



**PEMBERDAYAAN PENYANDANG CACAT MELALUI
PELATIHAN MENJAHIT DI LOKA BINA KARYA
KABUPATEN TEGAL**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Luar Sekolah**

Oleh :

Indah Apriyani

1201412002

UNNES

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017**

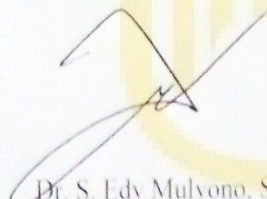
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul "PEMBERDAYAAN PENYANDANG CACAT MELALUI PELATIHAN MENJAHIT DI LOKA BINA KARYA KABUPATEN TEGAL" telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada :

hari : Senin
tanggal: 14 Agustus 2017

Menyetujui.

Pembimbing I



Dr. S. Edy Mulyono, S. Pd., M.Si
NIP 196807042005011001

Pembimbing II

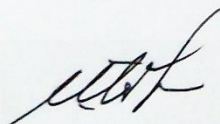


Dra. Liliek Desmawati M.Pd
NIP 195912011984032002

UNNES

Mengetahui
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah



Drs. Utsman M.Pd

NIP 195708041981031006

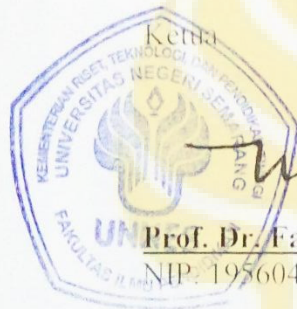
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri
Semarang pada :

hari : Jumat

tanggal : 18 Agustus 2017

Panitia Ujian



Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.
NIP. 198604271986031001

Sekretaris

Dr. Tri Suminar, M.Pd.
NIP. 196705261995122001

Penguji Utama

Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd.
NIP. 195609081983031003

Penguji/Pembimbing I

Dr. S. Edy Mulyono, S.Pd., M.Si
NIP. 196807042005011001

Penguji/Pembimbing II

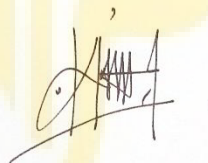
Dra. Liliek Desmawati, M.Pd
NIP. 195912011984032002

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang saya tulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, Agustus 2017

Penulis



Indah Apriyani
NIM 1201412002

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. “Khoirunnas Anfa’ uhum Linnas (Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat untuk manusia lainnya).” (Al-Hadist)
2. Jangan menjadi seorang yang merugi karena menyia-nyiakan waktu untuk melakukan kebaikan dan kebermanfaatn bagi diri sendiri maupun orang lain. (Penulis)
3. Jadilah seorang yang bermanfaat bagi orang lain, berbagilah ilmu yang bermanfaat serta jadilah pribadi yang mampu dirindukan kehadirannya dan menyejukan tiap tutur katanya. (Penulis)

PERSEMBAHAN :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Rizki dan Hidayah-Nya.
2. Ayah, Ibu, serta saudara yang tak hentinya memanjatkan do’a, mendukung, menyayangi dan memberikan motivasi dalam bentuk apapun.
3. Bapak Ibu Dosen dan guru- guru yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan membimbing dengan sabar.
4. Teman-teman PLS angkatan 2012 dan angkatan 2013.
5. Almamater tercinta dan semua pihak yang telah membantu penelitian saya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rizki, rahmat dan hidayahNya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pemberdayaan Penyandang Cacat Melalui Pelatihan Menjahit di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Dr. Utsman, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Dr. S. Edy Mulyono M.Si dan Dra. Liliek Desmawati M.Pd, Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Dra. Kris Fajar Aryani selaku Kepala UPTD Loka Bina Karya Kabupaten Tegal serta staff pegawai karena telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
5. Instruktur serta Peserta pelatihan yang telah meluangkan waktu dan kerjasamanya selama penelitian.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengalaman dan ilmunya bagi penulis.
7. Untuk seseorang yang saya sayangi Heru Atmojo terimakasih atas dukungan, doa serta supportnya selama ini.
8. Untuk Sahabat (Izza .Puji, Amal, Tutut, Ririn, Ais, Iis, Rahma) banyak yang kita lalui baik suka maupun duka, kalianlah salah satu yang membuatku bersemangat disaat merasa putus asa, terimakasih semua support serta motivasi kalian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Semarang,

2017

Penulis



Indah Aptrivani
NIM. 1201412002

ABSTRAK

Apriyani, Indah. 2017. *“Pemberdayaan Penyandang Cacat Melalui Pelatihan Menjahit di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I : Dr. Sungkowo Edy M, S.Pd, M.Si; Pembimbing II: Dra. Liliek Desmawati, M.Pd

Kata Kunci : *Pemberdayaan, Penyandang Cacat, Pelatihan*

Pemberdayaan dimaknai sebagai proses menuju berdaya, jadi pihak yang kurang/tidak berdaya diberi kemampuan agar lebih berdaya. Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) mengetahui proses pemberdayaan penyandang cacat melalui pelatihan menjahit di Loka Bina Karya, 2) mengetahui dampak dari pelatihan menjahit bagi penyandang cacat di Loka Bina Karya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek penelitian berjumlah 7 orang yakni 1 Kepala Loka Bina Karya, 2 instruktur menjahit, dan 4 penyandang cacat yang diberdayakan. Keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data adalah deskriptif kualitatif dengan tahap sebagai berikut pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pemberdayaan penyandang cacat di Loka Bina Karya ini prosesnya dilakukan secara berurutan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Dampak dari pelatihan menjahit ini dapat dilihat dari peningkatan pengetahuan serta keterampilan menjahit, peningkatan pendapatan bagi penyandang cacat dan dapat bekerja di beberapa konveksi yang ada di sekitar Loka Bina Karya.

Simpulan dan saran yang disampaikan 1) Sebaiknya penambahan instruktur dalam pelatihan; 2) penambahan media pembelajaran visual; 3) Peserta pelatihan lebih termotivasi dalam mengikuti pelatihan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Penegasan Masalah.....	7
BAB 2	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Pemberdayaan	10
2.1.1 Pengertian Pemberdayaan.....	10
2.1.2 Tujuan Pemberdayaan.....	12
2.1.3 Sasaran Pemberdayaan	14
2.1.4 Strategi Pemberdayaan	15
2.2 Penyandang Cacat	17
2.2.1 Pengertian Penyandang Cacat.....	17
2.2.2 Klarifikasi Penyandang Cacat.....	20
2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Kecacatan	21
2.2.4 Usaha-Usaha Dalam Penanganan Penyandang Cacat	21
2.2.5 Program-program Kegiatan Untuk Penyandang Cacat.....	22
2.2.6 Kebutuhan Dasar Penyandang Cacat.....	23

2.2.7 Faktor-Faktor yang Menghambat Perkembangan Penyandang Cacat..	24
2.3 Pelatihan	24
2.3.1 Konsep Pelatihan	24
2.3.2 Tujuan Pelatihan	26
2.3.3 Manfaat Pelatihan	27
2.3.4 Prinsip-prinsip Pelatihan.....	28
2.3.5 Jenis-Jenis Pelatihan	29
2.3.6 Landasan-Landasan Pelatihan.....	31
2.3.7 Manajemen Pelatihan.....	32
2.3.8 Prosedur Pelatihan	33
2.3.9 Indikator-Indikator Pelaksanaan Pembelajaran Pelatihan	36
2.3.10 Evaluasi Pelatihan.....	37
2.4 Menjahit.....	39
2.4.1 Pengertian Menjahit.....	39
2.4.2 Peralatan Yang Digunakan Untuk Menjahit.....	41
2.4.3 Bahan-Bahan Yang Digunakan Untuk Menjahit.....	43
2.4.4 Metode Menjahit.....	43
2.4.5 Tingkatan Menjahit.....	45
2.5 Loka Bina Karya	48
2.5.1 Pengertian Loka Bina Karya.....	48
2.5.2 Landasan Hukum berdirinya Loka Bina Karya Kabupaten Tegal.....	49
2.5.3 Tujuan Loka Bina Karya.....	51
2.6 Kerangka Berpikir	51
BAB 3	53
METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Pendekatan Penelitian.....	53
3.2 Lokasi Penelitian	54
3.3 Subjek Penelitian	54
3.4 Fokus Penelitian	55
3.5 Sumber Data Penelitian	55
3.6 Metode Pengumpulan Data	56

3.6.1 Wawancara	56
3.6.2 Observasi	56
3.6.3 Dokumentasi	57
3.7 Keabsahan Data	58
3.8 Teknik Analisis Data	60
BAB 4	63
HASIL PENELITIAN.....	63
4.1 Gambaran Umum	63
4.1.1 Loka Bina Karya	63
4.1.2 Kelembagaan.....	64
4.1.3 Struktur Organisasi Loka Bina Karya	65
4.1.4 Sarana dan Prasarana di Loka Bina Karya.....	65
4.1.5 ALUR KEGIATAN UPTD LOKA BINA KARYA	66
4.1.6 Visi dan Misi UPTD Loka Bina Karya.....	67
4.1.7 Gambaran Subjek Penelitian.....	67
4.2 Hasil Penelitian.....	68
4.2.1 Proses Pemberdayaan Penyandang Cacat.....	68
4.2.2 Dampak Pelatihan Menjahit Di Loka Bina Karya	79
4.3 Pembahasan	82
4.3.1 Proses pemberdayaan penyandang cacat melalui pelatihan menjahit di Loka Bina Karya.....	82
4.3.1.1 Tahap Perencanaan	83
4.3.1.2 Tahap Pelaksanaan.....	88
4.3.1.3 Tahap Evaluasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1.3 Tahap Evaluasi.....	90
4.3.2 Dampak Pelatihan Menjahit Loka Bina Karya	91
BAB 5	96
PENUTUP.....	96
5.1 Simpulan.....	96
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	101



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan Nasional merupakan serangkaian pembangunan yang berkesinambungan, dan meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat serta pembangunan yang di akumulasikan dari suatu pembangunan daerah, pada dasarnya pembangunan nasional akan tercapai tujuannya apabila dalam pembangunan daerah berjalan dengan baik. Pemerintahan daerah akan berjalan dengan baik dan terarah apabila dalam perencanaan suatu program dapat direncanakan secara matang. Permasalahan disuatu daerah menyebabkan terhambatnya suatu mobilitas sosial dan kesejahteraan sosial bagi masyarakatnya termasuk di daerah Kabupaten Tegal. Salah satu permasalahan yang di hadapi oleh pemerintah Kabupaten Tegal adalah masalah kesejahteraan sosial bagi penyandang cacat. Menurut Undang-Undang No.4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Pasal 1 ayat 1 bahwa Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari : penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental. Selanjutnya yaitu menyebut “orang berkelainan” dengan difabel.

Dalam Jurnal Nasional SOCIA dijelaskan bahwa :

“Istilah difabel berasal dari bahasa Inggris dengan asal kata *‘Different Ability’*, yang bermakna manusia yang memiliki kemampuan yang berbeda. Istilah ini digunakan sebagai pengganti dari penyandang cacat yang mempunyai nilai rasa negatif dan terkesan diskriminatif. Istilah difabel didasarkan pada realita bahwa setiap manusia diciptakan berbeda. Sehingga yang ada sebenarnya hanyalah sebuah perbedaan bukan kecacatan ataupun ke’abnormal’an.” (Sugi Rahayu; Utami Dewi; Marita Ahdiyana. September 2013 ; Vol. 10 No. 2 : 108-119).

