

BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

2.1 Konsep yang mendasari penelitian

2.1.1 Kajian tentang Kesiapan

2.1.1.1 Pengertian Kesiapan

Menurut Slameto (2010) Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh atau kecenderungan untuk memberi respon. Menurut Kamus Psikologi, Kesiapan (*Readiness*) adalah suatu titik kematangan untuk menerima dan mempraktekkan tingkah laku tertentu. Menurut Drever dalam Slameto (2010:59) *Readiness* adalah *Preparedness to respond or react*. Kesiapan adalah kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Menurut Thorndike dalam Slameto (2010:114) Kesiapan adalah prasyarat untuk belajar ke tahap berikutnya. Menurut Kuswahyuni dalam Slameto (2010:27) Kesiapan adalah suatu tindakan yang dilakukan seseorang untuk merancang sesuatu.

Yusnawati (2007) mengatakan bahwa kesiapan merupakan suatu kondisi di mana anak telah mencapai pada tahapan tertentu atau dikonotasikan dengan kematangan fisik, psikologis, spiritual dan *skill*.

2.1.1.2 Prinsip-prinsip Kesiapan

Slameto (2010) prinsip-prinsip kesiapan meliputi:

1. Semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi).

2. Kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman.
3. Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan.
4. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

2.1.1.3 Aspek Kesiapan

Poll Drace dan Peter Sewell (2007) kesiapan dalam memasuki dunia kerja meliputi beberapa aspek, di antaranya sebagai berikut:

1. Aspek Pengetahuan, melibatkan peran penting pendidikan sebagai fondasi teoritis untuk mengembangkan keterampilan sesuai dengan fokus studi seseorang. Di samping itu, pemahaman yang mendalam tentang dunia kerja mencakup aspek-aspek seperti persyaratan, kualifikasi, struktur jabatan, peluang promosi, skala gaji, hak, kewajiban, dan elemen lainnya. Pentingnya pemahaman ini terletak pada kemampuan individu untuk menyelaraskan pengetahuan akademis dengan kebutuhan praktis dunia kerja.

Menguasai aspek-aspek ini tidak hanya memperkaya kualifikasi seseorang, tetapi juga meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja yang semakin kompetitif. Dengan memadukan pengetahuan teoritis dan wawasan mendalam tentang dinamika dunia kerja, seseorang dapat lebih efektif dalam mengejar dan mempertahankan karir yang sukses.

2. Aspek Pengalaman, terdapat kesepakatan luas di kalangan *employability group* bahwa lulusan yang memiliki pengalaman kerja lebih besar untuk berhasil mendapatkan pekerjaan dari pada mereka yang tidak memiliki

pengalaman. Penting juga untuk mempertimbangkan pengalaman hidup yang lebih luas yang dimiliki oleh banyak siswa, terutama siswa dewasa, ketika mereka memasuki pendidikan tinggi. Oleh karena itu, diperlukan informasi dan bimbingan kepada siswa tentang cara menggunakan pengalaman hidup mereka yang bisa didapat melalui kursus, kegiatan sukarela, atau pekerjaan paruh waktu untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka. Begitu banyak penelitian menunjukkan pengalaman kerja sebagai sesuatu yang sangat dihargai oleh calon pemberi kerja pada lulusan.

3. Aspek Keterampilan (*Skill*), Setiap individu perlu memiliki sejumlah keterampilan yang mencakup kemampuan kreativitas, fleksibilitas, kemampuan untuk terus belajar, kemampuan bekerja mandiri, kolaborasi dalam tim, kemampuan manajerial untuk mengelola orang lain, kemampuan bekerja di bawah tekanan, komunikasi lisan dan tertulis yang efektif untuk berbagai tujuan dan audiensi, keterampilan matematika, perhatian terhadap detail, manajemen waktu, tanggung jawab dan pengambilan keputusan, kemampuan perencanaan, koordinasi, dan pengorganisasian.

Keterampilan ini bukan hanya sekedar daftar yang harus dipenuhi, tetapi merupakan fondasi yang kuat untuk mencapai keberhasilan di lingkungan kerja. Menguasai keterampilan keterampilan ini tidak hanya meningkatkan kesiapan seseorang untuk bersaing di pasar kerja, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap efisiensi, produktivitas, dan harmoni di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu ditekankan bahwa pengembangan dan penguasaan keterampilan ini merupakan langkah penting dalam membangun

karir yang sukses dan memenuhi tuntutan dunia kerja yang dinamis.

