

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Tinjauan Tentang Penyandang Disabilitas Intelektual

2.1.1 Definisi Penyandang Disabilitas Intelektual

Menurut (Luhpuri & Andayani, 2019) disabilitas intelektual atau dalam dunia pendidikan sering disebut dengan istilah tuna grahita adalah suatu keadaan yang ditandai dengan fungsi kecerdasan umum yang berbeda di bawah rata-rata dan disertai dengan berkurangnya kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri (berperilaku adaptif). Kondisi ini umumnya muncul sebelum individu mencapai usia 18 tahun dan meliputi keterbatasan dalam intelegensi serta interaksi sosial.

Definisi serupa juga tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang menyebutkan bahwa disabilitas intelektual adalah gangguan pada fungsi pikir yang diakibatkan oleh tingkat kecerdasan yang lebih rendah dari rata-rata, mencakup individu dengan hambatan belajar, disabilitas grahita, dan sindrom *Down*.

Sementara pengertian disabilitas intelektual menurut American Association of Intelektual Deficiency (dalam Luhpuri & Andayani, 2019) adalah kondisi keterbelakangan intelektual yang menunjukkan fungsi intelektual di bawah rata-rata secara jelas dengan disertai ketidakmampuan dalam penyesuaian perilaku dan terjadi pada masa perkembangan.

Sedangkan disabilitas intelektual menurut Sutjihati Somantri (dalam Luhpuri & Andayani, 2019) merupakan kondisi dimana perkembangan kecerdasan mengalami hambatan sehingga tidak mencapai tahap perkembangan yang optimal.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disabilitas intelektual adalah kondisi ketika fungsi kognitif individu terganggu akibat kecerdasan di bawah rata-rata, yang dapat berupa hambatan belajar, disabilitas grahita, atau *down syndrome*. Kondisi ini umumnya terukur melalui Tes Intelegensi yang dilakukan secara individual, dan berdampak pada kemampuan adaptasi serta kehidupan sehari-hari.

2.1.2 Jenis Penyandang Disabilitas Intelektual

Menurut Sutjihati (dalam Luhpuri & Andayani, 2019) klasifikasi penyandang disabilitas intelektual dapat dibedakan berdasarkan tingkat keparahan atau derajat kedisabilitasannya, yang diukur melalui tes IQ menggunakan dua skala, yaitu Skala *Binet* dan Skala *Wechsler* (WISC). Adapun klasifikasi tersebut terdiri dari:

1. Ringan

Disabilitas intelektual ringan disebut debil atau mampu didik. Berdasarkan Skala *Binet*, kelompok ini memiliki IQ antara 68 - 52. Sedangkan menurut *Skala Wechsler* (WISC) kelompok ini memiliki IQ antara 69 - 55.

2. Sedang

Disabilitas intelektual sedang disebut embisil atau mampu latih. Berdasarkan Skala Binet, kelompok ini memiliki IQ antara 51 - 36. Sedangkan menurut *Skala Wechsler* (WISC) kelompok ini memiliki IQ antara 54 - 40.

3. Berat

Disabilitas intelektual berat disebut idiot atau mampu rawat. Kelompok ini dibedakan menjadi *severe* dan *profound*.

1) *Severe*

Disabilitas intelektual berat disebut *severe*. Berdasarkan *Skala Binet*, kelompok ini memiliki IQ antara 32 - 20. Sedangkan menurut *Skala Wechsler* (WISC) kelompok ini memiliki IQ antara 39-25.

2) *Profound*

Disabilitas intelektual sangat berat disebut *profound*. Berdasarkan *Skala Binet*, kelompok ini memiliki IQ di bawah 19. Sedangkan menurut *Skala Wechsler* (WISC) kelompok ini memiliki IQ di bawah 24.