Masyarakat masih beranggapan miring tentang penyandang cacat karena kekurangan yang di alami sehingga muncul diskriminasi terhadap penyandang cacat. Penyandang cacat di pandang tidak produktif, tidak kreatif serta tidak inovatif dan kurang memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam berbagai aspek. Adanya pandangan semacam ini memberikan ruang yang terbatas bagi difabel untuk berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan baik dalam aspek kerohanian, aspek ekonomi, aspek pendidikan, aspek sosial dan lain-lainnya. Dengan anggapan yang seperti itu menuntut para penyandang cacat untuk lebih produktif dan terus berkembang, serta merubah pemikiran masyarakat yang menganggap lemah penyandang cacat. Pemerintah daerah khususnya Kabupaten Tegal telah menyediakan wadah bagi penyandang cacat untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan keahlian masing-masing, serta menumbuhkan rasa percaya diri bagi penyandang cacat. Tuntutan dari berbagai aspek kehidupan menjadi dasar bagi penyandang cacat untuk menjadi masyarakat yang produktif. Mereka harus terus berupaya melakukan berbagai kegiatan yang mampu menghasilkan nilai tambah bagi dirinya dan mampu memberikan kontribusi

kepada masyarakat dan pemerintah. Permasalahan penyandang cacat muncul karena adanya suatu gangguan fisik sehingga menghambat mereka untuk melakukan aktivitas-aktivitas baik dari bidang ekonomi, politik maupun dalam kehidupan sosial seperti orang pada umumnya.

Menurut hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilaksanakan Biro Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2012, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 6.008.661 orang. Dari jumlah tersebut sekitar 1.780.200 orang adalah penyandang disabilitas netra, 472.855 orang penyandang disabilitas rungu wicara, 402.817 orang penyandang disabilitas grahita/intelektual, 616.387 orang penyandang disabilitas tubuh, 170.120 orang penyandang disabilitas yang sulit mengurus diri sendiri, dan sekitar 2.401.592 orang mengalami disabilitas ganda (Kemensos, <https://kemensos.go.id/2015>). Jumlah penyandang cacat yang besar di Indonesia menjadi perhatian khusus dari pemerintah. Setiap pemerintahan daerah di Indonesia mengupayakan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi penyandang cacat secara adil dan menyeluruh. Bentuk dukungan pemerintah terhadap penyandang cacat tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 4 tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial bagi penyandang cacat. Dalam pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1998 di jelaskan bahwa : “Upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat bertujuan untuk mewujudkan kemandirian dan kesejahteraan penyandang cacat”. Sebagai upaya peningkatan kesejahteraan bagi penyandang cacat dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti yang tertuang dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 1998 menyebutkan bahwa : “Upaya peningkatan

kesejahteraan sosial penyandang cacat dilaksanakan melalui : a) kesamaan kesempatan, b) rahabilitasi, c) bantuan sosial, d) pemeliharaan taraf kesejahteraan sosial.”

Berdasarkan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah diatas, maka dinyatakan bahwa pemerintah serta masyarakat mempunyai tanggungjawab dalam memberikan pembinaan terhadap penyandang cacat untuk lebih sejahtera. Peran pemerintah dalam hal ini sangatlah penting untuk aksesibilitas bagi penyandang cacat baik dari segi fisik maupun nonfisik. Aksesibilitas bagi penyandang cacat merupakan salah satu kebutuhan yang mendasar dalam kehidupan mereka, selain itu pemberian hak yang sama atau setara bagi penyandang cacat juga merupakan salah satu upaya bagi pemerintah untuk memecahkan permasalahan yang di alami oleh penyandang cacat. Upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah melakukan pendekatan dasar yaitu pemberian pendidikan dan pelatihan untuk memberdayakan penyandang cacat, memberdayakan mereka dengan usaha rehabilitasi, meningkatkan keterampilan mereka, dan lain sebagainya.

Pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang cacat yaitu melalui pemberian pengetahuan, pelatihan dan keterampilan di UPTD Loka Bina Karya (LBK) adalah salah satu sarana rehabilitasi sosial luar Panti bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial khususnya bagi orang dengan kecacatan, melalui penyelenggaraan keterampilan bimbingan sosial dan keterampilan kerja agar mereka dapat melaksanakan fungsi sosialnya bagi terwujudnya kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan masyarakat. Dalam naungan Dinas Sosial Kabupaten Tegal sebagai

kelompok jabatan fungsional, Loka Bina Karya menjadi tempat rehabilitasi bagi penyandang cacat di daerah Kabupaten Tegal. Salah satu upaya untuk memberdayakan penyandang cacat yang diberikan oleh UPTD Loka Bina Karya adalah pelatihan keterampilan. Pelatihan keterampilan merupakan suatu bentuk latihan kerja yang diberikan kepada penyandang cacat serta diharapkan dapat bermanfaat bagi mereka untuk lebih mandiri dan berdaya. Tujuan dari program pemberian keterampilan ini adalah agar penyandang cacat memiliki bekal keterampilan dan kemampuan untuk bersaing di dunia kerja sebagai tenaga kerja ataupun dunia usaha apabila ingin membuka usaha sesuai keterampilan yang didapatkan. Ada beberapa pelatihan keterampilan yang di berikan seperti : pelatihan menjahit, membatik, elektronik, tata boga, *handy craft*, dan lain-lain. Dari berbagai jenis pelatihan, pelatihan yang diminati adalah pelatihan menjahit, peserta yang mengikuti pelatihan menjahit sekitar 10 peserta karena keterbatasan sarana dan prasarana.

Jumlah alumni dari Loka Bina Karya berjumlah kurang lebih 283 penyandang cacat, dan peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan menjahit di Loka Bina Karya kurang lebih berjumlah 148 orang, jumlah alumni dari pelatihan menjahit yang telah membuka usaha menjahit adalah 20% dan yang lain mampu berdaya dengan usaha lain selain menjahit, diantaranya : berdagang, wiraswasta, berternak, membatik tegalan dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul “Pemberdayaan Penyandang Cacat melalui pelatihan menjahit di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana proses pemberdayaan penyandang cacat melalui pelatihan menjahit di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal ?
- 1.2.2 Bagaimana dampak pelatihan menjahit bagi penyandang cacat di Loka Bina Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Mendiskripsikan proses pemberdayaan penyandang cacat melalui pelatihan menjahit di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal.
- 1.3.2 Mendiskripsikan dampak dari pelatihan menjahit bagi penyandang cacat di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

- 1.4.1 Manfaat Teoritis
Secara teoritis dapat menambah kajian pengetahuan tentang upaya memberdayakan penyandang cacat melalui pelatihan menjahit di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal.
- 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan mengenai pelatihan menjahit yang diadakan oleh Loka Bina

Karya Kabupaten Tegal sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian serta menjadikan acuan dalam memberdayakan penyandang cacat.

Hasil penelitian ini bagi Loka Bina Karya diharapkan tetap menjaga eksistensi program kegiatan pelatihan menjahit guna menunjang berdayanya penyandang cacat di wilayah Tegal serta mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh penyandang cacat agar mereka memiliki mental yang kuat dalam hidup bermasyarakat dan mandiri.

Hasil penelitian ini bagi penyandang cacat diharapkan mampu memberikan motivasi kepada mereka untuk tetap semangat dengan kondisi sekarang dan dengan adanya kegiatan pelatihan keterampilan menjahit mereka mampu menjadi seorang yang lebih produktif.

1.5 Penegasan Masalah

Supaya tidak terjadi perbedaan penafsiran terhadap judul skripsi ini perlu kiranya penulis memberikan penegasan istilah sebagai berikut :

1.5.1 Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan (Suharto 2005: 39). Pemberdayaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah memberikan pelatihan dan keterampilan menjahit kepada penyandang cacat di Loka Bina Karya dan mampu berdaya serta membuka peluang kerja sendiri untuk lebih mandiri.

1.5.2 Penyandang Cacat

Menurut Undang-Undang No. 4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Pasal 1 ayat 1 bahwa : “Penyandang Cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari : penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental”.

1.5.3 Pelatihan

Simamora (1995: 287) mengatikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang di rancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian pengetahuan pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sementara dalam intruksi Presiden No. 15 tahun 1974, pengertian tentang pelatihan dirumuskan sebagai berikut :

“Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”

1.5.4 Menjahit

Menjahit adalah kegiatan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan penjahit. Dalam teknik jahit menjahit benang dan jarum ditusuk kekain untuk membuat berbagai bentuk jahitan sehingga dikenal berbagai jenis tusuk dan setik. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, sprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dapat dijahit dapat berupa layar, bendera, tenda sepatu, tas

dan sampul buku. Menjahit sebagian besar dilakukan dengan mesin jahit. Kegiatan menjahit yang dilakukan dalam proses pemberdayaan difabel adalah menjahit pakaian atau busana.

1.5.5 Loka Bina Karya

Loka Bina Karya (LBK) adalah salah satu sarana rehabilitasi sosial luar Panti bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial khususnya bagi orang dengan kecacatan, melalui penyelenggaraan keterampilan bimbingan sosial dan keterampilan kerja agar mereka dapat melaksanakan fungsi sosialnya bagi terwujudnya kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan masyarakat. Loka Bina Karya merupakan kelompok jabatan fungsional yang dinaungi oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tegal sebagai wadah untuk memberdayakan penyandang cacat di daerah Kabupaten Tegal agar mereka memiliki keterampilan dan mampu berdaya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pemberdayaan

2.1.1 Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan masyarakat sebenarnya mengacu pada kata “*empowerment*” yaitu sebagai upaya untuk mengaktualisasikan potensi yang sudah dimiliki oleh masyarakat dengan harapan memberikan peranan kepada individu bukan sebagai subjek, tetapi sebagai pelaku (aktor) yang menentukan hidup mereka (Moebiyarto dalam Wahyono 2001: 23). Menurut Suharto (2010: 57) dalam bukunya yang berjudul *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat* menyatakan pemberdayaan atau pemberdayaan (*empowerment*), berasal dari kata “*power*” (kekuasaan atau keberdayaan), upaya untuk mengaktualisasikan potensi yang telah dimiliki masyarakat. Jadi pendekatan pemberdayaan masyarakat melalui sebuah kerja adalah penekanan pada pentingnya masyarakat yang mandiri sebagai satu sistem yang mengorganisir diri mereka sendiri. Karena ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan.

Sedangkan menurut Sulistiyani (2004: 77), pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya/ kekuatan/ kemampuan, dan atau proses pemberian daya/ kekuatan/ kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.

Menurut John and Peggy Huchison (1993: 4) bahwa pemberdayaan adalah

“Empowerment is a social-action process that promotes participation of people, organization, and communities toward the goals of increased individual and community control, political efficacy, improved quality of community life, and social justice.”

Yang menyatakan bahwa pemberdayaan adalah proses sosial-tindakan yang mempromosikan partisipasi orang, organisasi, dan masyarakat menuju tujuan peningkatan kualitas hidup masyarakat, dan keadilan sosial.

Dengan demikian, pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan dan keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai tujuan, maka pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial: yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau pengetahuan dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti mempunyai kepercayaan diri, mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Pengertian pemberdayaan sebagai tujuan seringkali digunakan sebagai indikator keberhasilan pemberdayaan sebagai sebuah proses. Dengan kata lain pemberdayaan sebagai suatu upaya untuk membentuk manusia lebih berhasil guna peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan adanya pemberian energi atau

proses tindakan agar yang bersangkutan mampu bertindak mandiri dan didukung adanya peningkatan usaha yang mengarah ke peningkatan penghasilan.

Dalam jurnal internasional pemberdayaan adalah :

“The concept of empowerment has been developed and employed in a wide array of definitions in social-science research. Zimmerman (1995) distinguishes between empowering process and empowered outcomes. The first refers to how people, organizations, and communities become empowered, and the latter refers to the consequences of those processes. The concept of empowerment is applicable for those who lacks power or those whose potential is not fully developed in improving the quality-of-life, including urban poor. This concept encourages the poor to reacquire the power and control over their own lives (Friedmann, 1992).

Dapat diartikan sebagai berikut konsep pemberdayaan telah dikembangkan dan digunakan dalam beragam definisi dalam penelitian sosial-sains. Zimmerman (1995) membedakan antara proses pemberdayaan dan hasil diberdayakan. Pertama merujuk kepada bagaimana orang-orang, organisasi, dan masyarakat menjadi berdaya, dan yang terakhir mengacu pada konsekuensi dari proses-proses tersebut. Konsep pemberdayaan berlaku bagi mereka yang tidak memiliki kekuasaan atau mereka yang potensial belum sepenuhnya dikembangkan dalam meningkatkan kualitas dalam kehidupan, termasuk miskin perkotaan. Konsep ini mendorong masyarakat miskin untuk kekuasaan dan kontrol atas kehidupan mereka sendiri (Friedmann, 1992).