4. Aspek Kecerdasan Emosional, merupakan kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi, serta menggunakan emosi tersebut untuk meningkatkan pemikiran. Ini mencakup keterampilan dalam memahami emosi secara tepat, mengakses dan menghasilkan emosi untuk memberikan kontribusi positif pada pemikiran, serta memiliki pemahaman dan pengetahuan emosional. Selain itu, aspek ini mencakup kemampuan untuk secara reflektif mengelola emosi, dengan tujuan mendorong pertumbuhan emosional dan intelektual.

Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain untuk mencapai lebih banyak prestasi. Mereka juga cenderung meraih lebih banyak kesuksesan dalam karier, membangun hubungan pribadi yang lebih kuat, dan menikmati kesehatan yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat kecerdasan emosional rendah.

2.1.1.4 Faktor-faktor Kesiapan

Dalyono (2005) berpendapat bahwa faktor kesiapan terbagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal, meliputi:

1. Faktor internal Faktor ini dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu seperti kesehatan, intelegensi, bakat, minat, dan motivasi
2. Faktor eksternal Faktor ini dipengaruhi oleh faktor diluar diri individu atau lingkungan seperti keluarga, masyarakat, dan lingkungan sekitar.

2.1.2 Kajian tentang Dunia Kerja

2.1.2.1 Pengertian Dunia Kerja

Poll Drace dan Peter Sewell (2007) Dunia kerja adalah arena aktualisasi kemampuan akademis, keahlian praktis, serta kecerdasan emosional, di mana individu dituntut untuk mampu menavigasi dinamika profesional melalui kolaborasi, manajemen diri, dan orientasi hasil. Menurut Sutrisno (2016) Dunia kerja merupakan suatu sistem yang menuntut kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi keterampilan teknis maupun non-teknis, seperti komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Dunia kerja juga mencakup aspek hukum ketenagakerjaan, budaya organisasi, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan profesional.

2.1.2.2 Kompetensi yang Dibutuhkan di Dunia Kerja

Individu dituntut memiliki berbagai kompetensi yang mencakup aspek teknis maupun non-teknis. Menurut Robles (2012), kompetensi kerja tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis (*hard skills*) seperti penguasaan alat, teknologi, dan prosedur kerja, tetapi juga mencakup keterampilan non-teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kerja sama tim, kreativitas, dan kemampuan menyelesaikan masalah.

Karakter kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta etika profesional menjadi landasan penting dalam membangun reputasi dan kepercayaan di lingkungan kerja. Kementerian Ketenagakerjaan RI (2023) juga menegaskan pentingnya etika kerja, integritas, dan ketahanan mental sebagai bagian dari

kesiapan kerja yang holistik, terutama bagi pencari kerja pemula atau individu dari kelompok rentan seperti penyandang disabilitas.

2.1.3 Kajian tentang Disabilitas Sensorik Netra

2.1.3.1 Definisi Disabilitas Sensorik Netra

Menurut UU RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Disabilitas Sensorik Netra yaitu gangguan fungsi penglihatan yang menyebabkan hambatan dalam beraktivitas dan berpartisipasi secara penuh dan efektif di masyarakat. Penyandang disabilitas sensorik netra adalah individu yang mengalami hambatan atau kehilangan fungsi penglihatan secara total maupun sebagian, sehingga memerlukan dukungan atau layanan sosial untuk dapat mandiri dan berpartisipasi dalam masyarakat (Kementerian Sosial RI Permensos No.21 Tahun 2017).

Penyandang disabilitas sensorik netra atau tunanetra istilah umum yang digunakan untuk kondisi seseorang yang mengalami gangguan atau hambatan dalam indra penglihatannya. Akibat hilang atau berkurangnya fungsi indra penglihatannya maka penyandang disabilitas sensorik netra berusaha memaksimalkan fungsi indra-indra yang lainnya seperti, perabaan, penciuman, pendengran, dan lain sebagainya sehingga tidak sedikit penyandang disabilitas sensorik netra yang memiliki kemampuan luar biasa misalnya di bidang musik atau di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

2.1.3.2 Jenis Disabilitas Sensorik Netra

Yuwono dan Mirnawati (2021), menyatakan bahwa istilah ketunanetraan disebut *visual impairment*. Dimana kondisi ini menjelaskan bahwa ada dua jenis

disabilitas netra, yaitu:

1. Buta Total (*Blind*)

Kondis seseorang yang buta total di mana mereka sama sekali tidak memiliki pengalaman melihat, individu yang disebutkan buta jika tidak mampu menerima rangsangan cahaya dari luar sama sekali.

