diantarkan kembali ke lembaga penyedia pekerjaan
- b. model bagi hasil , yaitu materi pekerjaan ditentukan oleh lembaga pelatihan, dan lembaga penyedia pekerjaan bertugas mengkomunikasikan hasil pekerjaan penyandang tunagrahita,

- c. model magang, tenaga kerja penyandang tunagrahita bekerja pada salah satu lembaga penyedia pekerjaan dalam kurun waktu tertentu sebagai persiapan untuk pekerjaan yang menetap,
- d. model kerja tetap, yaitu tenaga kerja penyandang tunagrahita bekerja di lembaga penyedia pekerjaan secara tetap dan mengikuti peraturan di lembaga tersebut.

5. Proses

Pelatihan dapat dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kolaboratif dan individual. Melalui kolaboratif diharapkan semua pihak yang terkait dapat bermitra dalam merencanakan, melakukan dan mengevaluasi serta menindak lanjuti pelatihan atau proses pembelajaran. Sedangkan pendekatan individual merupakan pendekatan yang sesuai dengan keberadaan penyandang tunagrahita dan umumnya anak berkebutuhan khusus, karena pendekatan memperhatikan persamaan hak dan perbedaan potensi setiap peserta didik.

6. Evaluasi

Salah satu hal yang penting dalam kegiatan pelatihan ini adalah bagaimana mendapatkan informasi mengenai kemampuan anak tunagrahita dalam situasi pekerjaan. Evaluasi ini sangat sulit dilaksanakan karena kompleksnya variabel dalam pekerjaan sehingga informasi yang diperoleh pun kurang mendetail dan kurang realistik. Kadang-kadang, keberhasilan penyandang tunagrahita tidak dievaluasi tetapi sebaliknya apabila menunjukkan kegagalan cenderung dinilai bahwa ia gagal secara

umum seperti, “ia malas” dan bila diberhentikan tanpa memperhatikan sebab-sebab yang spesifik. Akibatnya akan timbul kesulitan dalam memperbaiki kemampuan kerja penyandang tunagrahita.

Evaluasi ini bertujuan untuk memfasilitasi aspek pekerjaan dari peserta yang berhubungan dengan kemampuannya dan untuk membantu individu mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai penyesuaian terhadap lingkungan kerja.

Oleh sebab itu perlu ditetapkan komponen-komponen yang akan dievaluasi, bagaimana prosesnya, suasana dan hasil pekerjaannya, serta tindak lanjut dari evaluasi tersebut.