2.1.2 Tujuan Pemberdayaan

Pada dasarnya tujuan pemberdayaan sebagaimana yang dikemukakan Sumaryadi (2005: 115) adalah sebagai berikut : (a) membantu pengembangan manusiawi yang otentik dan integral dari masyarakat lemah, miskin, marjinal, kaum kecil seperti petani, buruh tani, masyarakat miskin, kaum cacat dan kelompok wanita yang diskriminasi atau disampingkan, (b) memberdayakan

kelompok masyarakat tersebut secara sosial ekonomi sehingga mereka dapat lebih mandiri dan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka, namun sanggup berperan serta dalam pengembangan masyarakat. Selanjutnya Sulistiyani (2004: 80) mengemukakan tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Pemberdayaan dilakukan dengan tujuan sama halnya dengan pembangunan, yaitu meningkatkan kesejahteraan sosial di masyarakat, menghilangkan adanya kesenjangan sosial sehingga tercipta adanya suatu perkembangan yang maju dan mandiri dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut Suharto (2010: 60) tujuan utama pemberdayaan adalah memperkuat kekuasaan masyarakat, khususnya kelompok lemah yang memiliki ketidakberdayaan, baik karena kondisi internal (misalkan persepsi mereka sendiri), maupun kondisi eksternal (misalnya ditindas oleh struktur sosial yang tidak adil).

Selanjutnya, Sutarto (2007: 156) mengemukakan pada umumnya segala kegiatan pemberdayaan masyarakat dapat dikategorikan sebagai suatu usaha pendidikan nonformal yang bertujuan untuk menciptakan perbaikan “kualitas hidup” masyarakat yang lebih baik, lebih mapan, lebih sejahtera, dan lebih tanggap terhadap perubahan jaman.

Untuk mencapai kemandirian masyarakat diperlukan sebuah proses. Melalui proses belajar maka masyarakat secara bertahap akan memperoleh kemampuan tersebut. Dengan proses belajar tersebut akan diperoleh kemampuan/daya dari waktu ke waktu. Dengan demikian akan terakumulasi kemampuan yang memadai,

untuk menghantarkan kemandirian mereka. Apa yang diharapkan dari pemberdayaan yang merupakan suatu visualisasi dari pembangunan sosial ini diharapkan dapat mewujudkan komunitas yang baik, masyarakat yang ideal (Suprijatna, Tjahja, 2000: 130)

Berdasarkan pendapat-pendapat para pakar tersebut, tujuan pemberdayaan dapat dipahami sebagai terwujudnya perkembangan usaha yang dijalankan untuk bisa hidup mandiri serta tercukupi kebutuhan hidupnya dengan jalan memberikan berbagai dorongan usaha yang berbentuk modal usaha beserta kegiatan bagi anggota masyarakat.

2.1.3 Sasaran Pemberdayaan

Sasaran program pemberdayaan masyarakat yang disampaikan oleh Sumaryadi (2005: 115) dalam mencapai kemandirian yaitu sebagai berikut: (a) terbuka kesadaran dan tumbuh peran aktif, mampu mengorganisir dan kemandirian bersama, (b) memperbaiki keadaan sosial kehidupan kaum lemah, tak berdaya, dengan meningkatkan pemahaman, peningkatan pendapatan, dan usaha-usaha kecil di berbagai bidang ekonomi ke arah swadaya. (c) meningkatkan kemampuan kinerja kelompok-kelompok swadaya dalam keterampilan teknis dan manajemen untuk memperbaiki produktifitas dan pendapatan mereka.

Program pemberdayaan yang baik harus mempunyai sasaran program yang jelas dan terarah, sehingga tujuan dari program yang dilakukan dapat tercapai. Sasaran pemberdayaan ditujukan agar meningkatkan kinerja yang nyata sesuai dengan keterampilan yang ada sehingga diperoleh perbaikan dalam produktifitas

dan pendapatan kelompok-kelompok swadaya masyarakat. Sulistiyan (2004: 90) juga mengemukakan bahwa sasaran pemberdayaan itu meliputi tiga pilar, yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat yang hendaknya menjalin hubungan kemitraan yang selaras. Sasaran pemberdayaan bila dikaitkan dengan pertanian, tentunya tujuan akhir yang ingin dicapai dalam pemberdayaan pertanian itu adalah adanya kehidupan yang lebih baik kepada petani dan keluarganya. Sasaran ini nantinya mengarah adanya dampak yang dirasakan dengan kegiatan pemberdayaan yang dilakukan.

2.1.4 Strategi Pemberdayaan

Menurut Suharto (2010: 66), konteks pekerjaan pemberdayaan dapat dilakukan melalui tiga cara, Aras Mikro, Aras Mezzo, dan Aras Makro. Aras mikro yaitu pemberdayaan dilakukan kepada klien secara individu melalui bimbingan, konseling, *stress management*, *crisis intervention*. Tujuan utama adalah membimbing atau melatih klien dalam menjalankan tugas-tugas kehidupannya. Aras mezzo yaitu pemberdayaan yang dilakukan terhadap sekelompok klien dengan menggunakan kelompok sebagai media intervensi. Pendidikan, pelatihan, dinamika kelompok biasanya digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan, ketrampilan, dan sikap-sikap klien agar memiliki kemampuan memecahkan masalah yang dihadapinya. Aras makro yaitu disebut juga pendekatan sebagai strategi sistem besar, Karena sasaran perubahan diarahkan pada sistem lingkungan yang lebih luas. Perumusan kebijakan, perencanaan sosial, kampanye, aksi sosial, *lobbying*, pengorganisasian masyarakat, dengan bertujuan memandang klien yang memiliki kompetensi untuk

memahami situasi-situasi mereka sendiri, dan untuk memilih serta menentukan strategi yang tepat untuk bertindak.

Menurut Wardhani dalam Mu'arifuddin (2011: 22) ada beberapa strategi pokok dalam usaha meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga atau masyarakat melalui sebuah kelompok, yaitu : (1) Melaksanakan musyawarah atau pertemuan secara rutin guna membahas konsep usaha ekonomi produktif yang cocok dan sesuai untuk peningkatan ekonomi keluarga maupun masyarakat. (2) Mengadakan pelatihan teknis kepada kelompok masyarakat untuk melakukan usaha ekonomi produktif secara terampil serta menggunakan teknologi tepat guna yang tidak merusak lingkungan. (3) Memilih pengurus untuk melaksanakan manajemen kelompok yang partisipatif, jujur dan bertanggung jawab. (4) Mengadakan kegiatan simpan pinjamkelompok dan memobilisasi dana anggota kelompok. (5) Mengembangkan dinamika kelompok untuk mengidentifikasi potensi sumber daya yang ada serta menciptakan peluang usaha yang lain untuk dapat meningkatkan ekonomi keluarga. (6) Mengembangkan kerjasama antar kelompok untuk membentuk gabungan antar kelompok sebagai basis pembentukan koperasi yang mengakar dalam masyarakat, artinya dimiliki, dikelola dan diperuntukkan untuk kepentingan anggota dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa strategi pemberdayaan dapat dilakukan secara aras mezzo di suatu kelompok tertentu dengan dilaksanakannya beberapa kegiatan pembentukan kepengurusan, pertemuan rutin untuk bertukar informasi, mengadakan pelatihan teknis, mengadakan kegiatan simpan pinjam, dan mengadakan kegiatan usaha.

Hal ini sependapat dengan Gutierrez dalam jurnal internasional mengatakan bahwa:

'Gutierrez (2001) argues that there are three perspectives on empowerment. First, a macro level perspective defines empowerment as the process of increasing collective political power. Second, a micro level perspective defines empowerment as the development of an individual feeling of increased power or control without an actual change in structural arrangements. Third, an approach combining the first and second perspectives: "how individual empowerment can contribute to group empowerment and how the increase in a group's power can enhance the functioning of its individual member" (Gutierrez, 2001: 210)

Dapat diartikan sebagai berikut: Gutierrez (2001) berpendapat bahwa ada tiga perspektif pemberdayaan. Pertama, perspektif tingkat makro mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses peningkatan kekuatan politik kolektif. Kedua, perspektif tingkat mikro mendefinisikan pemberdayaan sebagai pengembangan perasaan individu daya yang meningkat atau kontrol tanpa perubahan yang sebenarnya dalam pengaturan struktural. Ketiga, pendekatan yang menggabungkan perspektif pertama dan kedua: "bagaimana pemberdayaan individu dapat berkontribusi untuk pemberdayaan kelompok dan bagaimana peningkatan kekuatan kelompok dapat meningkatkan fungsi anggota individu" (Gutierrez, 2001: 210).

2.2 Penyandang Cacat

2.2.1 Pengertian Penyandang Cacat

Menurut Undang-undang No.4 Tahun 1997 Tentang Penyandang Cacat Pasal 1 ayat 1 Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari :

penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.

- a. Penyandang cacat fisik adalah kecacatan yang mengakibatkan gangguan fungsi tubuh antara lain gerak tubuh, penglihatan, pendengaran, dan kemampuan berbicara.
- b. Penyandang cacat mental adalah kelainan dalam tingkah laku, baik kelainan dari bawaan maupun akibat dari penyakit.
- c. Penyandang cacat fisik dan mental adalah keadaan seseorang yang menyandang dua jenis kelainan sekaligus.

Dewanta. H. Rianda. Jurnal Internasional Facing Physical Disability in Slow Man Vol 1, No 2 (2013 : 110-117) dijelaskan bahwa :

“Physical disability means the physical condition that ender someone to do normal activity. Ingstad and Whyte in Eskay (1998) says that physical disability is any restriction or lack of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being. It means someone who has physical disability cannot do activity as similar as normal person. There are three forms of physical disability such as hearing, visual and mobility impairment. However, the most viewable is mobility one.”

Diartikan bahwa “Cacat fisik berarti kondisi fisik dimana membatasi seseorang untuk melakukan aktivitas normal. Ingstad dan Whyte dalam Eskay (1998) mengatakan bahwa cacat fisik adalah pembatasan apa pun atau kurangnya kemampuan untuk melakukan aktivitas dengan cara atau dalam kisaran yang dianggap normal bagi manusia. Ini berarti seseorang yang memiliki cacat fisik tidak dapat melakukan kegiatan seperti orang normal. Ada tiga bentuk cacat fisik seperti pendengaran, visual dan gangguan mobilitas. Namun, sebagian besar dapat dilihat adalah satu mobilitas.”

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang mengatur bahwa setiap penyandang cacat mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan yang meliputi aspek agama, kesehatan, pendidikan, social, ketenagakerjaan, ekonomi, pelayanan umum, hukum, budaya, politik, pertahanan keamanan, olahraga, rekreasi, dan informasi. Diskriminasi terhadap penyandang cacat dalam seleksi penerimaan pegawai atau pekerja, baik dalam perusahaan maupun di instansi lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kualitas pada penyandang cacat agar mereka mendapatkan perlakuan yang sama di mata masyarakat, bahwa mereka mempunyai potensi unggulan akan bidang mereka masing-masing. Dengan begitu, penyandang cacat atau difabel dapat membuka lapangan pekerjaan sendiri. Dukungan pemerintah agar difabel membuka lapangan pekerjaan sendiri tertulis dalam pasal 32 UU No.4 Tahun 1997 Ayat (1) yang berbunyi: “Pemerintah menumbuhkan iklim usaha bagi penyandang cacat yang mempunyai keterampilan dan atau untuk melakukan usaha sendiri melalui kelompok usaha bersama. Ayat (2) “Penumbuhan iklim usaha bagi penyandang cacat oleh Pemerintah sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Sebagai bentuk nyata dukungan dalam menumbuhkan iklim usaha bagi penyandang cacat atau difabel, pemerintah memberikan beberapa bantuan bagi para penyandang cacat atau difabel. Hal tersebut tercantum dalam pasal 34 UU No.4 Tahun 1997 Ayat (1): “Dalam mewujudkan iklim usaha bagi penyandang cacat, kepada penyandang cacat yang mempunyai keterampilan dan atau keahlian

yang melakukan usaha sendiri atau memulai kelompok usaha bersama dapat diberikan bantuan oleh Menteri”. Ayat (2) “Bantuan bagi penyandang cacat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk permodalan, fasilitas usaha, jasa.”