Masalah penyandang disabilitas intelektual erat kaitannya dengan kesiapan kerja. Penyandang disabilitas intelektual sering menghadapi hambatan dalam mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, baik akibat keterbatasan kognitif, kurangnya akses terhadap pelatihan yang sesuai, maupun minimnya kesempatan kerja yang inklusif. Tanpa

adanya kesiapan kerja yang memadai, penyandang disabilitas intelektual akan semakin sulit untuk bersaing dan beradaptasi di lingkungan kerja.

2.2 Tinjauan Tentang Teori Kesiapan Kerja

2.2.1 Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut Dalyono (dalam Muspawi & Lestari, 2020) kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan. Selanjutnya menurut Hasibuan (dalam Muspawi & Lestari, 2020) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Menurut Fitriyanto (dalam Muspawi & Lestari, 2020) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian kematangan fisik, mental dan pengalaman, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Sugihartono (dalam Muspawi & Lestari, 2020) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dan teori tersebut peneliti berpendapat bahwa kesiapan kerja adalah kondisi kematangan fisik dan mental serta pengalaman

belajar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kesiapan kerja ini dibutuhkan sebelum seseorang masuk ke dalam dunia kerja. Hal ini dikarenakan apabila seseorang memiliki kesiapan kerja yang baik, maka mereka akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

2.2.2 Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Berikut merupakan ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja menurut Kuswana (dalam Muspawi & Lestari, 2020):

1. Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya;
2. Berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait;
3. Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten;
4. Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya;
5. Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya;
6. Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

2.2.3 Aspek Kesiapan Kerja

Brady (dalam Muspawi & Lestari, 2020) mengidentifikasi enam aspek utama dalam kesiapan kerja yang menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana individu mampu menghadapi tuntutan dunia kerja. Aspek-aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Mereka bertanggung jawab pada peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kualitas kerja, dapat mengontrol waktu dengan baik, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.

2. Keluwesan (*Flexibility*)

Pekerja yang fleksibel atau luwes adalah pekerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja mereka dapat menerima banyak perubahan dalam lingkungan pekerjaan, baik yang diprediksi maupun yang tidak diprediksi. Selain itu individu dituntut untuk dapat lebih aktif dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas dan jam kerja.

3. Keterampilan (*Skills*)

Individu yang siap bekerja dapat menyadari akan kemampuan dan keterampilan yang mana yang akan mereka bawa pada situasi kerja yang baru. Mereka mampu mengidentifikasi kemampuan mereka dan merasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada saat yang sama, mereka bersedia untuk memperoleh keterampilan baru sebagai tuntutan

pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan berkelanjutan.

4. Komunikasi (*Communication*)

Individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi interpersonal di tempat kerja. Mereka mampu menerima perintah dan tahu bagaimana cara meminta bantuan dan menerima pujian dan kritikan. Mereka juga dapat menghormati dan bergaul dengan rekan kerja mereka.

5. Pandangan Diri (*Self View*)

Pandangan diri berhubungan dengan intrapersonal individu, proses tentang keyakinan atas diri mereka sendiri dan pekerjaan. Individu yang siap bekerja menyadari kemampuan diri yang mereka miliki, penerimaan, keyakinan, dan rasa percaya diri yang ada dalam diri mereka.

6. Kesehatan dan keamanan diri (*Healthy and Safety*)

Individu yang siap bekerja siap menjaga kebersihan diri dan melakukan perawatan. Mereka selalu sehat secara fisik maupun mental. Mereka selalu bergerak dengan gesit dan mengikuti prosedur keselamatan saat menggunakan alat dan mengoperasikan mesin. Ketika dibutuhkan mereka menggunakan perlengkapan dan baju keselamatan. Mereka juga selalu mematuhi peraturan kerja dengan tidak merokok dan bebas dari narkoba.

2.2.4 Faktor-faktor Kesiapan Kerja

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kesiapan kerja, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Achmad (dalam Muspawi & Lestari, 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut:

1. Motivasi belajar
2. Pengalaman praktek luar
3. Bimbingan vokasional
4. Latar belakang ekonomi orang tua
5. Prestasi belajar sebelumnya
6. Informasi pekerjaan
7. Ekspektasi masuk dunia kerja.