a. Komponen evaluasi

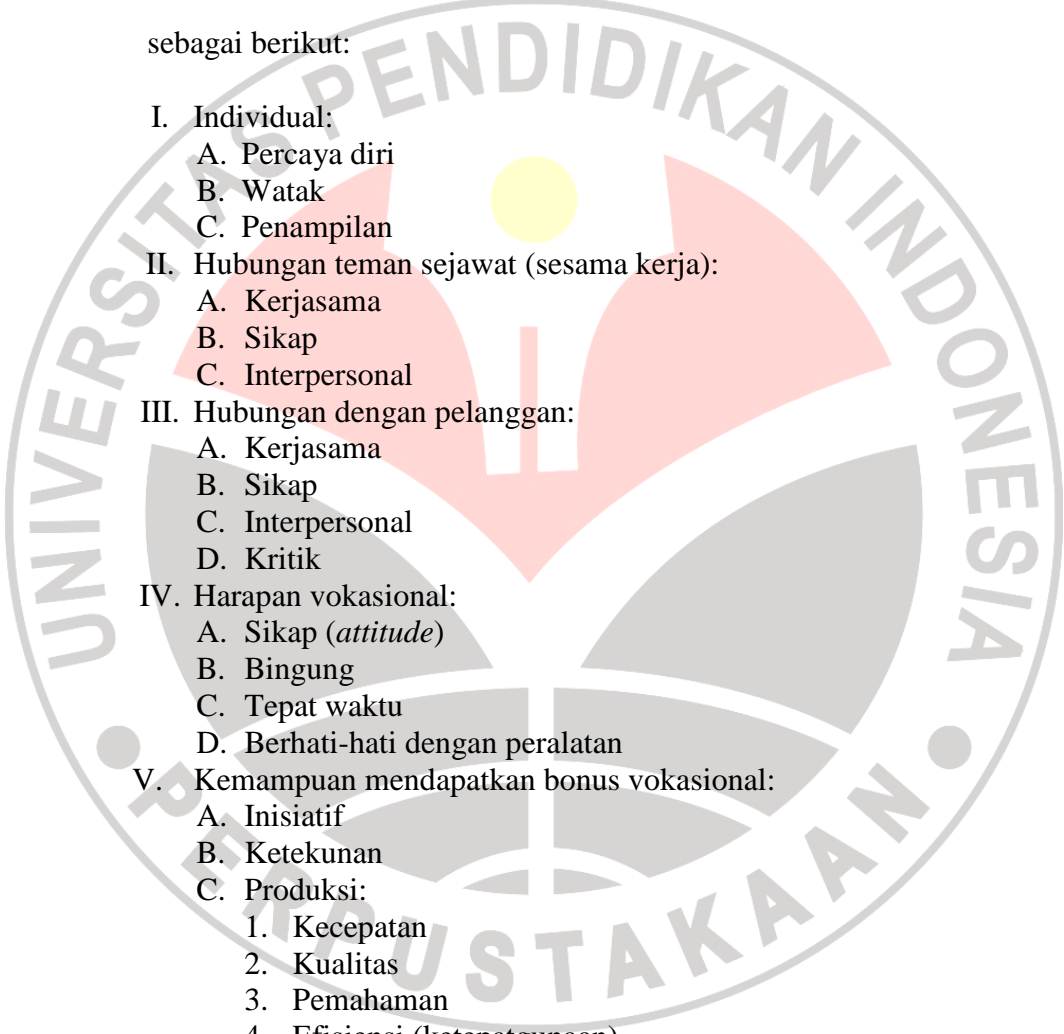
Komponen evaluasi meliputi: hal-hal yang berhubungan dengan kemampuan mengikuti petunjuk atau memahami pekerjaan, hubungan atau interaksi dengan orang lain (dengan atasan, teman, dan personil lainnya), perilaku kerja (pemahaman dan pelaksanaan tata tertib, inisiatif, ketuntasan, semangat kerja, kejujuran, kemampuan membaca, menulis dan berhitung sederhana), kemampuan bekerja secara tetap dan rutin, adanya minat dan motivasi, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, ketepatan waktu, pemeliharaan kesehatan dan kebersihan, adanya rasa percaya diri, inisiatif, kesadaran dan keamanan, mengurus dirinya, penggunaan alat-alat dengan benar.

b. Laporan evaluasi

Hasil evaluasi dapat digambarkan secara kualitatif dengan mendeskripsikan semua yang dilakukan peserta dan dianalisis sehingga ditemukan aspek positif, aspek negatif, dan proses pemecahannya.

Ada pula yang menyarankan model evaluasi (Cleman (1977)

sebagai berikut:

- 
- I. Individual:
 - A. Percaya diri
 - B. Watak
 - C. Penampilan
 - II. Hubungan teman sejawat (sesama kerja):
 - A. Kerjasama
 - B. Sikap
 - C. Interpersonal
 - III. Hubungan dengan pelanggan:
 - A. Kerjasama
 - B. Sikap
 - C. Interpersonal
 - D. Kritik
 - IV. Harapan vokasional:
 - A. Sikap (*attitude*)
 - B. Bingung
 - C. Tepat waktu
 - D. Berhati-hati dengan peralatan
 - V. Kemampuan mendapatkan bonus vokasional:
 - A. Inisiatif
 - B. Ketekunan
 - C. Produksi:
 - 1. Kecepatan
 - 2. Kualitas
 - 3. Pemahaman
 - 4. Efisiensi (ketepatangunaan)

c. Tindak lanjut

Hasil evaluasi dapat dijadikan pedoman untuk mengadakan tindak lanjut yaitu untuk memasuki dunia kerja bagi mereka yang telah siap bekerja; memantapkan persiapan untuk memasuki dunia

kerja atau mengadakan perbaikan sesuai dengan keadaan penyandang tunagrahita.