2.2.2 Klarifikasi Penyandang Cacat

Menurut Iswari (2007: 47-48) klarifikasi penyandang cacat meliputi kelainan fisik kelainan fisik, kelainan mental dan kelainan ganda.

- 1) Kelainan fisik meliputi tuna netra, tuna rungu, dan tuna wicara. Tuna netra adalah individu yang mengalami kelainan kehilangan ketajaman penglihatan sedemikian rupa sehingga penglihatannya tidak dapat digunakan untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Tuna rungu adalah individu yang mengalami kehilangan kemampuan mendengar, baik kehilangan kemampuan mendengar sama sekali maupun kehilangan kemampuan mendengar sebagian. Tuna wicara adalah individu yang mengalami kehilangan kemampuan untuk berbicara.
- 2) Kelainan mental atau tuna grahita adalah individu yang otaknya mengalami gangguan sedemikian rupa sehingga anak tersebut memiliki daya pikir yang lemah dan mengalami kesulitan dalam menghadapi lingkungan sosial. Kelainan mental terdiri dari tuna grahita ringan, tuna grahita sedang, tuna grahita berat.
- 3) Kelainan ganda adalah individu yang mengalami kelainan fisik dan juga mental secara bersamaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Kecacatan

Faktor-faktor penyebab kecacatan antara lain : faktor pra-natal (masa didalam kandungan), faktor peri-natal(masa sekitar kelahiran), dan faktor post-natal (Hartono, 2004: 8)

- 1) Faktor pra-natal (masa didalam kandungan) meliputi kehamilan yang mengalami pendarahan, kurang gizi yaitu termasuk kekurangan at mineral/elemen yang penting bagi perkembangan otak misalnya zat zodium dan zat besi, trauma/ruda paksa, infeksi kuman/virus tertentu seperti rubella dan sifilis, minum obat-obatan yang tidak terkontrol dengan baik, ibu hamil yang perokok maupun peminum alkohol, herediter/keturunan.
- 2) Faktor peri-natal (masa sekitar kelahiran) meliputi: persalinan yang tidak spontan/lahir dengan bantuan alat, lahir dengan kelainan letak, berat badan lahir rendah, lahir premature, terjangkit penyakit kuning setelah lahir, lahir tidak menangis/terlambat menangis.
- 3) Faktor post-natal meliputi: kejang-kejang yang berlangsung sering dan cukup lama, infeksi susunan saraf pusat, trauma pada kepala misalnya jatuh dari tempat tidur dan benturan-benturan lain yang mengenai kepala, tumor otak, diare semasa bayi sampai kekurangan cairan.

2.2.4 Usaha-Usaha Dalam Penanganan Penyandang Cacat

Menurut Atmodiwirjo (199: 182) usaha-usaha dini dalam penanganan penyandang cacat meliputi: usaha untuk tuna netra antara lain memperbesar kesanggupan fungsi indera lain selain mata, menerapkan dengan tekun program

latihan mobilitas, dan memperluas sosialisasi. Usaha untuk tuna rungu antara lain meningkatkan kesadaran tentang adanya bunyi-bunyi dan menggunakan alat bantu mendengar. Usaha untuk tuna grahita antara lain: latihan untuk mengurus diri sendiri. Usaha untuk tuna daksa antara lain keterampilan dalam perawatan medis, mengusahakan pengadaan alat bantu belajar yang tepat, dan mengusahakan latihan gerak.

2.2.5 Program-program Kegiatan Untuk Penyandang Cacat

Berbagai kegiatan program untuk penanganan penyandang cacat meliputi: program keterampilan menolong diri sendiri memulihkan atau meningkatkan komunikasi, sosialisasi, keterampilan memanipulasi benda, keterampilan akademik, kemampuan kognitif, kesenian dan ungkapan kreatif, konsultasi dengan para ahli (Atmodiwirjo, 1993: 181)

Program keterampilan menolong diri sendiri misalnya kegiatan bantu diri umum, bantu diri berpakaian, mandi, buang air besar dan kecil dan program kebersihan lainnya. Memulihkan atau meningkatkan komunikasi misalnya mengusahakan agar penyandang cacat senang dan ingin berkomunikasi dengan orang lain.

Sosialisasi misalnya orang tua dapat mengusahakan atau berpartisipasi dalam macam-macam kegiatan bermain mengunjungi berbagai tempat rekreasi. Keterampilan memanipulasi benda misalnya mengusahakan kegiatan yang dapat meningkatkan keluwesan gerak, baik gerakan kasar maupun gerakan halus.

Keterampilan akademik misalnya orang tua perlu berusaha merangsang agar penyandang cacat senang dengan kegiatan pelajaran. Kemampuan kognitif

misalnya orang tua turut dalam kegiatan bersama penyandang cacat yang dapat melatih ingatan.

Kesenian dan ungkapan kreatif misalnya meliputi kegiatan musik dapat diciptakan hubungan yang akrab antara orang tua dengan penyandang cacat disamping secara tidak langsung dapat melatih berbagai kemampuan dan keterampilan. Konsultasi dengan para ahli misalnya konsultasi dapat dilakukan dengan para ahli seperti dokter, psikolog, maupun ahli lain yang relevan.

2.2.6 Kebutuhan Dasar Penyandang Cacat

Kebutuhan dasar penyandang cacat pada umumnya meliputi 4 hal yaitu: kebutuhan akan kasih sayang dan rasa aman, kebutuhan akan pengalaman baru, kebutuhan akan penghargaan dan pujian, serta kebutuhan akan tanggung jawab (Atmodiwirjo, 1993: 180-181)

Kebutuhan akan kasih sayang dan rasa aman. Kebutuhan ini dapat dipenuhi mula-mula melalui jalinan hubungan penyandang cacat dengan orang tuanya, kemudian meluas melalui hubungan dengan teman, guru, pelatih, perawat, dokter dan orang-orang lain.

Kebutuhan akan pengalaman baru. Kebutuhan ini dapat dipenuhi apabila para orang tua ataupun pendidik harus waspada jangan sampai pengalaman baru ini terlalu sulit dan berlebihan atau justru terlalu mudah atau kurang ada perangsangan atau variasi. Penting disini menjaga budaya keseimbangan antara kondisi anak dengan perangsangan atau pengalaman baru yang diberikan.

Kebutuhan akan penghargaan atau pujian. Orang tua relatif lebih banyak berkesempatan untuk memenuhi kebutuhan ini sebagian waktu jaga dari penyandang cacat adalah terlibat dalam kegiatan bersama didalam keluarga.

Kebutuhan akan tanggung jawab. Pengalaman untuk belajar bertanggung jawab sesuai dengan unsur dan keterbatasan kemampuan diperlukan oleh semua orang termasuk penyandang cacat.

2.2.7 Faktor-Faktor yang Menghambat Perkembangan Penyandang Cacat

Menurut Partoyo (2004: 544-545) beberapa faktor yang menghambat perkembangan penyandang cacat antara lain faktor fisik, faktor lingkungan, dan faktor psiko sosial.

Faktor fisik meliputi kerusakan otak, gangguan alat indera, kelainan syaraf, dan ketidaknormalan otot muka/wajah. Faktor lingkungan meliputi: sikap penolakan dari keluarga maupun lingkungan sekitar. Faktor psiko sosial meliputi: adanya kegagalan atau trauma pada pengalaman terdahulu.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Konsep Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yaitu artinya: (1) memberi pelajaran dan praktek (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan praktik (*practice*) dalam (Kamil 2010: 3).

Secara umum, pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan serta sikap seseorang terhadap tugas yang ditangani serta membangun kerjasama dengan anggota lainnya. Pelatihan juga diartikan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar seseorang semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya sesuai standart. Waktu pelatihan diselenggarakan relatif singkat, pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian. Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu.

Davis (1998: 44) dalam Sutarto (2012: 3) berpendapat bahwa “pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien didalam menjalankan pekerjaan” dari teori dapat dikatakan bahwa pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan atau individu meningkatkan kualitas dalam pekerjaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran, tetapi pembelajaran tidak dirancang secara formal dan diberikan oleh pelatih khusus yang disiapkan khusus untuk mencapai tingkatan *performans* tertentu. Pembelajaran tersebut adalah suatu aktivitas yang sangat *universal*, dirancang untuk meningkatkan kapabilitas dan kapasitas serta dapat dilakukan secara formal dan informal oleh berbagai jenis orang pada level atau tingkatan organisasi yang berbeda-beda.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk mengembangkan bakat atau kemampuan. Hal ini sebagaimana yang tampak pada definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Michael J. Jucius bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar ini Moekijat (1993) dalam Sutarto (2012: 9) mengatakan bahwa tujuan pelatihan untuk

- a) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (1995) dalam Kamil (2010: 11) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu:

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi komponen dalam pekerjaan.
- c. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Dari tujuan pelatihan diatas yang telah dikemukakan pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa intinya dari tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan seseorang baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotorik (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dan dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan atau para warga belajar.

2.3.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan dengan harapan dapat memberikan manfaat. Beberapa manfaat yang diungkapkan oleh Marzuki (1992) dalam Sutarto (2012: 10), sebagai berikut:

- a. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan, kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara.
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai standart yang diinginkan. Contohnya: *skill* dalam menggunakan teknik yang berhubungan dengan fungsi : “*behavioral skill*” dalam mengelola hubungan dengan atasan (bos), dengan bawahan dan sejawat.
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, seringkali pula sikap-sikap yang tidak

produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup dan informasi yang membingungkan

Jadi dengan adanya pelatihan tersebut akan menjadi modal bagi seseorang dalam mengembangkan keterampilan yang telah dimiliki serta memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi seseorang dalam meningkatkan diri secara optimal. Tidak hanya itu saja, dengan adanya pelatihan tersebut mereka juga dapat memaksimalkan kreativitas yang ada dalam dirinya untuk meningkatkan hasil dan kualitas didalam suatu produk yang dihasilkan agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.3.4 Prinsip-prinsip Pelatihan

Dalam melakukan tugasnya seorang *trainer* akan memperoleh kesulitan. Oleh karena itu, ia harus mempunyai kapasitas yang memadai dalam mempertahankan kredibilitasnya sebagai *trainee* . beberapa prinsip-prinsip pelatihan yang dapat menjadi panduan terainer dalam menjalankan tugasnya, sebagai berikut:

- a) Pelatihan yang terbaik meliputi bimbingan, simulasi arahan, dan dukungan atas proses belajar.
- b) Pembelajaran berjalan efektif hanya jika relasi antara *traineer* dan *trainee* saling menghormati dan memahami.
- c) Pelatihan yang baik melibatkan perencanaan dan evaluasi belajar.
- d) Trainer yang bijaksana memberikan saran bukan memaksakan kehendak.
- e) Hak trainee selalu dihargai dan semua trainee mendapatkan perilaku yang adil dan tidak memihak.

- f) *Trainer* mendorong pembelajaran melalui kepribadian dan aktivitas pengajaran.
- g) *Trainer* yang baik belajar dari pengalaman masa lalunya dan pengalaman *trainee*.
- h) Tanggap dengan kesulitan dalam proses pelatihan.
- i) *Trainer* yang baik memiliki sikap profesional dalam menghadapi tugasnya.
- j) *Trainer* harus ramah dan memiliki rasa humor tapi jangan terlalu berlebihan sikap dengan *trainee*.
- k) *Trainer* harus memiliki pengendalian diri, antusiasme, jujur, tulus, sopan, dan bijaksana.
- l) *Trainer* harus memiliki pengetahuan dengan apa yang diajarkan dan yang tidak sesuai dengan kemampuan *trainee*.
- m) Pelatihan adalah proses komunikasi.
- n) Pelatihan adalah upaya mengelola materi pelatihan menjadi sesuatu yang bermakna dan mudah dipahami.
- o) Pelatihan yang baik adalah sebuah bisnis yang kreatif.

2.3.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora, 2006:

278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

- a) Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian (*skill training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.