2.2.5 Manfaat Kesiapan Kerja

Achmad (dalam Muspawi & Lestari, 2020) menyatakan bahwa kesiapan kerja memiliki berbagai manfaat baik bagi individu maupun lembaga kerja. Manfaat tersebut di antaranya :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai;
2. Sebagai alat seleksi karyawan;
3. Memaksimalkan produktivitas;
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi;
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas ada berbagai manfaat yang dapat diperoleh dari kesiapan kerja. Setiap individu perlu mempersiapkan dirinya sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan dengan adanya persiapan kerja yang matang akan mempermudah dalam mendapatkan pekerjaan dan pekerja yang memiliki kesiapan kerja cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

2.2.6 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan pendidikan Nonformal seperti yang tercantum dalam pasal 26 ayat (4) UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap pasal 103 ayat (1) PP No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta didik.

Menurut (Hidayat et al., 2023) Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan lembaga Pendidikan non formal yang diselenggarakan bagi masyarakat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan. Lembaga ini mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM (Sumber

Daya Manusia) di Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan non-formal, LPK melengkapi pendidikan formal dalam bentuk pendidikan singkat yang berfokus pada peningkatan kompetensi keterampilan bidang tertentu yang diminati oleh peserta didik. Jam pembelajaran yang singkat dan padat dalam program kursus memungkinkan peserta didik mengasah keterampilannya dengan cepat, sehingga peserta didik bisa langsung bekerja atau membuka rintisan usaha berdasarkan keterampilan yang mereka dapatkan.

Dengan demikian, LPK menjadi salah satu wadah strategis dalam memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, terutama dalam menyiapkan individu agar memiliki kemampuan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja.

2.3 Tinjauan Tentang Pekerjaan Sosial

2.3.1 Definisi Pekerjaan Sosial

Menurut (Sukoco, 2021) pekerjaan sosial (*social work*) merupakan suatu profesi yang relatif baru, jika dibandingkan dengan ilmu sosial lain seperti sosiologi, psikologi, antropologi, politik, ekonomi, kedokteran, manajemen, dan lain sebagainya. Untuk mendefinisikan pekerjaan sosial (*social work*) sebagai profesi pertolongan manusia (*the human service profession*) bukanlah pekerjaan yang mudah, sebab konotasi istilah pekerjaan sosial beraneka ragam dan bersifat dinamis, artinya pendefinisian pekerjaan sosial bersifat relatif, baik tempat, waktu, situasi maupun sudut pandang/tinjauannya, dan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan masyarakat itu sendiri.

Sedangkan menurut (Cox et al., 2019) menyebutkan bahwa pekerjaan sosial merupakan suatu aktivitas profesional, yaitu suatu aktivitas yang dilakukan pekerja sosial berlandaskan pada kerangka pengetahuan, nilai, dan keterampilan ilmiah pekerjaan sosial, serta berpedoman pada kode etik pekerjaan sosial. Aktivitas profesional tersebut ditujukan untuk membantu meningkatkan atau memperbaiki keberfungsian sosial individu, kelompok, dan komunitas serta menciptakan kondisi kemasyarakatan yang memungkinkan mereka mencapai tujuan hidupnya.

Definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan sosial pada prinsipnya merupakan profesi yang bertujuan untuk meningkatkan fungsionalitas sosial individu, baik sebagai perorangan maupun sebagai anggota kelompok. Kegiatan tersebut difokuskan kepada interaksi sosial antara orang dengan lingkungannya,

2.3.2 Tujuan Pekerjaan Sosial

Pekerjaan sosial memiliki tujuan, yaitu menggerakkan individu maupun kelompok sosial untuk melakukan perubahan dalam kehidupannya secara konstruktif.. Menurut (Cox et al., 2019) tujuan pekerjaan sosial adalah membangkitkan kesadaran, memotivasi, dan mendorong perubahan dalam diri individu, keluarga, organisasi, komunitas, hingga masyarakat, dengan fokus pada pengurangan penderitaan pribadi dan ketidakadilan sosial.