Apabila seseorang telah ditempatkan secara permanen pada suatu tempat pekerjaan maka petugas penempatan bertanggung jawab mengikuti kemajuan siswa untuk menentukan bahwa ia berhasil dalam pekerjaannya. Pelayanan tindak lanjut ini mula-mula harus sering dilakukan dan lambat laun dikurangi. Informasi-informasi ini dapat digunakan untuk menilai efektivitas program mempersiapkan peserta untuk pekerjaannya. Disamping itu akan terbentuk komunikasi antara sekolah dan layanan informasi.

7. Penempatan

Penempatan tenaga memerlukan kesiapan baik di pihak individunya maupun kesiapan masyarakat. Berkaitan dengan persiapan penempatan kerja perlu diidentifikasi sumber-sumber penempatan kerja, pengembangan tempat-tempat latihan, penyediaan tenaga-tenaga supervisi bagi para peserta latihan maupun pelayanan lanjutan.

Penyandang tunagrahita dapat pula ditempatkan di perusahaan-perusahaan dan industri swasta walaupun cara seperti ini masih merupakan sesuatu yang baru dan kebanyakan pemilik perusahaan belum menyadari bahwa dengan penempatan kerja yang tepat penyandang tunagrahita bisa bekerja dengan baik bahkan sering lebih baik dari karyawan lain. Kebanyakan pekerjaan di perusahaan adalah item kerja yang berulang-ulang dan perakitan yang sering merupakan pekerjaan yang tidak

disenangi atau membosankan bagi pekerja yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi dan dapat diselesaikan oleh penyandang tunagrahita dengan penuh ketekunan. Pekerjaan seperti pelayanan di rumah makan, pelayanan di binatu (*laundry*) dan pemeliharaan gedung. Apabila mereka diberi kesempatan biasanya mereka menunjukkan prestasi positif. Hal ini didukung pula oleh peraturan yang berlaku seperti di Indonesia (UU RI No. 4 Tahun 1997) yang menyatakan bahwa tiap perusahaan dapat menampung penyandang cacat termasuk tunagrahita minimal 3 orang diantara 100 pekerja yang normal.

Pada saat ini mulai ada perhatian yang menempatkan penyandang cacat (tunagrahita) bersama-sama dengan orang dewasa yang suasananya sama dengan keluarga dan “*poster home*”. Biasanya disana mereka mendapatkan suatu kesempatan bekerja dengan perluasan pengalaman melalui pergaulan dengan orang normal tanpa merasa kesepian karena jauh atau kehilangan keluarganya.

Smith dan Payne (1980) menyarankan beberapa prosedur untuk membantu para ahli penempatan kerja, yaitu:

- 1) jalinlah kontak personal sebanyak mungkin dengan para pengusaha-pengusaha lokal,
- 2) memanfaatkan perkumpulan setempat untuk mempromosikan pengalaman dan juga memberikan informasi yang jelas tentang lingkungan penempatan kerja,
- 3) lebih selektif dalam penggunaan tempat pekerjaan dan keadaan programnya,
- 4) pemilik perusahaan dipandang sebagai bagian integral dari program dan tentu saja mereka harus berpartisipasi aktif., dan
- 5) Tingkatkan penggunaan suasana informasi mengenai pekerjaan sehingga dapat mengetahui dengan jelas tentang kemungkinan kerja dan tuntutan pekerjaan.

Sejalan dengan hal itu dalam hasil penelitian Sudarman (2007) bahwa: “perlu dibentuk kelompok usaha bersama atau membuat jaringan kerja dari instansi terkait agar hasil vokasional penyandang cacat dapat diinformasikan kepada masyarakat”.

Dari pernyataan di atas dapat dijekaskan bahwa bagi pekerja yang cukup mampu menghasilkan produk dengan sedikit bantuan dari supervisi diberi tunjangan atas dasar hasil yang dikerjakannya. Ada juga yang menempatkan pekerja penyandang tunagrahita di rumah keluarga mereka. Produknya didistribusikan melalui penyalur eceran dan dibayar. Dalam hal ini rumah berfungsi sebagai suatu lingkungan pendidikan yang mengandung banyak kemungkinan penggunaan alat latihan yang ada di rumah.