Kriteria penilaian yang efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang identifikasi dalam tahap penilaian.

b) Pelatihan Ulang

Pelatihan Ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

c) Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan Lintas Fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya dan pekerjaan yang ditugaskan.

d) Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan kerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e) Pelatihan kreativitas

Pelatihan kreativitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional, biaya dan kebaikan.

2.3.6 Landasan-Landasan Pelatihan

(Kamil, 2010: 13) terdapat beberapa landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan. Landasan-landasan yang dimaksud adalah:

a. Landasan Filosofis

Pelatihan merupakan wahana formal yang berperan sebagai instrumen yang menunjang pembangunan dalam mencapai masyarakat yang maju tangguh, mandiri dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai yang berlaku.

Dengan demikian pelatihan harus didasarkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan melaksanakan perannya dalam organisasi atau masyarakat.

b. Landasan Humanistik

Pelatihan didasarkan pada pandangan yang menitikberatkan pada kebebasan, nilai-nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh.

Diatas landasan ini maka proses pembelajaranpelatihan dicirikan oleh hal-hal berikut:

- 1) Adanya pemberian tanggung jawab dan kebebasan bekerja sama kepada peserta.
- 2) Pelatih lebih banyak berperan sebagai narasumber, tidak mendominasi peserta.
- 3) Belajar dilakukan oleh dan untuk diri sendiri.
- 4) Ada keseimbangan antara tugas umum dan tugas khusus.
- 5) Motivasi belajar tinggi.
- 6) Evaluasi bersifat komprehensif.

c. Landasan Psikologis

Dalam pandangan psikologis karakter umum dapat dijabarkan kedalam seperangkat tingkah laku. Empat pandangan psikologis yang mendasari pelatihan, yaitu psikologis pelatihan, psikologis sibernatik desain sistem dan psikologis behavioristik.

d. Landasan Sosio-demografis

Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial terkait dengan upaya penyediaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Untuk itu pelatihan yang terintegrasi diperlukan guna mempersiapkan tenaga-tenaga yang handal yang relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan.

e. Landasan Kultural.

Pelatihan terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari upaya membudayakan manusia.

2.3.7 Manajemen Pelatihan

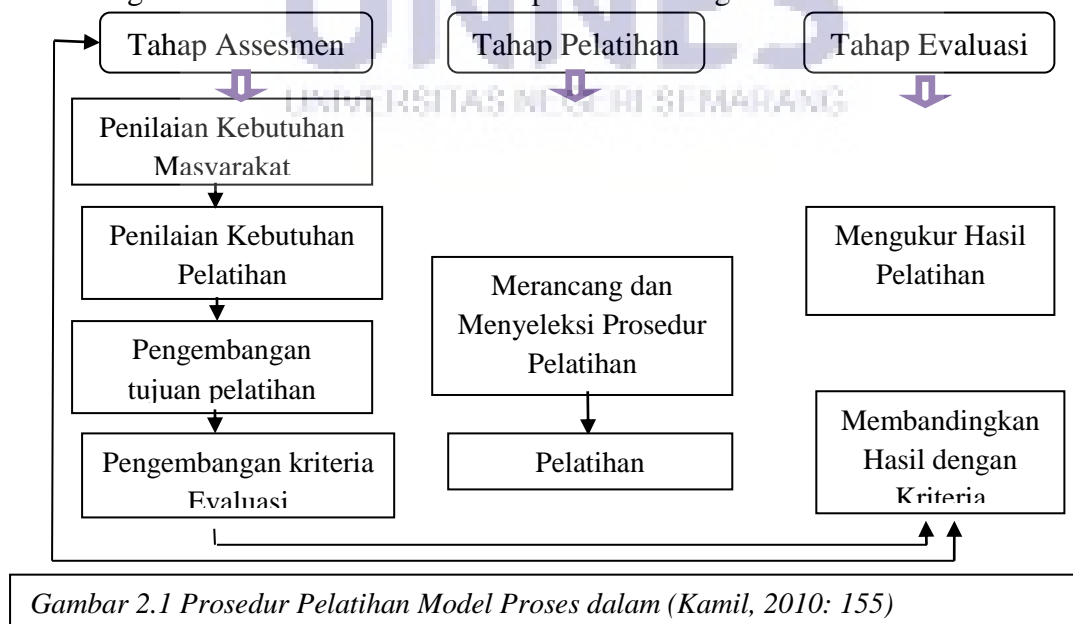
(Kamil, 2010: 16) dengan jenis dan berbagai karakteristik apapun, pada akhirnya pelatihan perlu dikelola atau dimanajemen. Pengelola pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi, maupun masyarakat. Pelatihan memang perlu diorganisasikan. Oleh karena itu,, biasa dikenal adanya *organizer* atau pengelola pelatihan. Badan-badan pendidikan dan pelatihan, lembaga-lembaga kursus, dan panitia-panitia yang dibentuk secara insidental pada dasarnya adalah *organizer* pelatihan. Sementara itu dalam organisasi perusahaan biasanya dikenal pula diisi

yang tersendiri maupun sebagai badan yang terintegrasi yang bertanggungjawab melaksanakan tugas-tugas pengembangan sumber daya manusia. Secara manajerial, fungsi-fungsi organizer pelatihan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan. Sementara secara operasional, tugas-tugas pokok organizer pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Mengurusi kebutuhan pelatihan pada umumnya.
- b. Mengembangkan kebijakan dan prosedur pelatihan.
- c. Mengelola anggaran pelatihan
- d. Mengembangkan dan menerapkan administrasi pelatihan
- e. Meneliti metode-metode pelatihan yang sesuai untuk diterapkan
- f. Mempersiapkan materi, peralatan, dan fasilitas pelatihan, dan
- g. Menganalisis dan memperbaiki sistem pelatihan

2.3.8 Prosedur Pelatihan

Kamil (2010: 155) pelaksanaan pelatihan memerlukan prosedur atau langkah-langkah agar pelatihan berjalan dengan baik. Langkah-langkah pelatihan sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan sebagai berikut:

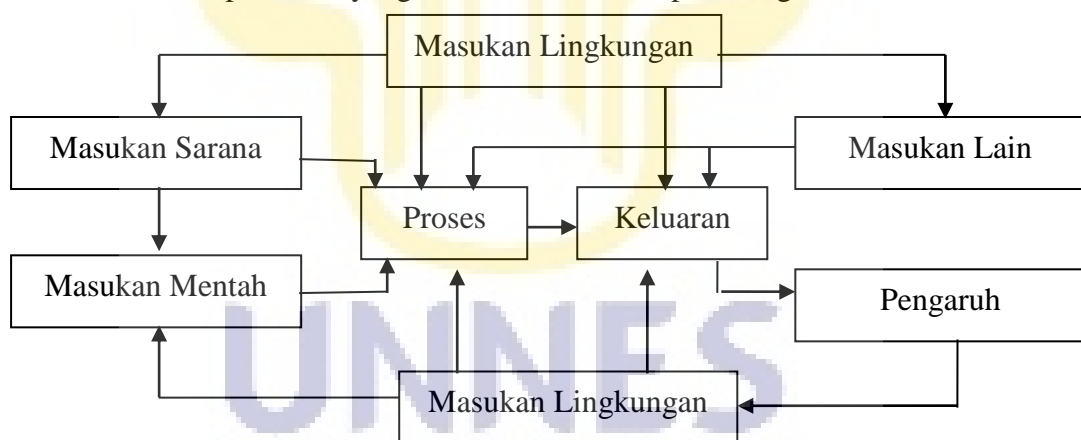


Gambar 2.1 Prosedur Pelatihan Model Proses dalam (Kamil, 2010: 155)

Atas dasar diagram diatas, prosedur pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan yang menjadi pangkal utama dalam penyusunan program pelatihan. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur kesuksesan atau kegagalan penyelenggaraan suatu pelatihan, rancangan dilakukan secermat mungkin agar proses pelatihan berjalan secara baik dan dapat menghindari faktor-faktor yang mungkin akan menghambat.

Proses pelatihan perlu dievaluasi kriteria yang telah disiapkan sehingga keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan pelatihan dapat diketahui dan dapat digunakan untuk penyusunan prosedur pelatihan berikutnya dengan disertai perbaikan seperlunya terhadap diagram model proses pelatihan yang telah ada.

Prosedur pelatihan yang dimaksud adalah seperti diagram berikut ini:



Gambar 2.2 *Prosedur Pelatihan Model Komponen Sistem dalam (Kamil, 2010:155)*

Dari diagram model komponen sistem pelatihan tersebut diatas terdapat komponen-komponen sebagai berikut:

a. Masukan Mentah

Masukan ini adalah masyarakat sebagai peserta pelatihan yang mempunyai karakteristik tersendiri.

b. Masukan Sarana (*instrumental input*)

Terdiri dari pelatih, kurikulum, bahan pelatihan, peralatan, dan bahan baku pelatihan, metode dan teknik pelatihan, dan alat-alat evaluasi.

c. Masukan Lingkungan (*environmental input*)

Masukan ini dapat berupa keadaan alam, sosial-budaya, alat transportasi, lapangan kerja,, tempat kerja, dan mata pencaharian.

d. Proses (*process*)

Adalah interaksi yang bersifat edukatif antara pelatih dan peserta pelatihan selama kegiatan pelatihan berlangsung.

e. Keluaran

Dapat berupa jumlah peserta pelatihan yang berhasil dan sejauh mana kecakapan dan pengetahuan dikuasai oleh peserta pelatihan.

f. Pengaruh

Berupa dampak yang dialami masyarakat sebagai peserta pelatihan setelah memperoleh masukan lain. Pengaruh atau *outcome* ini dapat berupa penghargaan pada peserta pelatihan oleh orang lain di tempat kerja, pendapatan, penampilan diri, dan penghargaan masyarakat.

Setiap komponen dapat mempengaruhi komponen lain secara sepihak

kecuali kmponen masukan mentah dan masukan sarana yang saling mempengaruhi satu sama lain.

2.3.9 Indikator-Indikator Pelaksanaan Pembelajaran Pelatihan

Berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, indikator-indikator dan deskriptor yang dijadikan ukuran untuk menerapkan kinerja pelaksanaan pembelajaran pelatihan dalam Sutarto (2013, 52-54) yaitu:

a. Pengembangan materi pembelajaran

- 1) Mampu menampilkan penyampaian materi pembelajaran dikelas dan diskusi kelompok.
- 2) Mampu menciptakan situasi interaktif dalam pembelajaran.
- 3) Mampu mengidentifikasi kesulitan belajar peserta pelatihan.
- 4) Memberikan contoh penjelasan yang dapat mempermudah pemahaman peserta pelatihan.
- 5) Memberikan tugas kepada peserta pelatihan sebagai tindak lanjut proses pembelajaran berikutnya.

b. Pengembangan metode pembelajaran

- 1) Mampu menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan tujuan dan peserta pelatihan.
- 2) Mampu mendorong motivasi peserta pelatihan untuk lebih aktif dalam situasi belajar mandiri dan belajar kelompok.

c. Pengembangan media pembelajaran

- 1) Mampu menerapkan media pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi belajar dan metode.
- 2) Pemilihan media pembelajaran memperhatikan kemampuan peserta pelatihan.

- d. Penciptaan komunikasi dalam pembelajaran :
 - 1) Berekomunikasi dengan peserta pelatihan
 - 2) Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran
 - 3) Mengelola interaksi perilaku dalam pembelajaran
- e. Pembeian motivasi dan dorongan kepada peserta pelatihan
 - 1) Memberikan dorongan motivasi kepada peserta pelatihan
 - 2) Memberikan dorongan untuk untuk saling bekerja sama melalui diskusi kelompok
- f. Pengembangan sikap positif
 - 1) Mengembangkan sikap positif
 - 2) Bersikap adil terhadap peserta pelatihan
 - 3) Memberikan bimbingan kepada peserta pelatihan.
- g. Pengembangan keterbukaan:
 - 1) Bersikap terbuka kepada peserta pelatihan
 - 2) Menerima masukan dari pimpinan satuan pendidikan.

2.3.10 Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan merupakan bagian dari program pelatihan. Maka dari itu, kegiatan evaluasi harus sudah masuk dalam perencanaan program, termasuk pembiayaannya. Evaluasi intinya bertujuan mengukur keberhasilan program, dalam segi hasil belajar partisipan yang berupa perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, yang diperkirakan sebagai akibat pelatihan, dan kualitas penyelenggaraan program pelatihan dalam aspek-aspek yang bersifat teknis dan substantif.