Pincus dan Minahan (dalam Sukoco, 2021) mengidentifikasi empat tujuan utama profesi pekerjaan sosial, yaitu:

1. Meningkatkan kemampuan orang untuk menghadapi dan memecahkan masalah (*enhance the problem solving and coping capacities of people*).
2. Mengkaitkan orang dengan sistem-sistem yang menyediakan bagi mereka sumber, pelayanan, dan kesempatan (*link people with systems that provide them with resources, service and opportunities*).
3. Mengupayakan agar sistem-sistem tersebut dilaksanakan secara manusiawi dan efektif (*promote the effective and humane operation of these systems*).
4. Memberikan sumbangan untuk perkembangan dan perbaikan kebijakan sosial (*contribute to the development and improvement of social policy*).

2.3.3 Metode Pekerjaan Sosial

1. Pekerjaan Sosial dengan Individu/Keluarga (*Social Case Work*)

Social Case Work merupakan metode pemberian bantuan kepada orang yang menjadi sasaran atas pengetahuan, pemahaman, serta penggunaan teknik-teknik secara terampil yang diterapkan untuk membantu orang-orang dalam memecahkan masalahnya dan mengembangkan dirinya (Wibhawa Budhi, 2010). Menurut (Perlman, 1957) *Social Case Work* merupakan suatu proses yang digunakan oleh lembaga-lembaga pelayanan kemanusiaan untuk membantu individu dalam menghadapi berbagai masalah keberfungsian sosial secara lebih efektif.

2. Pekerjaan Sosial dengan Kelompok (*Social Group Work*)

1) Pengertian

Menurut Johnson dan Johnson (2009) suatu kelompok dapat didefinisikan sebagai dua atau lebih individu dalam interaksi tatap muka, masing-masing menyadari saling ketergantungan positif saat mereka berusaha mencapai tujuan bersama, masing-masing menyadari keanggotaannya dalam kelompok, dan masing-masing menyadari orang lain yang termasuk dalam kelompok.

2) Tipe-tipe Kelompok

(Zastrow & Hessenauer, 2019) mengidentifikasi beberapa tipe kelompok dalam *Social Case Work* sebagai berikut :

(1) *Social conversation Group* (Kelompok Percakapan Sosial)

Percakapan sosial sering digunakan untuk menentukan hubungan seperti apa yang mungkin terjalin dengan orang yang tidak kita kenal dengan baik. Karena pembicaraan sering kali tidak jelas dan cenderung tidak jelas tujuannya, biasanya tidak ada agenda formal untuk percakapan sosial. Jika topik pembicaraan membosankan, pokok bahasannya dapat diubah begitu saja. Meskipun individu mungkin memiliki tujuan (mungkin hanya untuk berkenalan), tujuan tersebut tidak perlu menjadi agenda untuk seluruh kelompok. Dalam pekerjaan sosial, percakapan sosial dengan profesional lain sering terjadi, tetapi kelompok yang melibatkan klien umumnya memiliki

tujuan selain percakapan, seperti menyelesaikan masalah pribadi.

(2) *Recreation Group* (Kelompok Rekreasi)

Kelompok rekreasi adalah kelompok yang menyelenggarakan kegiatan rekreasi atau latihan olahraga. Kegiatan kelompok rekreasi sering kali bersifat spontan dan tidak memiliki pemimpin formal. Tujuan kelompok ini adalah memberikan kegiatan-kegiatan untuk kesenangan.

(3) *Recreational Skill Group* (Kelompok Rekreasi Keterampilan)

Kelompok *recreational skill group* lebih berfokus pada tugas dan dipandu oleh seorang penasihat, pelatih, atau instruktur. Tujuannya adalah untuk meningkatkan serangkaian keterampilan dengan cara yang menyenangkan. Contoh kegiatannya meliputi seni dan kerajinan, serta olahraga seperti golf, basket, dan renang, yang dapat berkembang menjadi olahraga tim kompetitif dengan liga. Kelompok ini sering kali dipimpin oleh para profesional dengan pelatihan rekreasi daripada pelatihan kerja sosial, dan lembaga yang terlibat.

(4) *Educational Group* (Kelompok Pendidikan)

Meskipun topik yang dibahas sangat bervariasi, semua kelompok pendidikan mengajarkan keterampilan dan pengetahuan khusus, seperti kelas tentang pengasuhan anak, manajemen stres, pengasuhan anak, bahasa Inggris sebagai

bahasa asing, dan pelatihan ketegasan. Orientasi yang ditawarkan oleh organisasi layanan sosial untuk melatih relawan juga termasuk dalam kategori ini. Kelompok pendidikan biasanya memiliki suasana kelas, yang melibatkan interaksi dan diskusi kelompok yang cukup banyak; seorang profesional dengan keahlian di bidang tersebut, sering kali seorang pekerja sosial, berperan sebagai guru.

(5) *Problem Solving and Decission Making* (Kelompok Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan)

Baik penyedia maupun konsumen layanan sosial dapat terlibat dalam kelompok yang menangani pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dalam kelompok pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, setiap peserta biasanya memiliki kepentingan atau kepentingan dalam proses tersebut dan akan memperoleh keuntungan atau kerugian secara pribadi dari hasil yang diperoleh. Biasanya, ada pemimpin formal, dan pemimpin lain terkadang muncul selama proses berlangsung.

(6) *Self Help Group* (Kelompok Bantu Diri)

Kelompok bantu diri semakin populer dan sering kali berhasil membantu individu mengatasi masalah sosial atau pribadi. Menurut Katz dan Bender kelompok bantu diri adalah struktur kelompok kecil yang bersifat sukarela biasanya dibentuk oleh rekan sejawat yang berkumpul untuk saling

membantu dalam memenuhi kebutuhan bersama, mengatasi hambatan bersama atau masalah yang mengganggu kehidupan, dan mewujudkan perubahan sosial dan/atau pribadi yang diinginkan.

(7) *Socialization Group* (Kelompok Sosialisasi)

Tujuan utama sebagian besar kelompok sosialisasi adalah untuk mengembangkan sikap dan perilaku anggota kelompok yang lebih dapat diterima secara sosial. Mengembangkan keterampilan sosial, meningkatkan rasa percaya diri, dan merencanakan masa depan adalah fokus lainnya.

(8) *Therapeutic Groups* (Kelompok Penyembuhan)

Kelompok penyembuhan umumnya terdiri dari anggota dengan masalah emosional, perilaku, dan pribadi yang parah. Pemimpin kelompok tersebut harus memiliki keterampilan konseling dan kepemimpinan kelompok yang luar biasa, termasuk kemampuan untuk secara akurat memahami inti dari respons setiap anggota terhadap apa yang dikomunikasikan. Pemimpin kelompok juga harus memiliki kapasitas pribadi untuk mengembangkan dan mempertahankan suasana yang konstruktif dalam suatu kelompok. Seperti dalam konseling satu lawan satu, tujuan kelompok penyembuhan adalah agar anggota

mengeksplorasi masalah mereka secara mendalam dan kemudian mengembangkan strategi untuk menyelesaikannya.

(9) Kelompok Kepekaan/Sensitivitas

Kelompok kepekaan merujuk pada pengalaman kelompok di mana orang-orang berhubungan satu sama lain dalam hubungan interpersonal yang dekat dan diperlukan pengungkapan diri. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesadaran interpersonal. Tujuan dari kelompok kepekaan adalah agar para anggotanya mengembangkan kesadaran dan pemahaman yang lebih peka terhadap diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Para anggota berpartisipasi dalam diskusi dan aktivitas pengalaman untuk meningkatkan kesadaran interpersonal.

3. Pekerjaan Sosial dengan Komunitas (*Community Work*)

Menurut (Netting, 2004) tujuan dari pekerjaan sosial dengan komunitas (*Community Work*) adalah untuk menciptakan dan mengembangkan suatu penyesuaian yang efektif antara sumber-sumber kesejahteraan sosial dengan kebutuhan-kebutuhan.