2. Buta Sebagian (*Low Vision*)

Dikategorisasikan untuk tunanetra yang masih memiliki sisa penglihatan dan reflek penerima rangsangan cahaya dari luar atau hanya mampu membaca *headline* pada koran. *Low vision* bisa memanfaatkan sisa penglihatannya untuk beraktivitas.

2.1.3.3 Karakteristik Disabilitas Sensorik Netra

Menurut Lestari dan Fitlya (2021), Karakteristik Penyandang Disabilitas sensorik netra antara lain:

1. Kehilangan atau keterbatasan fungsi penglihatan, baik secara total (buta) maupun sebagian (*low vision*), sehingga mempengaruhi kemampuan dalam menerima informasi secara visual.
2. Kesulitan dalam orientasi dan mobilitas, yang menyebabkan hambatan dalam mengenali, menjelajahi, dan menavigasi lingkungan tanpa bantuan orang lain atau alat bantu.
3. Ketergantungan pada indra lain, seperti pendengaran, perabaan, penciuman, dan kinestetik untuk mendapatkan informasi dan memahami lingkungan.
4. Hambatan dalam interaksi sosial, terutama dalam menangkap isyarat non-verbal seperti ekspresi wajah, gerakan tubuh, atau kontak mata.

5. Kemampuan intelektual yang sama dengan individu non-disabilitas, namun memerlukan metode pembelajaran yang berbeda dan dukungan khusus untuk mengakses informasi.
6. Perilaku kompensatorik atau stereotip, seperti gerakan berulang atau suara tertentu, terutama pada individu dengan kebutaan total sejak lahir.

2.1.4 Kajian tentang Pekerjaan Sosial dengan Dunia Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pekerjaan Sosial

Max Siporin, D.S.W. dalam Dwi Heru Sukoco (2011) mendefinisikan pekerjaan sosial sebagai berikut:

“Social Work is defined as a social institutional method of helping people to prevent and resolve their social problems, to restore and chance their social functioning” (Siporin, 1975 :3).

Pekerjaan sosial didefinisikan sebagai suatu metode institusi sosial untuk membantu orang mencegah dan memecahkan masalah mereka serta untuk memperbaiki dan meningkatkan keberfungsian sosial mereka.

Edi Suharto (2009), menjelaskan, pekerja sosial industri merupakan lapangan praktik pekerjaan sosial yang secara khusus menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metoda pertolongan yang bertujuan untuk memelihara adaptasi optimal antara individu dan lingkungannya terutama lingkungan kerja.

2.1.4.2 Tujuan Pekerjaan Sosial

Menurut Edi Suharto (2009) Pekerjaan sosial memiliki tujuan untuk menciptakan keberfungsian sosial manusia dan memperbaiki kondisi sosial agar warga masyarakat dapat menjalankan fungsinya dalam tugasnya pekerjaan sosial

menciptakan keberfungsian sosial pekerja sosial melakukan tiga bentuk aktivitas yang sesuai dengan keadaan atau kebutuhan pengguna layanan yaitu bisa berupa bantuan sosial, penyembuhan (*treatment*), dan tumbuh kembang manusia atau yang disebut juga sebagai pelayanan pengembangan. Pada pelayanan pengembangan pekerja sosial bekerja dengan orang-orang yang tidak teridentifikasi masalah keberfungsian sosial, namun memiliki kebutuhan atau aspirasi untuk dapat memaksimalkan potensi dalam diri mereka.

Pekerja sosial menggunakan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan beragam kebutuhan klien. Pekerjaan sosial yang bekerja di bidang pengembangan SDM di dunia kerja perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan terkait dengan pengembangan kapasitas intelektual dan emosional, rekrutmen, observasi dan pencatatan kinerja, regulasi ketenagakerjaan, jaminan dan perlindungan tenaga kerja, *networking*, termasuk mengidentifikasi trend atau arah bergerak dunia kerja. Pada dasarnya pengetahuan dan keterampilan terkait pengembangan potensi sumber daya manusia relevan dengan kompetensi pekerjaan sosial yang dipelajari di pendidikan pekerjaan sosial di Indonesia disebut studi kesejahteraan sosial.