Kegiatan evaluasi yang dijalankan dalam program pelatihan selengkapnya adalah :

- 1) Pretes : evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur apa yang telah diketahui oleh partisipan (*entry behavior*) yang tercatat sebagai nilai pretes yang terkait dengan materi yang akan diberikan dalam pelatihan, dan apa yang diharapkan oleh partisipan akan didapat dari program pelatihan.
- 2) Evaluasi formatif: evaluasi ini dijalankan ditengah masa pelatihan, dan bertujuan menilai hasil belajar partisipan seaktu program pelatihan sedang berjalan.
- 3) Evaluasi sumatif: evaluasi dilakukan pada akhir pelatihan, dan bertujuan untuk mengukur hasil belajar partisipan (sebagaimana tercermin pada nilai pretes) perolehan belajar partisipan (yang tercermin pada selisih nilai postes dan pretes)
- 4) Evaluasi *Plain of Action Partisipan*: evaluasi ini bertujuan untuk mengukur fiseabilitas *plan of action*, ata rencana penggunaan hasil pelatihan oleh partisipan pada masa pasca pelatihan.
- 5) Evaluasi Diri : evaluasi dilakukan oleh partisipan untuk menilai hasil pembelajaran yang dicapai oleh partisipan sendiri. Evaluasi diri dapat dilakukan disetiap saat, atau berbarengan dengan pelaksanaan jenis evaluasi yang lain.
- 6) Refleksi: dilakukan oleh partisipan untuk menilai keberhasilan dan kegagalannya dalam melakukan proses pembelajaran.

- 7) Evaluasi terhadap instruktur: evaluasi dilakukan oleh partisipan untuk mengukur kualitas performa instruktur
- 8) Evaluasi program pelatihan: evaluasi ini juga dilakukan oleh partisipan, untuk mengukur keberhasilan program pelatihan dalam aspek teknis dan substantif.
- 9) Evaluasi pasca pelatihan: evaluasi ini dilakukan pada masa pasca pelatihan, untuk mengukur keberjalanan *plan of action*, dan produktivitas mantan partisipan, yang dianggap sebagai akibat dari perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan.

2.4 Menjahit

2.4.1 Pengertian Menjahit

Menjahit adalah kegiatan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan penjahit. Dalam teknik jahit menjahit benang dan jarum ditusuk ke kain untuk membuat berbagai bentuk jahitan sehingga dikenal berbagai jenis tusuk dan setik. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, sprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit dapat berupa layar, bendera tenda, sepatu, tas dan sampul buku. Menjahit sebagian besar dilakukan dengan mesin jahit. Kegiatan menjahit yang dilakukan dalam proses pemberdayaan difabel adalah menjahit pakaian atau busana. Pakaian atau busana merupakan kebutuhan pokok manusia disamping makanan dan tempat tinggal. Busana tidak hanya terbatas pada pakaian

seperti rok, blus atau celana saja, tetapi merupakan kesatuan dari keseluruhan yang kita pakai mulai dari kepala sampai ke ujung kaki, baik yang sifatnya pokok maupun sebagai pelengkap yang bernilai guna atau untuk perhiasan. Menurut Tim Penyusun Kamus Bahasa (2005: 394), menjahit adalah melekatkan (menyambung, mengelim dan sebagainya) dengan jarum dan benang. Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa pengertian menjahit adalah pengetahuan atau keterampilan dengan cara melekatkan jarum dan benang dengan menggunakan tangan atau mesin dalam pembuatan pakaian.

“Sewing is the craft of fastening or attaching objects using stitches made with needle and thread. Sewing is one of the oldest of the textile arts, arising in the Paleolithic Era. Before the discovery of spinning yarn or weaving fabric, archaeologists believe Stone Age people across Europe and Asia sewed fur and skin clothing and household linens, sewing is used in a variety of crafts and industries, including shoemaking, upholstery, sailmaking, bookbinding and the manufacturing of some kinds of sporting goods. Sewing is the fundamental process underlying a variety of textile arts and craft, including embroidery, tapestry, quilting, applique and patchwork. For thousands of years, all sewing was done by hand. The invention of the sewing machine in the 19th century and the rise of computerization in the later 20th century led to mass production of sewn objects, but hand sewing is still practiced around the world”. (G. Sundaresan; K.R. Salhotra; P.K. Hari ; Vol.10 Iss: 1, pp. 64-65).

Diartikan bahwa menjahit adalah kerajinan pengikatan atau menempelkan suatu objek menggunakan jarum dan benang. Menjahit sudah lama digunakan dalam kesenian tekstil yang sudah ada sejak Era Paleolitik. Sebelum penemuan pemintalan benang atau kain tenun ditemukan, arkeolog percaya aman batu orang di seluruh Eropa dan Asia menggunakan jarum yang terbuat dari tulang, tanduk atau gading dan benang yang terbuat dari berbagai bagian tubuh hewan termasuk otot, dan vena untuk menjahit pakaian kulit. Meskipun biasanya

berhubungan dengan pakaian rumah, menjahit juga digunakan dalam berbagai kerajinan industri diantaranya sepatu, jok, penjilidan dan pembuatan beberapa jenis barang olahraga. Menjahit adalah suatu proses yang mendasari berbagai seni tekstil dan kerajinan, termasuk bordir, permadani, dan kain perca. Selama ribuan tahun menjahit dilakukan dengan tangan. Penemuan mesin jahit pada abad ke-19 dan kebangkitan komputerisasi pada abad ke-20 menyebabkan produksi massal jahitan, tetapi jahit tangan masih dipraktekkan diseluruh dunia.

2.4.2 Peralatan Yang Digunakan Untuk Menjahit

Peralatan yang dibutuhkan untuk menjahit adalah sebagai berikut : buku pola, skala, penggaris, pensil, penghapus, pita ukur, kertas sampul, kertas minyak, gunting, lem kertas, rader, karbon, kapur jahit, pencabut benang, jarum, silet, obeng, mesin jahit lengkap, setrika, dan boneka jahit (Soekarno, 2005: 1-11).

Skala adalah alat pengukur yang terbuat dari kertas yang cukup tebal tetapi lentur (misalnya karton manila). Skala digunakan untuk menggambar pola yang diperkecil skala tertentu misalnya 1:4 (1/4), 1:2 (1/2), 1:6 (1/6), 1:8 (1/8).

Pita ukur merupakan bahan yang dipakai untuk mengambil ukuran bahan. Pita ukuran juga menjadi alat bantu pada waktu membuat ukuran dipola besar. Biasanya pita tersebut 1-1,5 cm, sedangkan panjangnya 1150-200 cm. Pita ukuran mempunyai dua macam ukuran setiap sisinya, yaitu ukuran sentimeter pada satu sisi dan ukuran inci pada sisi sebaliknya.

Rader merupakan alat yang bertangkai dan mempunyai sebuah roda diujungnya. Rader digunakan untuk menekan karbon jahit sewaktu memberi tanda pola pada bahan yang akan dijahit.

Karbon digunakan untuk memberi tanda pola pada kain dengan bantuan tekanan rader. Biasanya karbon jahit terbuat dari lapisan lilin berwarna. Karbon jahit yang baik akan mudah terhapus saat terkena setrika yang tidak terlalu panas.

Kapur jahit adalah sejenis kapur yang digunakan untuk memberi tanda pada kain, dan juga untuk menggambar pola di atas kain. Kapur jahit yang baik dapat dihapus dengan mudah.

Jarum terdiri dari dua macam yaitu jarum tangan dan jarum mesin jahit. Jarum tangan adalah jarum yang digunakan untuk membuat jahitan dengan tangan (bukan dengan mesin), sedangkan jarum mesin jahit adalah jarum yang digunakan untuk membuat jahitan dengan mesin jahit. Ada beberapa macam jarum mesin antara lain jarum untuk mesin jahit manual, jarum mesin jahit industri, jarum mesin jahit obras, jarum kembar dan jarum ballpoint.

Setrika diperlukan dalam pekerjaan jahit menjahit, bukan hanya untuk menyetrikan yang sudah jadi saja, tetapi juga diperlukan saat membuat bagian-bagian tersebut, setrika digunakan untuk memanaskan vliselin berpekat agar menempel pada kain.

Boneka jahit digunakan untuk memperlihatkan bentuk jadi busana bagian busana. Busana yang dibuat diletakkan atau dipakaikan pada boneka tersebut, untuk mengetahui jatuhnya jahitan. Beberapa bagian yang perlu diperhatikan saat dicobakan pada boneka antara lain bahu, pinggang, pinggul, punggung, dan kerung lengan. Boneka jahit biasanya berbentuk torso manusia dan tanpa lengan, karena itu boneka jahit juga dikenal dengan nama boneka torso. Boneka ini berbeda dengan manekin yang digunakan untuk keperluan etalase toko, boneka

torso tersedia dalam beberapa ukuran standar, yaitu S, M, L, dan XL dengan bentuk badan pria dan wanita.

2.4.3 Bahan-Bahan Yang Digunakan Untuk Menjahit

Bahan-bahan yang diperlukan untuk menjahit adalah sebagai berikut : benang jahit, benang jelujur, ritsleting, kancing kemeja, kancing bungkus, kancing untuk bebe, kancing kait/hak, kancing tekan, kancing hias, bermacam-macam renda hias, gesper, biki-biku, bis-ban, keras, perekat, anti slit, elastik, bis pipih dan bis kacang/isi, benang hias/tali pengisi, busa untuk bantalan bahu, pelapis boneka torso, dll (Soekarno, 2005: 1-11).

2.4.4 Metode Menjahit

Metode-metode yang dilakukan dalam menjahit adalah sebagai berikut : menjalankan mesin, menyetel jalannya jahitan benang, menyiapkan kain yang akan dijahit, penggunaan gunting dan jarum, serta menyetrika hasil jahitan (Wancik, 2003: 1-3). Sebelum menjahit perlu diberikan minyak (khusus untuk mesin jahit) pada komponen-komponen mesin yang bergerak atau bergeser kemudian mesin diputar seperti sedang menjahit, agar minyaknya merata mengenai ujung komponen yang bersetuhan. Bagian basah yang terkena minyak dibersihkan agar tidak menodai pakaian yang sedang dijahit. Untuk membersihkan jalan kain dan benang dari sisa minyak perlu menjahit kain-kain bekas yang sudah tidak terpakai sampai benang dan kainnya terlihat bersih sekali. Jalan jahitan bennag yang akan disetel perlu diketahui terlebih dahulu jalan jahitan benang sudah bagus atau tidak, ini dapat dilakukan dengan menjahit kain-kain bekas, kemudian hasil jahitan dilihat benang atas dan bawah, jika hasilnya

bagus, berarti mesin dapat terus digunakan, tetapi jika benang bawah tidak bagus, jalan jahitan benang dapat diperbaiki terlebih dahulu.

Kain yang akan dijahit disiapkan dengan memeriksa potongan kain atau bagian-bagian yang akan dijahit, bagian-bagian tersebut harus lengkap, jika belum lengkap, sebaiknya dibuat terlebih dahulu. Diusahakan untuk tidak mulai menjahit bila semua bagian belum lengkap. Jika kainnya kurang, untuk bagian bawah boleh untuk disambung, yang penting dapat mengikuti bentuk polanya. Memeriksa tanda-tanda garis tempat akan dijahit, termasuk juga garis kupnat, bahu, dan lengan. Semua tempat yang akan dijahit harus diberi tanda terlebih dahulu dan menjahitnya tidak boleh berubah dari garis yang sudah ada (meskipun demikian, ada sistem yang langsung menjahit tanpa memberi tanda terlebih dahulu). Menggunakan kapur jahit, pensil atau karbon jahit yang dapat hilang bekasnya jika dicuci (karbon jepang), dan tidak menghindari penggunaan penanda yang tidak dapat hilang bekasnya. Penggunaan gunting dan jarum adalah untuk memperlancar pekerjaan, gunting yang tumpul tidak akan memuaskan hasilnya sehingga perlu diasah terlebih dahulu. Penggunaan jarum yang tumpul akan menimbulkan kerutan yang merusak kain, oleh karena itu asah mata jarumnya atau ganti dengan yang baru. Menyetrika diperlukan sejak awal hingga penyelesaian akhir. Jika kain bahan yang akan dipotong dalam keadaan kusut, maka harus disetrika terlebih dahulu. Saat membuat bagian-bagian penting seperti kuprat, kampuh terbuka disisi badan dan bahu, saku dan lain-lain harus dibantu dengan setrika. Sebelum mulai menyetrika, atur panas setrika sesuai dengan kain

agar hasilnya rapi memuaskan. Setelah semua tahapan menjahit selesai, setrika seluruh bagian yang dijahit.