2.3.4 Peran Pekerja Sosial

Dalam bekerja dengan individu, kelompok, keluarga, dan komunitas seorang pekerja sosial diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengisi berbagai peran. Peran tertentu yang dipilih harus ditentukan oleh apa yang akan paling efektif, mengingat keadaannya. Berikut peran

dalam *Social Case Work* dan *Social Group Work* menurut (Zastrow & Hessenauer, 2019):

1. *Enabler*

Dalam peran ini, seorang pekerja sosial membantu untuk mengartikulasikan kebutuhan mereka, mengklarifikasi dan mengidentifikasi masalah mereka, mengeksplorasi strategi penyelesaian, memilih dan menerapkan strategi, dan mengembangkan kapasitas mereka untuk menangani masalah dengan lebih efektif. Model peran ini mungkin merupakan pendekatan yang paling sering digunakan dalam konseling individu, kelompok, dan keluarga terutama ketika tujuannya adalah untuk membantu orang berorganisasi guna membantu diri mereka sendiri.

2. *Broker*

Seorang broker menghubungkan individu dan kelompok yang membutuhkan bantuan (dan tidak tahu di mana menemukannya) dengan layanan masyarakat. Misalnya, seorang istri yang dianiaya secara fisik oleh suaminya mungkin dirujuk ke tempat penampungan bagi wanita yang menjadi korban kekerasan.

3. *Advokator*

Peran ini merupakan peran aktif dan direktif di mana pekerja sosial mewakili klien atau kelompok warga negara. Advokat memberikan kepemimpinan dalam mengumpulkan informasi, mengemukakan keabsahan kebutuhan dan permintaan klien, dan

menantang keputusan lembaga untuk tidak memberikan layanan. Tujuannya bukanlah untuk mengejek atau mengecam lembaga tertentu, tetapi untuk mengubah atau memodifikasi satu atau lebih kebijakan layanannya.

4. *Empowerer*

Pekerja sosial yang terlibat dalam praktik yang berfokus pada pemberdayaan berusaha mengembangkan kapasitas klien untuk memahami lingkungan mereka, membuat pilihan, bertanggung jawab atas pilihan tersebut, dan memengaruhi situasi kehidupan mereka melalui organisasi dan advokasi. Pekerja sosial yang berfokus pada pemberdayaan juga mengupayakan distribusi sumber daya dan kekuasaan yang lebih adil di antara berbagai kelompok dalam masyarakat.

5. *Mediator*

Peran mediator melibatkan intervensi dalam perselisihan antara pihak-pihak untuk membantu mereka menemukan kompromi, mendamaikan perbedaan, atau mencapai kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak. Seorang mediator tetap netral, tidak berpihak pada salah satu pihak dalam perselisihan. Mediator memastikan bahwa mereka memahami posisi kedua belah pihak. Mereka dapat membantu mengklarifikasi posisi, mengidentifikasi *miss* komunikasi tentang perbedaan, dan membantu kedua belah pihak menyampaikan kasus mereka dengan jelas.

6. *Educator*

Pekerja sosial memiliki peran sebagai *educator* dalam memberikan informasi kepada klien dan mengajarkan mereka keterampilan adaptif. Untuk menjadi pendidik yang efektif, pekerja harus terlebih dahulu memiliki pengetahuan. Selain itu, pekerja harus menjadi komunikator yang baik sehingga informasi tersampaikan dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima.

7. Koordinator

Koordinasi melibatkan penyatuan berbagai komponen secara terorganisasi. Sering kali seseorang di suatu lembaga harus berperan sebagai manajer kasus untuk mengoordinasikan layanan dari berbagai lembaga dan menghindari duplikasi layanan dan konflik antar layanan.

8. *Group Facilitator*

Seorang fasilitator kelompok berperan sebagai pemimpin diskusi kelompok dalam kelompok terapi, kelompok pendidikan, kelompok swadaya, kelompok kepekaan, kelompok terapi keluarga, atau kelompok dengan fokus lainnya.

2.4 **Praktik Pekerjaan Sosial dengan Pendidikan**

2.4.1 Pengertian Pekerjaan Sosial dengan Pendidikan

Menurut (Dupper, 2003) praktik pekerjaan sosial dengan pendidikan atau pekerja sosial sekolah untuk membuat sekolah, keluarga, lingkungan, dan masyarakat lebih responsif terhadap kebutuhan siswa selama masa perkembangan mereka serta meminimalkan dampak negatif dari faktor risiko

yang dapat memicu atau memperburuk perilaku siswa yang bermasalah. Menurut Sessions (dalam Dupper, 2003) pekerja sosial sekolah mengidentifikasi dan membangun kekuatan alih-alih berfokus pada kekurangan. Intervensi berbasis kekuatan merupakan pendekatan inovatif dalam praktik yang mudah diintegrasikan ke dalam lingkungan sekolah.

Dalam perspektif ekologis menurut Apter & Propper (dalam Dupper, 2003) menyatakan bahwa setiap anak dipandang sebagai bagian tak terpisahkan dari berbagai sistem sosial, misalnya, sekolah, rumah, lingkungan, kelompok sebaya di mana ia harus berfungsi. Perspektif ini memungkinkan pekerja sosial sekolah untuk memperluas konseptualisasi mereka tentang masalah siswa dan memperluas target intervensi yang potensial. Alih-alih memandang masalah sebagai gangguan yang terletak di dalam diri anak, masalah dipandang sebagai kurangnya "kesesuaian" antara anak dan lingkungan sekitarnya. Pandangan ini berasumsi bahwa tugas akademik dan sosial di lingkungan sekolah menghadirkan tantangan berat bagi anak-anak dan remaja dengan masalah perilaku dan pembelajaran. Artinya, di lingkungan sekolah, masalah yang dialami anak-anak dan remaja dipandang sebagai perbedaan antara tugas akademik dan sosial di lingkungan sekolah dan kompetensi akademik atau perilaku anak-anak dan remaja

Dalam mengatasi perbedaan ini, pekerja sosial sekolah harus memiliki fokus ganda dalam intervensi mereka. Artinya, mereka harus mengatasi stresor lingkungan tertentu serta meningkatkan keterampilan coping siswa. Germain (dalam Dupper, 2003) menggambarkan fungsi ganda pekerjaan

sosial ini sebagai penguatan pola coping dan potensi pertumbuhan siswa di satu sisi, dan peningkatan kualitas lingkungan yang memengaruhi di sisi lain. Fokus ganda ini berujuan untuk meningkatkan kompetensi sosial siswa yang berisiko melalui pengajaran keterampilan khusus serta meningkatkan dukungan lingkungan.

2.4.2 Peran dan Tugas Pekerja Sosial Pendidikan

Pekerja sosial sekolah memanfaatkan berbagai peran dan tugas yang beragam untuk memenuhi kebutuhan unik setiap sekolah. Dengan menggunakan kerangka ekologis sebagai prinsip pengorganisasian, tugas-tugas ini menurut (Dupper, 2003) meliputi :

1. Advokasi bagi siswa berisiko dan keluarga mereka
2. Memberdayakan keluarga untuk menyampaikan kekhawatiran mereka kepada pihak sekolah
3. Menjaga jalur komunikasi yang terbuka antara rumah dan sekolah
4. Membantu keluarga memahami kebutuhan pendidikan anak-anak mereka
5. Berkonsultasi dengan guru tentang situasi kehidupan siswa dan kondisi lingkungan sekitar
6. Membuat rujukan ke lembaga masyarakat
7. Melacak siswa yang terlibat dengan berbagai lembaga
8. Bekerja dengan masyarakat yang lebih luas untuk mengidentifikasi dan mengembangkan sumber daya untuk melayani kebutuhan siswa yang berisiko dan keluarga mereka dengan lebih baik.