Pekerja sosial di tempat kerja melaksanakan tugasnya agar orang-orang di lingkungan kerja dapat memiliki kualitas hidup yang baik sehingga kepuasan konsumen, keuntungan perusahaan dan kepuasan karyawan dapat tercapai. Pekerja sosial industri melakukan intervensi, atau memberikan pelayanan, kepada karyawan dan keluarga mereka, manajemen perusahaan, serikat buruh, dan komunitas lokal mereka. Itulah pengguna layanan pekerjaan sosial di industri

yang berfokus pada sumber daya manusia. Ada dua keadaan dimana kebutuhan pelayanan pekerjaan sosial di bidang pengembangan SDM paling tidak dapat dibagi. Pertama, pekerja sosial industri membantu mengatasi masalah karyawan seperti kecanduan, stres, dan konflik intrapersonal dan interpersonal. Kedua, mereka membantu mengembangkan dan meningkatkan karyawan mereka.

2.1.4.3 Fungsi Pekerjaan Sosial

Fungsi Pekerjaan Sosial menurut Permensos Nomor 12 Tahun 2017

tentang Standar Pekerjaan Sosial pasal 4 yaitu sebagai berikut:

1. *Preventif* merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk membantu orang mencegah, mengurangi, dan menghilangkan terjadinya ketidakberfungsian sosial.
2. Kuratif *rehabilitative* merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk membantu orang memperbaiki, menyembuhkan, dan memulihkan keberfungsian sosial.
3. Pengembangan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk membantu orang meningkatkan keberfungsian sosial.

2.1.5 Kajian tentang Pelatihan

2.1.5.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Simamora (2006) Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja dari tenaga kerja. Pengertian diatas menunjukkan bahwa pelatihan mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab dalam suatu

organisasi. Hal ini sering kali dilakukan oleh berbagai kelompok dalam dunia usaha. Karena semakin berkembangnya perekonomian di berbagai wilayah, maka adanya pelatihan merupakan suatu hal yang penting dalam mengembangkan usaha mereka. Ada beberapa pelatihan yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia usaha.

2.1.5.1 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2006) ada lima jenis pelatihan yang bisa dilakukan, yaitu pelatihan keahlian (*skill training*), pelatihan ulang (*retraining*), pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*), pelatihan tim, pelatihan kreatifitas (*creativity training*). Pelatihan keahlian (*skill training*) adalah suatu pelatihan yang sering dilakukan oleh banyak badan usaha. Pelatihan ini merupakan awal dari pengembangan kinerja seseorang dalam bekerja. Pelatihan keahlian programnya relatif sederhana, kebutuhan dan kekurangan tenaga kerja diidentifikasi melalui penilaian yang bertahap. Tahapan penilaian tersebut meliputi analisis kebutuhan, merancang instruksi, validasi, penerapan program, dan evaluasi. Secara ringkas tahapan pelatihan tersebut dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu penilaian, pelatihan, dan evaluasi. Ada beberapa macam pelatihan keterampilan yang bisa dilakukan, seperti membuat kerajinan tangan, menjahit ataupun yang lainnya.

2.2 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir ini menggambarkan alur pemikiran penelitian yang menjelaskan bagaimana program pelatihan keterampilan mempengaruhi kesiapan warga binaan sosial memasuki dunia kerja. Dalam penelitian ini, kesiapan Warga Binaan Sosial untuk memasuki dunia kerja menjadi fokus utama. Kesiapan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Panti Sosial Bina Netra dan Rungu Wicara.

Program pelatihan keterampilan berperan penting dalam membekali warga binaan sosial dengan berbagai kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja. Melalui program ini, mereka diberikan pembelajaran baik secara teori maupun praktik, sehingga dapat meningkatkan daya saing mereka dalam memperoleh pekerjaan. Kesiapan Warga Binaan Sosial dalam memasuki dunia kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu aspek pengetahuan, aspek keterampilan, aspek

pengalaman dan aspek kecerdasan emosional. Secara keseluruhan, penelitian ini ingin melihat sejauh mana program pelatihan keterampilan dapat meningkatkan kesiapan Warga Binaan Sosial dalam menghadapi dunia kerja. Dengan adanya pelatihan yang efektif, diharapkan WBS dapat lebih mandiri dan memiliki peluang kerja yang lebih baik, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal di masyarakat.