2.4.5 Tingkatan Menjahit

Tingkatan dalam menjahit adalah sebagai berikut: tingkat dasar, tingkat terampil, dan tingkat mahir (Soekarno, 2005: 1).

- 1) Tingkatan dasar merupakan tingkat dasar dalam menjahit, pada tingkat ini hanya diajarkan pola-pola sederhana seperti membuat pola baju yang polos atau tidak terlalu banyak menggunakan motif.
- 2) Tingkat terampil diajarkan cara memberi motif pada pakaian yang sesuai dengan keadaan dimana pakaian tersebut digunakan.
- 3) Tingkat mahir merupakan tingkat tertinggi dalam menjahit dimana diajarkan berbagai macam teknik dalam menjahit.

Menurut Ernawati dkk (2008: 25-26) menjelaskan beberapa fungsi busana yang ditinjau dari beberapa aspek antara lain aspek biologis psikologis dan sosial. Untuk lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ditinjau dari aspek biologis busana berfungsi sebagai:
 - 1) Untuk melindungi tubuh dari cuaca, sinar matahari, debu serta gangguan binatang, dan melindungi kulit dari benda-benda lain yang membahayakan kulit.
 - 2) Untuk menutupi atau menyamarkan kekurangan dari sipemakai.
Manusia tidak ada yang sempurna setiap manusia memiliki kelebihan dan kekurangan. Untuk menutupi kekurangan dan menonjolkan kelebihan juga dapat dilakukan dengan memakai

busana yang tepat. Seperti seseorang yang bertubuh kurus dan pendek, hindari memakai kerah dengan ukuran lebar, memakai rok yang terlalu pendek (rok mini), dan rok spankarena hal ini akan memberikan kesan lebih kurus dan lebih pendek. Pilihlah model rok pias, model kerah yang dapat menutup tulang leher. Dapat menggunakan sepatu yang berhak tinggi dan memakai perhiasan yang berukuran kecil atau sedang, serta memakai pakaian yang tidak menonjolkan bentuk tubuh yang kurus dan pendek tersebut begitu juga sebaliknya.

2. Ditinjau dari aspek psikologis

- 1) Dapat menambah rasa keyakinan dan rasa percaya diri. Dengan busana yang serasi memberikan keyakinan atau rasa percaya diri yang tinggi bagi sipemakai, sehingga menimbulkan sikap dan tingkah laku yang wajar. Seperti seseorang yang pakaiannya tidak sesuai dengan acara yang sedang dihadapinya, akan membuat dia risih atau salah tingkah.
- 2) Dapat memberikan rasa nyaman. Sebagai contoh pakaian yang tidak terlalu sempit atau terlalu longgar dapat memberi rasa nyaman saat memakainya. Begitu juga dengan pakaian yang modelnya sesuai dengan sipemakai akan membuat dia nyaman dalam melaksanakan segala aktivitas yang dilakukannya.

3. Ditinjau dari aspek sosial

Dalam kehidupan bermasyarakat terdapat norma-norma yang mengatur pola perilaku di masyarakat. Norma-norma tersebut antara lain norma kesopanan, norma agama, norma adat dan norma hukum. Sebagai masyarakat Timur, norma-norma ini harus dipatuhi oleh masyarakat. Tatanan tersebut diantaranya juga mengatur tentang bagaimana berpakaian. Dilihat dari aspek sosial busana berfungsi :

- a. Untuk menutupi aurat atau memenuhi syarat kesusilaan. Seperti terlihat pada masyarakat yang beragama islam, diwajibkan menutup auratnya, dimana wanita harus menutupi seluruh bagian tubuh kecuali telapak tangan dan muka. Ditempat umum hendaklah memakai pakaian yang sopan.
- b. Untuk menggambarkan adat atau budaya suatu daerah. Misalnya pakaian adat Minang menggambarkan tentang budaya Minangkabau, pakaian adat Betawi menggambarkan tentang budaya masyarakat Betawi, pakaian adat Bali, Batak, Sulawesi dan lain sebagainya
- c. Untuk media informasi bagi suatu instansi atau lembaga. Seperti seseorang yang berasal dari korps kepolisian menggunakan seragam tertentu yang berbeda dengan yang lain, seorang siswa atau pelajar menggunakan seragam sekolah mereka dan lain sebagainya.
- d. Media komunikasi non verbal

Busana yang kita kenakan dapat menyampaikan misi atau pesan kepada orang lain, pesan itu akan terpancar dari kepribadian kita, dari mana anda berasal, berapa usia yang akan anda tampilkan, jenis

kelamin apa yang ingin anda akui, jabatan atau sebagai apa keberadaan anda dimasyarakat, dan sebagainya, inilah semua contohnya bisa dilihat dari penampilan seorang artis, peran apa dan kesan serta misi apa yang akan disampaikan.

Dari penjelasan di atas maka diketahui bahwa seberapa penting busana bagi kehidupan manusia, oleh karena itu dibutuhkan adanya tenaga atau jasa untuk menjahitkan sebuah busana. Pelatihan menjahit ini memberikan kesempatan bagi para penyandang cacat untuk dapat berdaya melalui usaha atau jasa menjahit busana. Hal ini akan membantu mereka untuk lebih berdaya serta mampu meningkatkan penghasilannya. Pada umumnya menjahit biasanya dilakukan oleh mereka yang berfisik normal saja akan tetapi di Loka Bina Karya ini memberikan kesempatan bagi penyandang cacat untuk dapat berdaya sesuai dengan kemampuan serta minat mereka. Mereka dapat berkembang, selain itu mereka juga diberikan fasilitas untuk mengembangkan usaha mereka masing-masing dan diharapkan usaha dari menjahit itu dapat memberikan hal positif bagi penyandang cacat.

2.5 Loka Bina Karya

2.5.1 Pengertian Loka Bina Karya

Loka Bina Karya (LBK) adalah salah satu sarana rehabilitasi sosial luar Panti bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial khususnya bagi orang dengan kecacatan, melalui penyelenggaraan keterampilan bimbingan sosial dan keterampilan kerja agar mereka dapat melaksanakan fungsi sosialnya bagi terwujudnya kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan

penghidupan masyarakat. Loka Bina Karya merupakan kelompok jabatan fungsional yang dinaungi oleh Dinas Sosial Kabupaten Tegal sebagai wadah untuk memberdayakan penyandang cacat di daerah Kabupaten Tegal agar mereka memiliki keterampilan dan mampu berdaya. Apabila dikaitkan dengan *disability* yang dimaksudkan rehabilitasi di Loka Bina Karya adalah pengembalian orang-orang penyandang cacat kepada kegunaan secara maksimal baik dalam aspek fisik, mental, personal, sosial, *vocasional* serta ekonomi sesuai dengan kebutuhannya.

2.5.2 Landasan Hukum berdirinya Loka Bina Karya Kabupaten Tegal adalah :

1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang penyandang cacat. Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 4 tahun 1997 Dijelaskan bahwa :
“Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari :
penyandang cacat fisik, penyandang cacat mental, penyandang cacat fisik dan mental.
2. Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
Dalam Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa Hak Asasi Manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum dan Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta

perlindungan harkat dan martabat manusia. Dengan penjelasan tersebut menyatakan bahwa penyandang cacat juga mempunyai hak yang sama karena mereka merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dan berhak untuk dihargai dan dihormati keberadaannya, baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial, dan bidang pendidikan.

3. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dijelaskan mengenai “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan”. Dari penjelasan tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja yang diberikan kepada penyandang cacat merupakan upaya pemerintah dalam membekali serta meningkatkan kemampuan dan mengembangkan kompetensi kerja, agar penyandang cacat lebih produktif dan sejahtera.
4. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1998 tentang upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 205 Tahun 1999 tentang Pelatihan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Cacat
7. Surat Edaran Menteri Sosial RI Nomor 96/HK/SE/2005 tentang Pelaksanaan Rencana Aksi Nasional Pemberdayaan Penyandang Cacat.

2.5.3 Tujuan Loka Bina Karya

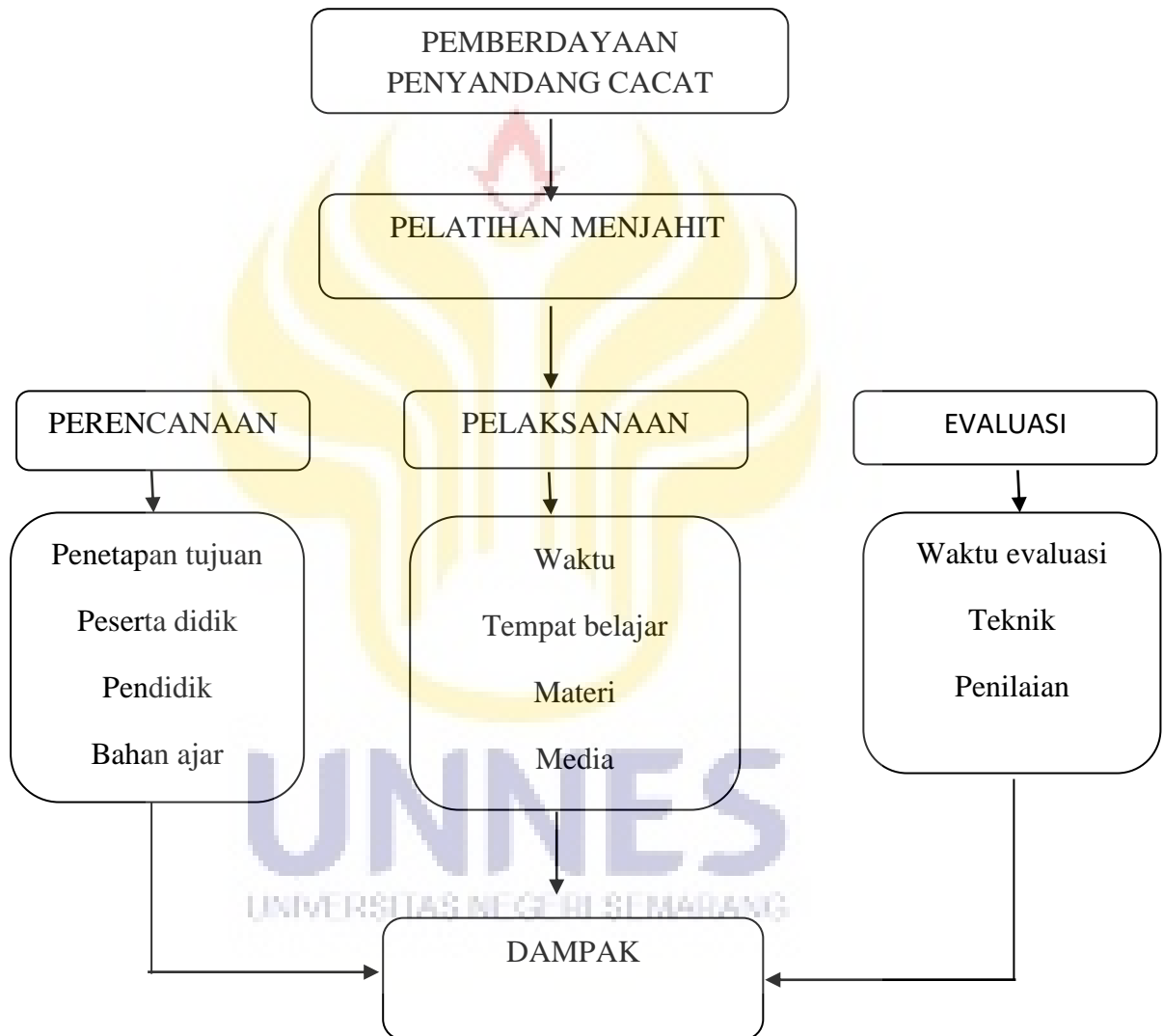
Tujuan dari Loka Bina Karya Kabupaten Tegal adalah:

1. Tersedianya fasilitas rehabilitasi sosial luar panti yang mudah dijangkau oleh Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). PMKS adalah seseorang, keluarga atau kelompok masyarakat yang karena suatu hambatan, kesulitan atau gangguan tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya, sehingga tidak dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya baik jasmani, rohani dan sosial secara memadai dan wajar.
2. Tumbuhnya motivasi kerja dan kemampuan penyesuaian sosial orang dengan kecacatan (ODK).
3. Tersedianya orang dengan kecacatan (ODK) yang memiliki keterampilan dan kemampuan kerja/usaha.
4. Terwujudnya kemandirian orang dengan kecacatan (ODK).

2.6 Kerangka Berpikir

Pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan sosial penyandang cacat yaitu melalui pemberian pengetahuan, pelatihan dan keterampilan di Loka Bina Karya (LBK) adalah salah satu sarana rehabilitasi sosial luar Panti bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial khususnya bagi orang dengan kecacatan, melalui penyelenggaraan keterampilan bimbingan sosial dan keterampilan kerja agar mereka dapat melaksanakan fungsi sosialnya bagi terwujudnya kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan masyarakat. Salah satu upaya untuk memberdayakan penyandang cacat yang diberikan oleh Loka Bina Karya adalah pelatihan keterampilan.

Program pelatihan yang ingin diteliti adalah mengenai pelatihan menjahit di Loka Bina Karya Kabupaten Tegal, untuk mempermudah dalam penelitian maka peneliti membuat kerangka berpikir, sebagai berikut:



BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa 1). Proses pemberdayaan penyandang cacat melalui pelatihan menjahit di Loka Bina Karya di Kabupaten Tegal. 2). Dampak dari pelatihan menjahit di Loka Bina Karya bagi penyandang cacat di Kabupaten Tegal.

5.1.1 Proses pemberdayaan penyandang cacat melalui pelatihan menjahit

Loka Bina Karya adalah sarana yang berperan sebagai pendukung bagi masyarakat yang menyandang kebutuhan khusus. LBK berperan juga dalam upaya peningkatan kesejahteraan sosial penyandang cacat yaitu melalui rehabilitasi vokasional serta bertanggungjawab dalam memberikan pembinaan terhadap penyandang cacat untuk lebih mandiri. Beberapa tahapan lainnya dari Loka Bina Karya adalah sebagai berikut :

1 Tahap Perencanaan

Perencanaan program pelatihan menjahit di Loka Bina Karya di mulai dari perekrutan peserta pelatihan yaitu penyandang cacat, Dalam Perekrutan peserta pelatihan, dilakukan dengan cara pendataan yang dibantu oleh pekerja lapangan, serta penyebaran informasi melalui media sosial, pada saat pertemuan PKK, pertemuan dengan pemerintah desa atau kelurahan. Instruktur dalam perencanaan program pelatihan dimulai dari penyusunan silabus, RPP, dan pengelolaan pendidik yang akan menjadi pendidik dalam proses pembelajaran atau pelatihan.

2 Tahap Pelaksanaan

Dalam melaksanakan suatu kegiatan agar berjalan dengan baik dan lancar Loka Bina Karya mempunyai peran didalam pelaksanaan kegiatan karena peserta pelatihan menjahit perlu pendampingan dan bimbingan dari pembimbing disetiap kegiatan agar sesuai dengan yang diharapkan, berikut adalah pendapat dari subjek penelितain yaitu mengenai proses pelaksanaan pelatihan menjahit di Loka Bina Karya dalam pelaksanaan kegiatan mulai dari persiapan, pelaksanaan, koordinasi dengan pihak-pihak yang bersangkutan dan evaluasi program.

3 Tahap Evaluasi

Penilaian atau evaluasi adalah suatu komponen yang tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Dalam program kursus, evaluasi dilakukan untuk mengontrol warga belajar sejauh mana warga belajar menerima pembelajaran yang telah diberikan.

5.1.2 Dampak dari peran Loka Bina Karya dalam upaya memberdayakan penyandang cacat di Kabupaten Tegal melalui pelatihan menjahit.

Dampak dapat dinyatakan sebagai suatu akibat atau pengaruh dari suatu kegiatan yang dilakukan, dampak dapat berupa positif ataupun negatif. Dampak dari peran Loka Bina Karya yang dirasakan oleh peserta adalah dampak positif, dampak tersebut mampu memberikan pengaruh yang baik dalam diri peserta pelatihan menjahit di Loka Bina Karya. Dampak positif tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Dampak positif yang dirasakan oleh peserta pelatihan adalah bertambahnya pengetahuan.
2. Peserta pelatihan termotivasi untuk lebih mandiri.
3. Bertambahnya keterampilan menjahit bagi peserta pelatihan yang berniat membuka jasa menjahit sendiri.

Dari hasil wawancara peserta pelatihan menjahit di Loka Bina Karya mengenai dampak negatif yang dirasakan oleh mereka tidak ditemukan sehingga bentuk rehabilitasi vokasional memberikan pengaruh positif bagi penyandang cacat di wilayah Kabupaten Tegal dan dapat di tingkatkan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial serta mewujudkan kemandirian dalam diri penyandang cacat.

5.2 Saran

Untuk mengatasi hambatan-hambatan disarankan

5.2.1 Pengelola

5.2.1.1 Kepada pengelola Loka Bina Karya lebih memperhatikan proses pelatihan serta memberikan pendampingan yang lebih bagi peserta pelatihan yang mengalami kesulitan dalam mendengar.

5.2.1.2 Kepada pengelola sebaiknya menambah tenaga pengajar atau instruktur dalam proses pelatihan untuk menangani peserta pelatihan yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran atau yang tertinggal materi pelatihan. Serta memberikan fasilitas pembelajaran visual untuk memperlancar dan menarik perhatian dari peserta pelatihan.

5.2.1.3 Kepada pengelola sebaiknya mengelompokan peserta pelatihan sesuai dengan jenis kecacatan agar dalam proses pembelajaran atau pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dari masing-masing jenis kecacatan peserta pelatihan.

5.2.2 Instruktur

5.2.2.1 Kepada Instruktur sebaiknya dalam proses pembelajaran menggunakan media pembelajaran yang bersifat visual seperti penayangan video mengenai proses menjahit dari awal hingga akhir untuk menarik perhatian dari peserta pelatihan dan meningkatkan antusiasme dari mereka.

5.2.2.2 Kepada Instruktur sebaiknya dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan volume suara karena selama proses pembelajaran suara instruktur kalah dengan suara disekitar LBK.

5.2.2.3 Kepada Instruktur sebaiknya lebih memperhatikan atau memberikan perhatian dan dampingan khusus bagi peserta pelatihan yang mengalami kesulitan dalam menangkap materi yang disampaikan.

5.2.3 Peserta Pelatihan

5.2.3.1 Kepada peserta pelatihan sebaiknya lebih memperhatikan serta lebih fokus kepada materi yang disampaikan oleh instruktur.

5.2.3.2 Kepada peserta pelatihan sebaiknya mempraktekkan yang diajarkan oleh instruktur secara mandiri.

5.2.3.3 Kepada peserta pelatihan sebaiknya membangun interaksi serta komunikasi antarpeserta, peserta dengan instruktur, peserta dengan

pendamping peserta dengan pengelola lebih baik agar terciptanya keharmonisan di dalam proses pembelajaran.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Atmodiwirjo, Ediasri T. 1993. *Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC)*. Semarang
- Dewanta, Rianda Hardi, Kurnia Ningsih dan Delvi Wahyuni. 2013. *Facing Physical Disability In Slow Man (2005) By J.M Coetzee*. Vol 1, No 2, Hal 110-117). Diakses pada tanggal 21 Februari 2017
- Djudju Sudjana, 2004. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Ernawati, dkk. 2008. *Tata Busana Jilid 1*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. Departemen Pendidikan Nasional
- Fakhrudin dkk. 2010. *Model-Model Pemberdayaan Masyarakat Desa di Provinsi Jawa Tengah*. Semarang. Universitas Negeri Semarang
- Hartono, Bambang. 2004. *Buku Panduan YPAC Semarang*. Semarang
- Indriastuti, Lanny. 2004. *Buku Panduan YPAC Semarang*. Semarang
- Iswari, Mega. 2007. *Kecakapan Hidup Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta: Direktorat Ketenagaan
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: CV Alfabeta
- Mardikanto, Totok, Poerwoko Soebiato. 2012, *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Miles, Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press
- _____. 2000. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- _____.2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mu'arifuddin. 2011. Skripsi *Pemberdayaan Petani Anggrek Melalui Pengembangan Usaha Agribisnis Pedesaan di Kelompok Tani Anggrek Jrobang Indah Orchid Kelurahan Ngesrep Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. (tidak diterbitkan)
- Mundzir, S. 2010. *Pendidikan NonFormal dalam Konteks Pemberdayaan Masyarakat Desa Hutan*. Disampaikan dalam Sidang Terbuka Senat Universitas Negeri Malang. Jakarta: Kemdiknas
- Nasution, S. 2006. *Azas-azas Kurikulum*. Jakarta. Bumi Aksara
- Ningtyas, Gani, dan Sukanto. 2013. Pelaksanaan Program Pembinaan Narapidana Pada Lembaga Pemasarakatan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Public (JAP)*. Vol. 1, No. 6 : 1266-1275.
- Nurkholifitriana, Umrul. 2012. *Peran Pekerjaan Sosial dalam Perilaku Sosial Lanjut Usia di Panti Wredha Sultan Fatah Kabupaten Demak*. Skripsi UNNES.
- Rahayu, Sugi, Utami Dewi dan Marita Andiyana. 2013. *Pelayanan Publik Bidang Transportasi bagi Difabel di Daerah Istimewa Yogyakarta*. SOCIA September 2013 Vol.10 No.2, Hal 108-119. Tersedia: journal.uny.ac.id/index.php/sosia/article/download/5347/4650 oleh S Rahayu - Diakses pada tanggal 21 Februari 2017 .2015
- Republik Indonesia. 1997.Undang-undang No.4 1997 tentang Penyandang Cacat.Lembaran Negara RI Tahun 1992.
- Siswanto. 2007. *Kesehatan Mental: Konsep, Cakupan, dan Perkembangannya*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- _____. 2011. *Pengantar Pengembangan Kurikulum Pelatihan Pendidikan Non Formal*. Semarang: Unnes Press
- _____. 2012. *Bimbingan Sosial*. Semarang: Unnes Press
- Siswoyo, Rasdi Eko, Joko Sutarto. 2015. *Model Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan Berbasis Keterampilan Vokasional*. Vol. 1 No. 1. Tersedia : <http://id.portalgaruda.org/>. Diakses pada tanggal 01 September 2017
- Soekarno. 2005. *Buku Penuntun Membuat Pola Busana*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

- Soetomo. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudjana. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, Edi. 2010. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat (Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- _____. 2004. *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Sumpeno, Wahyudin. 2004. *Menjadi Fasilitator Eektif Kiat-Kiat Memberdayakan Masyarakat*. Solo: Yayasan Duta Awam Solo
- Sutarto, Joko. 2007. *Pendidikan Nonformal. Konsep Dasar, Proses Pembelajaran & Pemberdayaan Masyarakat*. Semarang: UNNES PRESS
- _____. 2008. *Identifikasi Kebutuhan dan Sumber Belajar Pendidikan Nonformal*. Semarang: UNNES PRESS
- _____. 2012. *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*. Semarang: Unnes Press
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Wahyudi, Agus Imam. 2014. *Skripsi Pemberdayaan Difabel Dalam Rangka Pemberian Pengetahuan dan Pelatihan Keterampilan*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Wancik, Muhammad Hamah. 2003. *Bina Busana Petunjuk Lengkap. Penyelesaian Jahitan Pakaian Wanita (Finishing)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama