



UNNES
Universitas Negeri Semarang

**Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional
Bagi Disabilitas Netra Di Panti Pelayanan Sosial
Disabilitas Netra Pendowo Kudus**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan

Oleh:

Ruli Nurmala

1201413055

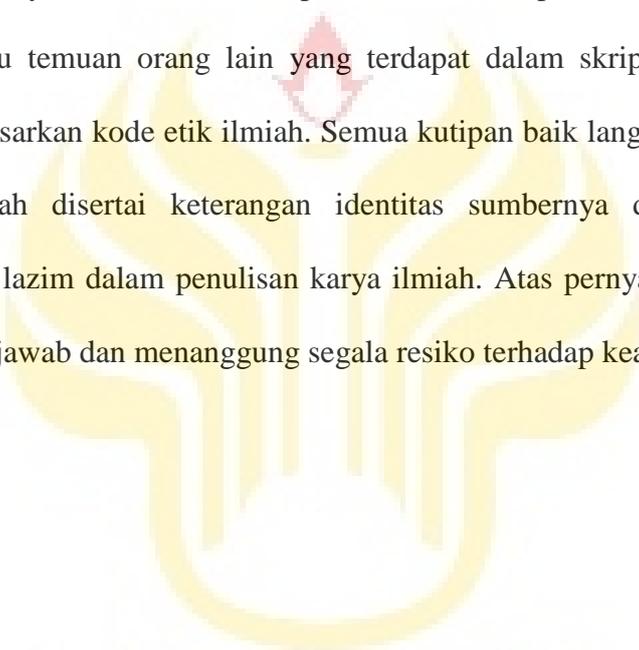
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

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

2017

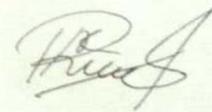
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Pendowo Kudus”, ini benar-benar merupakan karya saya sendiri yang saya hasilkan melalui proses observasi, penelitian, dan bimbingan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Semua kutipan baik langsung maupun tidak langsung telah disertai keterangan identitas sumbernya dengan cara yang sebagaimana lazim dalam penulisan karya ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab dan menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG Semarang, 15 Juni 2017



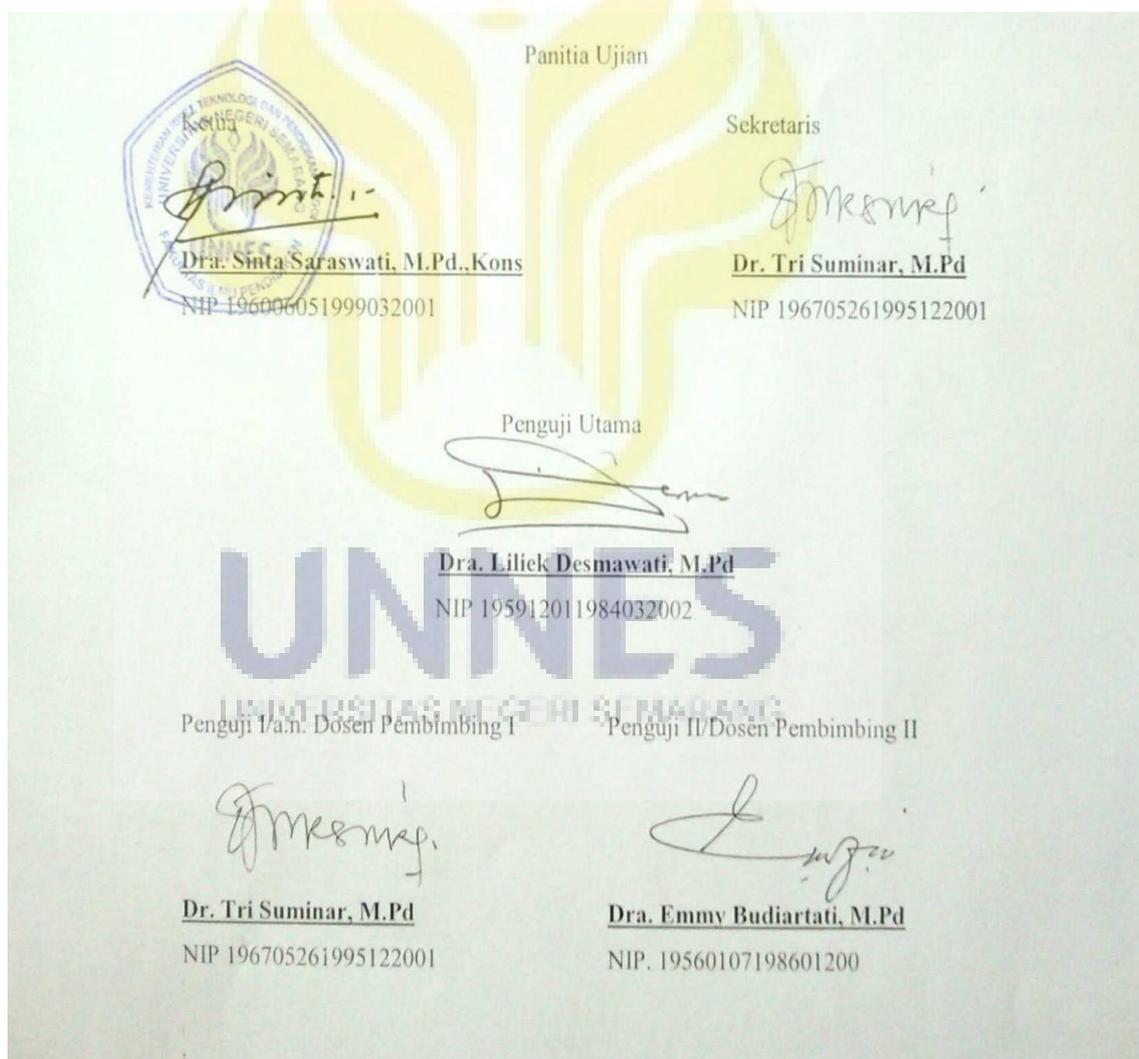
Ruli Nurmala
NIM. 1201413055

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus” ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 12 Juli 2017



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. Kegagalan hanyalah milik orang yang menyerah. Keberhasilan tidak dicapai dengan alur yang mudah, ada perjuangan dan do'a di dalamnya. Pupuklah semangat pantang menyerah.
2. “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”
(Q.S. Al Insyirah : 6).

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku. Ibu Yayuk dan Bapak Nuryadi, serta Nenekku yang selalu memotivasi, memberikan do'a, dan kasih sayang yang tak terhingga.
2. Adikku Puput Pujianti, Danendra Evan Budiansyah, dan keluargaku yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Sahabatku Hendika, Faiz dan Almh. Ani Agus Setianingsih yang selalu berbagi keceriaan dan menemani dalam suka maupun duka.
4. Rekan-rekan PLS Unnes 2013 khususnya sahabatku di perantauan, Hesty Pratiwi, Evi Rahmawati, Anjar Sima Kartika, Dita Religia dan Tri Handayani, yang selama ini berbagi kisah selama kuliah.
5. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, nikmat, taufik dan hidayahNya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus” dapat diselesaikan dengan baik sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. 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 yang setulusnya kepada :

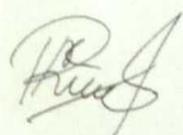
1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
2. Dr. Utsman, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan izin dan persetujuan terhadap skripsi yang penulis ajukan.
3. Dra. Emmy Budiartati, M.Pd, dan Dr. Tri Suminar, 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. Noor Achadiati, SH. MM., Kepala Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian di lembaga yang dipimpin.

5. Siti Aminah, S.ST, Pekerja Sosial Utama di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus yang selalu membantu dan mengarahkan penulis dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
6. Seluruh subjek dan informan yang bersedia memberikan informasi sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Namun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk mengadakan penelitian lebih lanjut. Dengan kelapangan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kebaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

Semarang, 09 Juli 2017

Penulis,



Ruli Nurmala
NIM. 1201413055

ABSTRAK

Nurmala, Ruli. 2017. *Pelatihan Massage Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra Di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra. Emmy Budiartati, M.Pd., Dr. Tri Suminar, M.Pd.

Kata Kunci : Pelatihan, *Massage*, Bimbingan, Keterampilan Vokasional, Disabilitas Netra.

Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kebutuhan afiliasi dan diterima dalam berbagai kelompok sosial. Begitupun penyandang disabilitas netra berhak mendapatkan pelayanan dan rehabilitasi untuk mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya secara optimal sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan sosial bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Salah satunya melalui pelatihan *massage* sebagai bentuk bimbingan keterampilan vokasional. Rumusan masalah yang dikaji adalah bagaimana pelaksanaan pelatihan *massage* sebagai bimbingan keterampilan vokasional serta bagaimana faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan *massage* sebagai bimbingan keterampilan vokasional dan mengetahui faktor pendukung dan penghambatnya.

Pendekatan penelitian kualitatif. Subyek penelitian berjumlah 4 orang yaitu 3 penerima manfaat dan 1 instruktur pelatihan *massage*. Sementara informan berjumlah 3 orang terdiri dari Kasi Bimbingan dan Resos, Pekerja Sosial dan Instruktur *massage* lainnya. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teori dan triangulasi metode (membandingkan hasil dari kegiatan wawancara dengan hasil pengamatan atau observasi). Teknik analisis data dengan tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian meliputi perencanaan yang diawali dengan perekrutan penerima manfaat, assesment kebutuhan, pengelompokan penerima manfaat, perencanaan kurikulum, dan sarpras. Pelaksanaan dilakukan dengan pemberian materi dan praktik pelatihan. Evaluasi dilakukan melalui evaluasi pembelajaran dan program. Faktor pendukung dari pelatihan *massage* adalah instruktur yang berpengalaman, tingkat antusias keikutsertaan penerima manfaat yang tinggi, dukungan dari pemerintah, program pembimbingan dan pemenuhan layanan yang baik, sarpras yang baik, dan jalinan kerjasama yang baik. Faktor penghambat dari pelatihan *massage* adalah keterbatasan sumber daya manusia, karakteristik penerima manfaat yang berbeda, serta kurang pahami masyarakat tentang program rehabilitasi sosial.

Simpulan dari penelitian ini yaitu proses pelaksanaan pelatihan *massage* dilakukan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Faktor pendukung dan penghambat meliputi internal dan eksternal. Saran yang diberikan yaitu penambahan personil pelaksana pelatihan agar pelaksanaan pelatihan *massage* dapat dimaksimalkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan	8
1.4 Manfaat	8
1.5 Penegasan Istilah.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pelatihan.....	11
2.2 Massage.....	27
2.3 Bimbingan Keterampilan Vokasional.....	30
2.4 Disabilitas Netra.....	33

2.5 Pelayanan Sosial.....	37
2.6 Penelitian Terdahulu	38
2.7 Kerangka Berpikir.....	41
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Pendekatan Penelitian	44
3.2 Lokasi Penelitian.....	45
3.3 Fokus Penelitian	45
3.4 Subjek Penelitian.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Keabsahan Data.....	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	58
4.2 Hasil Penelitian	77
4.3 Pembahasan.....	97
BAB 5 PENUTUP	113
5.1 Simpulan	113
5.2 Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Sarana dan Prasarana	72
2. Daftar Penerima Manfaat Berdasarkan Usia.....	74
3. Daftar Penerima Manfaat Berdasarkan Asal Daerah	75
4. Daftar Penerima Manfaat Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Rangkaian Fungsi-Fungsi Manajemen Program.....	21
2. Siklus Pembelajaran Pelatihan Menurut Davis.....	22
3. Diagram Keterkaitan Antar Komponen Pelaksana Pembejalaran Pelatihan .	24
4. Diagram Proses Pelatihan	25
5. Kerangka Berpikir.....	41
6. Tahap Analisis Data.....	57
7. Struktur Organisasi PPSDN Pendowo Kudus.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Wawancara Kasi Bimbingan dan Resos.....	120
2. Kisi-Kisi Wawancara Pekerja Sosial	124
3. Kisi-Kisi Wawancara Instruktur	125
4. Kisi-Kisi Wawancara Penerima Manfaat.....	130
5. Pedoman Wawancara Kasi Bimbingan dan Resos	135
6. Pedoman Wawancara Pekerja Sosial	139
7. Pedoman Wawancara Instruktur	141
8. Pedoman Wawancara Penerima Manfaat	145
9. Hasil Wawancara Kasi Bimbingan dan Resos	148
10. Hasil Wawancara Pekerja Sosial.....	158
11. Hasil Wawancara Instruktur Informan.....	162
12. Hasil Wawancara Instruktur.....	173
13. Hasil Wawancara Penerima Manfaat 1	184
14. Hasil Wawancara Penerima Manfaat 2	193
15. Hasil Wawancara Penerima Manfaat 3	201
16. Kisi-Kisi Pedoman Observasi	210
17. Pedoman Observasi.....	212
18. Hasil Observasi	215
19. Catatan Lapangan.....	223
20. Pedoman Dokumentasi	238
21. Surat Izin dari Unnes	239

22. Surat Izin dari DPMPTSP	240
23. Surat Izin dari Dinsos.....	241
24. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian PPSDN Pendowo	242
25. Dokumentasi Foto dan Arsip	243



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kudus adalah sebuah kabupaten yang terkenal dengan sektor industri, perdagangan, kultur sosial budaya masyarakatnya yang beragam serta mempunyai sistem administrasi yang baik. Namun terlepas dari itu, masih ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah. Terutama yang terkait dengan kesejahteraan sosial masyarakat. Kesejahteraan sosial sebagai suatu keadaan dimana digambarkan secara ideal adalah suatu tatanan kehidupan yang meliputi kehidupan materihual maupun spiritual, dengan tidak menempatkan satu aspek lebih penting dari lainnya, tetapi lebih mencoba melihat pada upaya mendapatkan titik keseimbangan. Titik keseimbangan adalah keseimbangan antara aspek jasmaniah dan rohaniah, ataupun keseimbangan antara aspek material dan spiritual. Salah satu permasalahan sosial yang dihadapi saat ini adalah permasalahan tentang penyandang cacat atau yang saat ini telah diistilahkan menjadi disabilitas, dimana masalah ini merupakan tanggung jawab bersama baik pemerintah pusat, provinsi/daerah, kelompok peduli maupun masyarakat sendiri. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2013, jumlah penyandang cacat di Kabupaten Kudus sebanyak 2.467 orang, sebagian besar tunaraga/tubuh dan disabilitas netra.

Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menetapkan definisi penyandang disabilitas sebagai berikut :

“Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.”

Penyandang disabilitas fisik adalah seseorang yang mengalami kelainan pada satu atau lebih organ tubuh tertentu, sehingga mengakibatkan gangguan pada fungsi tubuh. Akibat kelainan tersebut, mereka mengalami hambatan dalam pergerakan tubuh (*body movement*), kemampuan melihat (*visual ability*), kemampuan mendengar (*hearing*) atau kemampuan berbicara (*speaking*). Seseorang yang mengalami disabilitas seringkali menerima perlakuan yang tidak semestinya. Menurut pandangan Goffman (1963) dalam Pujilekso (2016: 205) dijelaskan bahwa penyandang disabilitas mengalami stigma karena ketidaksempurnaan mereka. Goffman, mengungkapkan bahwa masalah sosial utama yang dialami penyandang disabilitas adalah bahwa mereka abnormal dalam tingkat yang sedemikian jelasnya sehingga orang lain tidak merasa enak atau tidak mampu berinteraksi dengannya. Lingkungan sekitar telah memberikan stigma kepada penyandang disabilitas, bahwa mereka dipandang tidak mampu dalam segala hal merupakan penyebab dari berbagai masalah di atas. Stigma yang dialami penyandang disabilitas membuat penyandang disabilitas termarginalkan dari penerimaan sosial yang utuh yang mengarah pada pembentukan identitas sosial yang rusak. Studi yang pernah dilakukan Westbrook dkk (1993) dalam Pujilekso (2016: 205) mengungkapkan bahwa sikap sosial yang negatif seringkali berbentuk hambatan dalam menjalankan peran sosial dan aktivitas, serta akses-akses pelayanan ke masyarakat.

Penyandang disabilitas menghadapi berbagai bentuk pengucilan dan itu mempengaruhi mereka dalam berbagai tingkatan tergantung dari jenis disabilitas yang mereka alami, di mana mereka tinggal serta budayanya. Seorang penyandang disabilitas seringkali dianggap rendah, dan ini menyebabkan mereka menjadi lebih rentan menerima diskriminasi karena disabilitas berujung pada marginalisasi dari sumber daya dan pembuatan keputusan, dan bahkan pada kematian seseorang. Meremehkan kemampuan penyandang disabilitas merupakan hambatan utama untuk memberikan kesempatan yang setara. Sikap meremehkan di masyarakat mulai dari para profesional, politisi dan pembuat keputusan lainnya terhadap keluarga dan teman-teman serta para penyandang disabilitas itu sendiri, yang karena tidak adanya bukti bahwa mereka itu berharga dan didukung, dapat menyebabkan para penyandang disabilitas cenderung meremehkan dirinya sendiri. Adanya stigma bahwa keberadaan seseorang disabilitas sebagai sesuatu hal yang merepotkan, bahkan ada yang menganggap keberadaannya sebagai aib keluarga, biang masalah, hingga kutukan akan sebuah dosa yang semakin memojokkan penyandang disabilitas dari pergaulan masyarakat. Dan pada akhirnya dapat melahirkan tekanan sosial dan dapat melemahkan potensi yang dimilikinya.

Penyandang disabilitas fisik mempunyai beberapa klasifikasi, salah satunya adalah penyandang disabilitas netra. Disabilitas netra yaitu seseorang yang terhambat mobilitas gerak yang disebabkan oleh hilang atau berkurangnya fungsi penglihatan sebagai akibat dari kelahiran, kecelakaan, maupun penyakit. Meskipun dengan keterbatasan yang mereka miliki, namun mereka memiliki kemampuan yang juga bisa seperti manusia biasanya. Pada hakekatnya, manusia

memiliki kecenderungan untuk memelihara diri, bahagia, berfikir, mencintai, bergabung dengan orang lain, tumbuh dan mengaktualisasikan diri. Untuk mengidentifikasi semua kebutuhan manusia secara utuh tidaklah mudah. Ada kebutuhan yang obyektif dan kebutuhan yang subyektif. Kebutuhan obyektif bisa dikatakan sebagai kebutuhan dasar manusia. Sedangkan kebutuhan subyektif berkaitan dengan kedudukan manusia sebagai subyek yang unik. Menurut A. Maslow dalam Siswanto (2012: 26-27) dijelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan (*need*) yang tersusun dalam suatu hirarki dari yang rendah sampai yang tinggi, kebutuhan itu adalah fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Di sini, kebutuhan sosial (afiliasi) mendominasi dalam struktur hirarki kebutuhan manakala kebutuhan fisiologik dan rasa aman telah terpenuhi. Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kebutuhan afiliasi dan diterima dalam berbagai kelompok sosial. Bila kebutuhan sosial mendesak, seseorang akan memenuhi kebutuhan itu. Sebagaimana permasalahan sosial lainnya, penanganan penyandang disabilitas netra merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, pemerintah, kalangan swasta, LSM, dan masyarakat pada umumnya. Penyandang disabilitas netra berhak mendapatkan pelayanan dan rehabilitasi untuk mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya secara optimal sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan sosial bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Salah satu bentuk pelayanan kepada penyandang disabilitas netra agar dapat meningkatkan kesejahteraan sosialnya dapat dilakukan melalui pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses yang menciptakan kondisi dan stimulus dan untuk menimbulkan respons terhadap orang lain, mengembangkan pengetahuan dan

keterampilan (*skill*) dan penanaman sikap, menciptakan perubahan tingkah laku, dan untuk mencapai tujuan yang secara khusus dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata peserta pelatihan.

Menurut Davis (1998 : 44) dalam Sutarto (2013) mengemukakan :

“Training is the process through which skill are developed, information is provided, and attitudes are nurtured, in order to help individuals who work in organizations to become more effective and efficient in their work. Training helps the organization to fulfill its purposes and goals, while contributing to the overall development of workers. Training is necessary to help workers quality for a job, do the job, or advance, but it is also essential for enhancing and transforming the job actually adds value to the enterprise. Training facilitates learning, but learning is not only a formal activity designed and encouraged by specially prepared trainers to generate specific performance improvements. Learning is also more universal activity. Designed to increase capability and capacity and is facilitated formally and informally by many types of people at different levels of the organizations.”

Dari batasan tersebut, dapat diberi pemaknaan bahwa pelatihan adalah proses untuk menumbuh-kembangkan pengetahuan, keterampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam pekerjaan. Di samping untuk tujuan yang bersifat perorangan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaan, pelatihan juga diharapkan membantu organisasi mencapai sasaran dan tujuan serta kontribusi terhadap pengembangan keseluruhan tugas dan fungsi organisasi sesuai visi, misi, tujuan, dan program yang diembannya. Pelatihan diperlukan untuk membantu peserta meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan, serta membantu meningkatkan kemampuan organisasi.

Dalam Jurnal Pendidikan Khusus, M. Iqbal Rizqi dan Wahyudi Hartono|Vol 4, No 1 (2014), menjelaskan :

Gangguan penglihatan yang dialami disabilitas netra khususnya individu disabilitas netra dewasa sering berakibat pada timbulnya berbagai permasalahan. Salah satunya adalah permasalahan dalam menentukan karir yang akan digeluti serta pola yang harus diterapkan agar karir tersebut bisa berkembang dengan baik.

Bagi penyandang disabilitas netra, tentunya menginginkan serta berhak atas kehidupan yang wajar sebagai manusia seutuhnya. Mereka berhak untuk hidup sejahtera dan tidak tergantung kepada pertolongan orang lain. Akan tetapi karena terhalang oleh keadaan yang dialami untuk mendapatkan kesempatan yang luas dalam mengembangkan kemampuannya, penyandang disabilitas netra memerlukan bantuan yang bersifat rehabilitatif. Bantuan itu salah satunya dapat melalui pelatihan keterampilan. Hal ini dimaksudkan agar penyandang disabilitas netra mempunyai kepribadian sebagai manusia yang utuh, produktif, dan mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Sistem Pelayanan Berbasis Panti/Institusi (*Institusional Based*) merupakan sistem pelayanan bagi penyandang disabilitas yang dipusatkan di asrama/suatu penampungan/panti dengan berbagai fasilitasnya dan salah satunya adalah memberikan pelatihan *massage* bagi penyandang disabilitas. Di sini peran pekerja sosial fungsional dalam pelayanan disabilitas netra di panti secara umum perlu peningkatan metode, teknik dan keterampilan pekerjaan sosial yang sesuai dengan tuntutan perkembangan, agar para penyandang disabilitas netra mampu merasakan hasil yang maksimal dari pemberian pelatihan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2016 yang juga memuat Pelaksanaan dan Pemenuhan

Hak Penyandang Disabilitas. Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah di bidang penyantunan, rehabilitasi, bantuan, bimbingan, pengembangan dan resosialisasi penyandang disabilitas netra.. Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus sendiri dari data per bulan maret, mempunyai 40 penerima manfaat. Dengan pemberian pelatihan *massage* sebagai bentuk bimbingan keterampilan vokasional, diharapkan para penyandang disabilitas netra mampu meningkatkan kesejahteraan sosialnya, meningkatkan kualitas dirinya dan menjadi warga negara yang utuh. Lalu, bagaimana proses pelaksanaan pelatihan tersebut? Apakah pelatihan tersebut sudah berjalan sesuai dengan tujuan? Dan bagaimana faktor pendukung dan penghambatnya? Maka dari itu berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan melakukan penelitian tentang **“Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kabupaten Kudus”**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Bagaimana Proses Pelaksanaan Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus ?

1.2.2 Bagaimana Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mendeskripsikan Proses Pelaksanaan Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus.

1.3.2 Untuk mendeskripsikan Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional Bagi Disabilitas Netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca dalam pelaksanaan program pelatihan *massage* bagi disabilitas netra.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam melaksanakan program pelatihan *massage* bagi disabilitas netra.

1.4.3 Manfaat Penelitian Lanjutan

Dari hasil penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan untuk membantu dalam mengadakan penelitian selanjutnya.

1.5 Penegasan Istilah

1.5.1 Pelatihan

Simamora (1995: 287) dalam Kamil (2012: 4) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu lembaga atau instansi pemerintahan atau swasta untuk meningkatkan kemampuan seseorang sesuai dengan apa yang dipelajari dan bertujuan untuk meningkatkan kreativitas sumber daya manusia.

1.5.2 *Massage*

Bambang Trisnowiyanto (2012:4) menjelaskan bahwa *massage* dalam bahasa Arab dan Perancis berarti menyentuh atau meraba.

Massage adalah pijat yang sudah disempurnakan dengan ilmu-ilmu tentang tubuh manusia dan gerakan-gerakan mekanis terhadap tubuh manusia dengan teknik-teknik tertentu.

1.5.3 Bimbingan

Menurut Walgito (2005: 5) memberikan pengertian tentang bimbingan (*guidance*) adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan di dalam kehidupannya, agar individu atau sekumpulan individu itu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya.

1.5.4 Keterampilan Vokasional (*Vocational Skill*)

Vocational Skill menurut Illahi (2012: 132) yaitu sebagai konsep pendidikan *egaliteral* yang menekankan pada pengembangan diri (*self development*) seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan yang semakin kompleks dan kompetitif.

1.5.5 Disabilitas Netra

Rose Aqila Smart (2014: 36-37), disabilitas netra merupakan sebutan untuk individu yang mengalami gangguan pada indra penglihatan.

Disabilitas Netra adalah istilah yang digunakan untuk kondisi seseorang yang menderita gangguan penglihatan, baik itu sebagian atau tidak dapat melihat sama sekali.

1.5.5 Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus

Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah di bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial dengan menggunakan pendekatan multi layanan. Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus hanya menangani penderita disabilitas netra dengan kondisi tidak menderita disabilitas lainnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Simamora (1995) dalam Kamil (2012:4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Dalam Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut :

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

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2004: 135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Nedler (1984) dalam Sutarto (2013: 2) telah dijelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang atau peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam International Journal of Training and Development, Wiley | ISSN

1468-2419, dijelaskan :

Specifies and tests the explanatory variables which may be related to training analyses training needs investigates the need for performance improvement researches appraisal and assessment evaluates the analysis of competence It covers key policy and strategy issues such as: organisational aspects of training and development public policy issues questions of infrastructure issues relating to the training and development profession Benchmarking training and development practice: the design development and delivery of training the learning and development process competency-based approaches evaluation: the relationship between training and individual corporate and macroeconomic performance.

Rumusan pelatihan merupakan kegiatan yang ditujukan bagi peserta pelatihan dan dilaksanakan pada tempat yang sesuai dengan program, serta memiliki : tujuan yang jelas, metode pembelajaran yang spesifik, sasaran atau peserta yang jelas, rencana untuk mengimplementasikan, penilaian terhadap hasil. Pelatihan adalah proses pembelajaran, tetapi pembelajaran tersebut tidak hanya dirancang secara formal dan diberikan oleh pelatih khusus yang disiapkan untuk mencapai peningkatan performan 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 berbeda-beda. Pelatihan yang akan dilaksanakan harus sesuai dengan kebutuhan peserta didik setelah dilakukannya *need assessment*. Pembelajaran pelatihan biasanya menggunakan pembelajaran berbasis kompetensi, karena outcome yang diharapkan adalah para peserta pelatihan bisa langsung bekerja atau berwirausaha sesuai dengan pelatihan yang telah dilaksanakan sebelumnya serta untuk meningkatkan kemampuan seseorang

sesuai dengan apa yang dipelajari dan bertujuan untuk meningkatkan kreativitas sumber daya manusia.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Leonard N (1993) dalam H.D. Sudjana (2007: 104) mendefinisikan tujuan pelatihan adalah suatu pernyataan tentang apa hasil yang ingin dicapai dalam pelaksanaan suatu pelatihan. Secara umum, pelatihan bertujuan untuk : a. menambah *keahlian*, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, b. mengembangkan *pengetahuan*, sehingga pekerjaan dapat disesuaikan secara rasional, dan c. mengembangkan *sikap*, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama (Moekijat, 1993: 2-3). Dale S. Beach (1975) dalam Mustofa Kamil (2012: 10-11) mengemukakan, “*The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained*”. Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih. Sementara itu dari pengertian yang dikemukakan Edwin B. Flippo, secara rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, terdapat lima bidang dalam tujuan pelatihan, 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 kompeten dalam pekerjaan, c. Membantu memecahkan permasalahan operasional, d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Marzuki (1992: 2) dalam Kamil (2012: 11) ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu : a. Memenuhi kebutuhan organisasi, b. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman, c. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Rumusan tujuan pelatihan dimaksudkan untuk menjadi pedoman utama bagi pelaksana program dalam merancang seluruh kegiatan pelatihan, memilih dan menetapkan aktivitas pembelajaran dalam pelatihan, menyeleksi calon peserta pelatihan, dan menghindari hal-hal yang tidak realistis serta berdampak negatif dalam pelaksanaan pelatihan. Tujuan pelatihan ini merupakan tolak ukur atau acuan untuk melihat ketercapaian suatu pelatihan.

2.1.3 Prinsip-Prinsip Pelatihan

Dalam pengembangan sumber daya manusia, terdapat prinsip-prinsip pelatihan yang menjadi acuan pada saat melaksanakan pelatihan. Terdapat suatu proses yang rumit pada saat peserta pelatihan memperoleh keterampilan atau pengetahuan baru yang belum pernah diketahui oleh peserta tersebut sebelumnya. Prinsip-prinsip pelatihan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 82) adalah :

- a. Motivasi. Semakin tinggi motivasi peserta pelatihan, semakin cepat peserta pelatihan akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru tersebut.
- b. Laporan Kemajuan. Hal ini diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang peserta telah memahami pengetahuan yang baru.
- c. Praktik. Sedapat mungkin peserta pelatihan yang dilatih bisa mempraktekkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.
- d. Perbedaan Individual. Pada hakekatnya

para peserta pelatihan itu berbeda antara satu dengan lainnya. Karenanya pelatihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu.

Menurut Mc Gehee dalam Mangkunegara (2003: 51) merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan dan pengembangan sebagai berikut : a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan. b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran. d. Adanya penguat (reinforcement) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta. e. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Dalam Mustofa Kamil (2012: 11-13) menjelaskan tentang prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut : a. Prinsip perbedaan individu. Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan. b. Prinsip motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. c. Prinsip pemilihan dan pelatihan pelatih. Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. d. Prinsip belajar. Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui. e. Prinsip partisipasi aktif. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat

dan motivasi peserta pelatihan. f. Prinsip fokus pada batasan materi. Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap dan penghargaan. g. Prinsip diagnosis dan koreksi. Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul. h. Prinsip pembagian waktu. Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat. i. Prinsip keseriusan. Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sambilan yang bisa dilakukan dengan seenaknya. j. Prinsip kerjasama. Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan. k. Prinsip metode pelatihan. Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan. l. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan. Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

Manullang (2004: 86) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip pelatihan, sebagai berikut : a. Individual Difference. Perencanaan dan pelaksanaan suatu pelatihan harus tetap mengingat adanya perbedaan perseorangan pengikut training baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Sehingga pelatihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan. b. Relation to Job analysis. Job specification untuk suatu jabatan tertentu biasanya menjelaskan pendidikan yang harus dimiliki calon pekerja untuk dapat melaksanakan tugas itu dengan

berhasil. Oleh karena itu bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan dengan apa yang dinyatakan dalam job specification.

c. Motivation. Orang akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas tertentu bila ada daya perangsangnya. Kenaikan upah atau kenaikan kedudukan adalah beberapa daya perangsang yang dapat digunakan untuk merangsang para pengikut pelatihan.

d. Active Participation. Para pengikut pelatihan harus aktif ambil bagian dalam pembicaraan. Oleh karena itu pelatihan harus juga dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran dengan pelatih. Dengan demikian pengikut pelatihan turut aktif selama pelatihan berlangsung.

e. Selection of Trains. Seleksi atau pemilihan calon pengikut pelatihan perlu dilakukan untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar. Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti pelatihan dengan berhasil. Adanya seleksi juga merupakan perangsang.

f. Selection of Trainer. Tidak semua orang dapat menjadi pengajar yang baik. Jabatan pengajar perlu suatu kualifikasi tersendiri, oleh karenanya orang menganggap pula bahwa salah satu asas penting dari pelatihan adalah tersedianya tenaga pelatih yang berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar.

g. Trainer Training. Para pelatih dalam suatu pelatihan harus sudah mendapat pendidikan secara khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Karena itu tidak semua orang yang menguasai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan kepandaiannya kepada orang lain.

h. Training method. Metode pelatihan harus cocok dengan pelatihan yang diberikan. Misalnya metode memberikan kuliah tidak tepat untuk para mandor. Karenanya dalam program pelatihan harus pula diperhatikan metode pendidikan yang bagaimana yang harus

dianut dalam memberikan pelatihan. i. Principles of Learning. Orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara efektif bagi para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

Setiap komponen dalam pelaksanaan pelatihan harus memegang prinsip-prinsip pelatihan dengan baik, terutama prinsip keseriusan dan kerjasama yang merupakan unsur fundamental dalam pelatihan. Karena tanpa adanya keseriusan dari peserta pelatihan, maka tujuan pelatihan tidak akan pernah tercapai. Dan tanpa adanya kerjasama dari masing-masing komponen, maka pelaksanaan pelatihan tidak dapat berjalan sebagaimana yang sudah direncanakan dan disusun dengan sedemikian rupa. Baik pelaksana program, pelatih maupun peserta pelatihan, harus berpartisipasi aktif agar hasil pelatihan yang akan dicapai maksimal.

2.1.4 Landasan Pelatihan

Landasan hukum pelatihan pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2013 Tentang Pendirian Satuan Pendidikan Non Formal :

“Program pendidikan ketrampilan kerja adalah program pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, dan/atau usaha mandiri, untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan fungsional yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.”

Dalam Musfah (2011: 75) dikemukakan bahwa pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis. Dasar atau landasan pemikiran mengenai pelatihan/pendidikan, seyogyanya mencakup tujuh pokok hal sebagai berikut : a. Tujuan pendidikan/pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan. b. Materi pendidikan/pelatihan harus relevan dengan realisasi tujuan. c. Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatih maupun pengikut pendidikan/pelatihan. d. Lokasi pendidikan/pelatihan dipilih yang memberi kegairahan dalam proses pendidikan/pelatihan. e. Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pendidikan/pelatihan. f. Pelatihan harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan. g. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan.

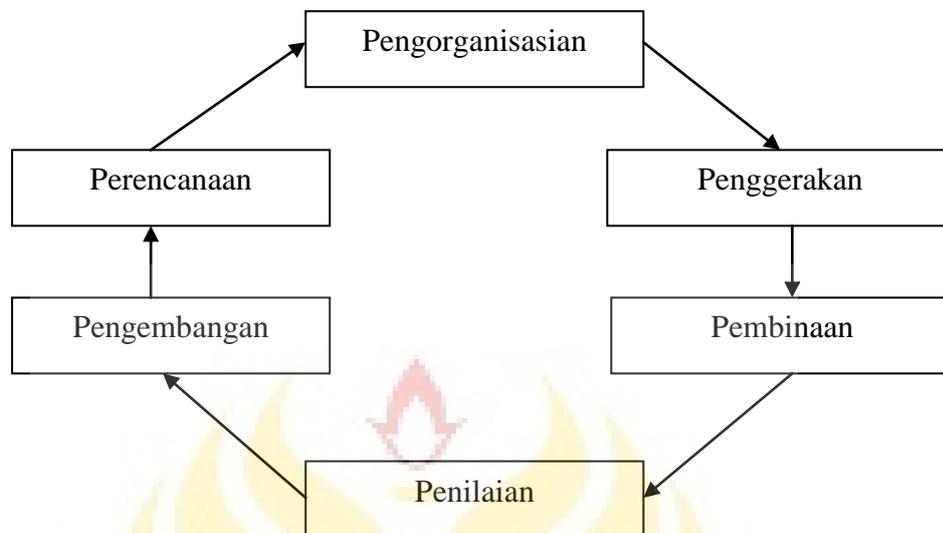
Dalam Mustofa Kamil (2012: 13-14) terdapat beberapa landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan. Landasan yang dimaksud adalah : a. Landasan filosofis. Pelatihan harus didasarkan pada sistem nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan 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. c. Landasan Psikologis. Dalam pandangan psikologi, karakteristik manusia dapat dijabarkan ke dalam seperangkat tingkah laku. Empat pandangan psikologi yang mendasari pelatihan, yaitu psikologi pelatihan, psikologi sibernetik, desain sistem, dan psikologi behavioristik. d. Landasan Sosio-Demografis. Pelatihan yang terintegrasi diperlukan guna mempersiapkan tenaga-tenaga yang handal dan

relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan. e. Landasan Kultural. Pelatihan yang terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari upaya membudayakan manusia.

Agar pelatihan memenuhi hasil sebagaimana yang diharapkan, dalam melaksanakan program pelatihan harus memperhatikan landasan-landasan karena hal tersebut merupakan dasar dari sebuah program pelatihan. Pelatihan bersifat praktis, oleh karena itu dalam pelaksanaan pelatihan tidak hanya melihat kualitas dan kuantitas peserta didik tetapi juga pelatih/instrukturnya.

2.1.5 Proses Kegiatan Pelatihan

Dalam proses kegiatan pelatihan tentunya tidak terlepas dari pengelolaan program pelatihan berdasarkan manajemen pendidikan non formal yang mempunyai fungsi-fungsi tersendiri. Fungsi-fungsi pendidikan non formal yang direkomendasikan untuk digunakan dalam pengelolaan program pelatihan adalah : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*motivating*), pembinaan (*conforming*), penilaian (*evaluating*), dan pengembangan (*developing*). Sebagaimana digambarkan oleh Sudjana (2004) dalam Fakhruddin (2011: 9) seperti di bawah ini :



Gambar 2.1

Rangkaian Fungsi-Fungsi Manajemen Program

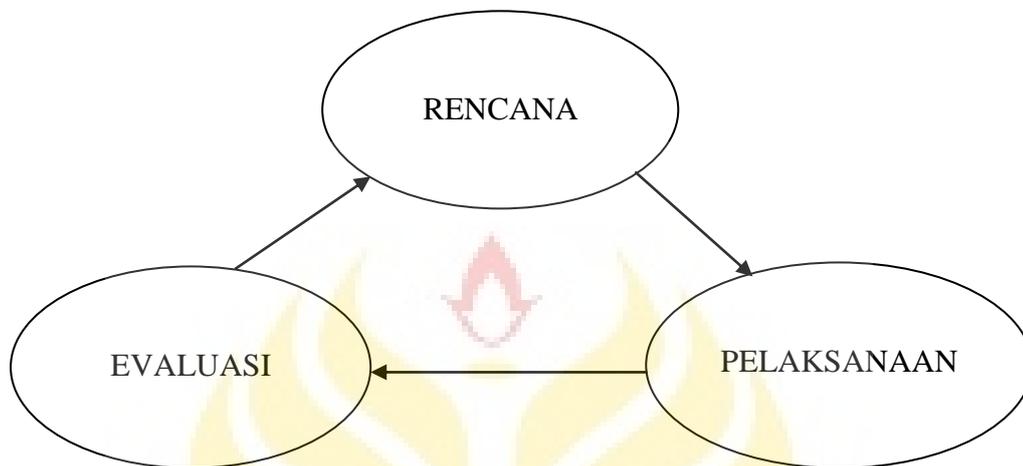
Sumber : Sudjana (2004) dalam Fakhruddin (2011: 9)

Keenam fungsi tersebut berdaur dan berurutan, dimulai dari perencanaan dan diakhiri dengan pengembangan. Pengembangan dapat menjadi titik awal bagi fungsi perencanaan selanjutnya dalam meningkatkan, memperluas, atau menindaklanjuti program pelatihan. Terutama dalam proses pembelajaran yang akan dilakukan. Karena proses pembelajaran pelatihan yang baik mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik atau warga belajar serta meningkatkan prosentase ketercapaian tujuan suatu program pelatihan.

Menurut Davis dalam Musfah (2011: 96 – 97), pada saat melaksanakan program pelatihan, biasanya panitia/penyelenggara menggunakan model kerja

siklus pembelajaran yang sederhana, meliputi rencana, pelaksanaan, dan evaluasi.

Siklus pembelajaran pelatihan Davis sebagai berikut :



Gambar 2.2

Siklus Pembelajaran Pelatihan menurut Davis

Sumber : Musfah (2011: 97)

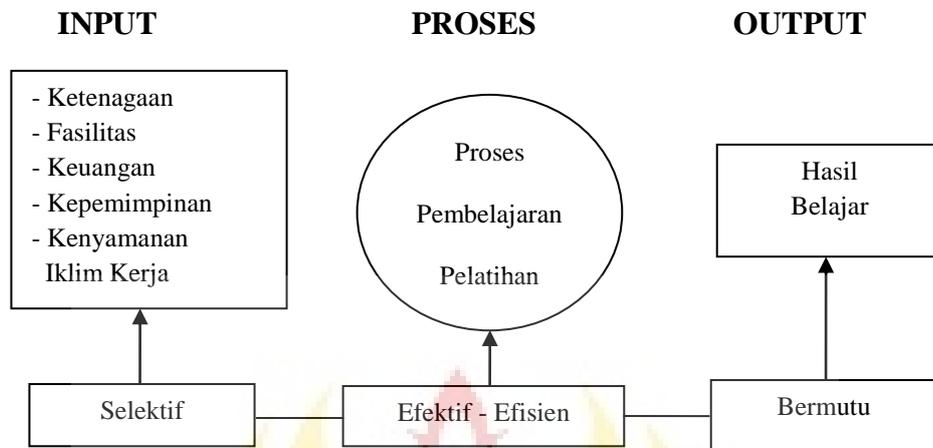
Siklus tersebut merupakan siklus pembelajaran pelatihan yang paling sederhana. Dimana penyelenggara program merencanakan suatu program pelatihan yang akan dilaksanakan, antara lain melakukan identifikasi kebutuhan individu. Dalam pelaksanaan pelatihan setelah menyesuaikan kebutuhan (*need*) masing-masing individu. Dan evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan dari pelaksanaan pelatihan. Baik perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan harus dilakukan secara matang oleh pelaksana program agar mereka mengetahui titik lemah dan kuat dari pelatihan yang telah dilaksanakan dan mereka dapat memberikan umpan balik yang tepat bagi para peserta didik atau warga belajar.

Proses pembelajaran pelatihan merupakan suatu sistem. Dengan demikian, pencapaian standar proses untuk meningkatkan mutu pendidikan (proses pembelajaran) dapat dimulai dari menganalisis setiap komponen yang dapat membentuk dan mempengaruhi proses pembelajaran. Begitu banyak komponen yang dapat mempengaruhi mutu proses pendidikan, namun demikian tidak mungkin upaya meningkatkan mutu dilakukan dengan memperbaiki setiap komponen secara serempak. Hal ini karena komponen-komponen itu keberadaannya terpecah, juga adanya kesulitan menentukan kadar keterpengaruhannya setiap komponen.

Dalam Sutarto (2013: 47) pelatihan pendidikan non formal sebagai sistem tidak dapat dilepaskan dari tiga unsur pokok yaitu unsur masukan, unsur proses dan unsur hasil. Unsur masukan mentah adalah bahan mentah yang akan diolah menjadi hasil. Dalam hal ini masukan mentah adalah peserta didik yang memiliki bakat, minat, pribadi, kemampuan dan potensi lainnya yang akan ditingkatkan, agar nanti dapat menghasilkan aktualisasi potensi yang optimal.

Diagram di bawah ini menunjukkan keterkaitan antara input-proses-output proses pembelajaran pelatihan :

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

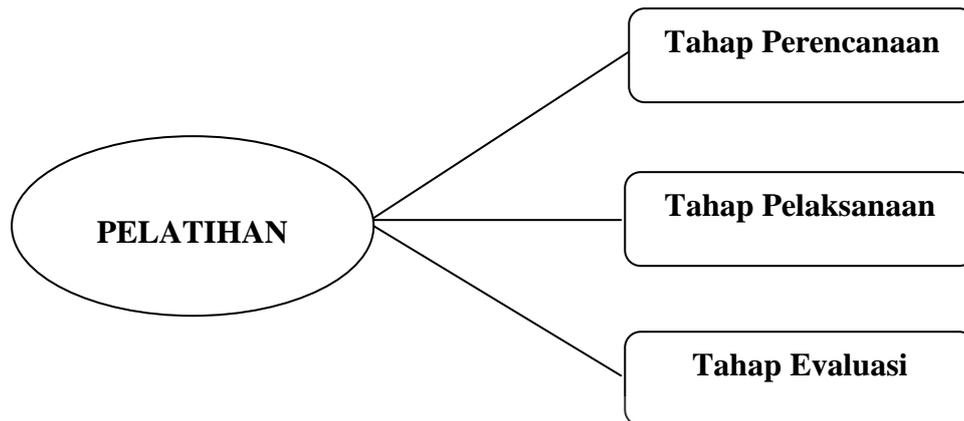


Gambar 2.3

Diagram Keterkaitan antar Komponen Pelaksanaan Pembelajaran Pelatihan

Sumber : Joko Sutarto (2013 : 48)

Pada dasarnya suatu proses pembelajaran pelatihan terkait dengan berbagai komponen yang sangat kompleks. Komponen tersebut meliputi tujuan, materi, media, peserta didik, pamong belajar dan komponen lainnya. Masing-masing komponen tersebut saling terkait sebagai suatu sistem. Suatu sistem merupakan keterkaitan antara *input* (masukan), proses, dan *output* (keluaran). Masukan dari pembelajaran dapat berupa peserta didik, tutor, materi, media, dan lainnya. Proses pembelajaran adalah aktivitas kegiatan pembelajaran. Keluaran berupa perubahan dari warga belajar sebagai hasil dari proses pembelajaran. Dalam kegiatan pelatihan pada umumnya proses pembelajaran dan digambarkan seperti berikut :



Gambar 2.4

Diagram Proses Pelatihan

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam lingkup proses pelatihan terdapat tiga tahapan yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Tahap perencanaan berkaitan dengan identifikasi kebutuhan atau assesment, pendanaan, serta perencanaan kurikulum yang digunakan dalam pelatihan. Tahap pelaksanaan berkaitan dengan proses pembelajaran yang di dalamnya terdapat metode pembelajaran, media, penerapan kurikulum, keefektifan pembelajaran, serta kompetensi instruktur berkaitan dengan materi pembelajaran dan penerapan landasaan dan prinsip pelatihan. Sedangkan tahap evaluasi berkaitan dengan tingkat pencapaian indikator keberhasilan yang diharapkan oleh instruktur pelatihan maupun warga belajar. Proses inilah yang menjadi fokus peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Terkait dengan tahap perencanaan, menurut Sudjana (1992: 41-43) dalam Sutarto (2013: 29-30) perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Kemudian dikemukakan tujuh indikator perencanaan yang baik,

yaitu: a. perencanaan merupakan model pengambilan keputusan secara ilmiah dalam memilih dan menerapkan tindakan untuk mencapai tujuan, b. perencanaan berorientasi pada terjadinya perubahan dari keadaan masa sekarang kepada keadaan yang diinginkan di masa yang akan datang sebagaimana dirumuskan dalam tujuan yang akan dicapai, c. perencanaan melibatkan orang ke dalam suatu proses untuk menentukan dan menemukan masa depan yang diinginkan, d. perencanaan memberi arah bagaimana dan kapan tindakan akan diambil serta siapa yang terlibat di dalam tindakan itu, e. perencanaan melibatkan perkiraan semua kegiatan yang akan dilalui, meliputi kemungkinan keberhasilan, sumber yang digunakan, faktor pendukung dan penghambat, kemungkinan resiko dan lain-lain, f. perencanaan berhubungan dengan penentuan prioritas dan urutan tindakan yang akan dilakukan, dan prioritas ditetapkan berdasarkan kepentingan, relevansi, tujuan yang akan dicapai, sumber yang tersedia dan hambatan yang mungkin ditemui, dan g. perencanaan sebagai titik awal dan arah kegiatan pengorganisasian, pergerakan pembinaan dan penilaian serta pengembangan.

Menurut Sudjana (2007: 80), identifikasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan, mengolah, mendiagnosis, dan menentukan kebutuhan, sumber-sumber, dan kemungkinan hambatan pelatihan.

Dalam tahap pelaksanaan, tentunya seorang instruktur sangat berperan dalam keberhasilan suatu program pelatihan. Sedangkan Uzer Usman (1999: 11-12) dalam Sutarto (2013: 40) mengemukakan lima peran seorang pengajar dalam proses belajar mengajar, yaitu : a. Sebagai demonstrator, b. Sebagai pengelola kelas, c. Sebagai mediator, d. Sebagai fasilitator, e. Sebagai evaluator.

Terkait dengan evaluasi, Sudjana (2006) dalam Fakhruddin (2011: 25) mengklasifikasi tujuan evaluasi program pendidikan nonformal antara lain masukan: a. Untuk perencanaan program, b. Kelanjutan, perluasan, dan penghentian program, c. memodifikasi program, d. memperoleh informasi tentang faktor pendukung dan penghambat, e. untuk memotivasi pembinaan pengelola dan pelaksana program dan f. memberi masukan untuk memahami landasan keilmuan bagi evaluasi.

2.2 *Massage*

2.2.1 *Pengertian Massage*

Dalam Trisnowiyanto (2012: 4) telah dijelaskan bahwa *massage* dalam bahasa Arab dan Perancis berarti menyentuh atau meraba. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pijat atau urut. Selain itu, *massage* dapat diartikan sebagai pijat yang telah disempurnakan dengan ilmu-ilmu tentang tubuh manusia atau gerakan-gerakan tangan yang mekanis terhadap tubuh manusia dengan mempergunakan bermacam-macam bentuk pegangan atau teknik.

2.2.2 *Jenis Massage*

Adapun beberapa jenis *massage* dalam Trisnowiyanto (2012: 6)

adalah : a. *Sport Massage* (*massage* kebugaran). Yaitu, pijat yang dipakai dalam lingkup sport saja dan bertujuan untuk membentuk serta memelihara kondisi fisik para olahragawan agar tetap sehat dan bugar. b. *Remedial Massage* (*massage* penyembuhan). Yaitu, pijat yang dilakukan untuk memulihkan beberapa macam penyakit tanpa memasukkan obat ke dalam tubuh dan bertujuan untuk

meringankan atau mengurangi keluhan atau gejala pada beberapa macam penyakit yang merupakan indikasi untuk dipijat. c. *Cosmetic Massage* (*massage* kecantikan). Yaitu, pijat yang dipakai dalam bidang pemeliharaan kecantikan dan bertujuan untuk membersihkan serta menghaluskan kulit dan menjaga agar kulit tidak lekas mengerut.

Menurut Wijanarko (2010: 9-11), mengklasifikasikan *massage* menjadi beberapa macam, diantaranya adalah : a. *Sport Massage*. Adalah *massage* yang khusus digunakan atau diberikan kepada orang-orang yang sehat badannya, terutama olahragawan. b. *Segment Massage*. Merupakan *massage* yang ditujukan untuk membantu penyembuhan terhadap gangguan fisik, baik disebabkan oleh cedera maupun penyakit. c. *Cosmetic Massage*. Merupakan *massage* yang khusus ditujukan untuk memelihara serta meningkatkan kecantikan dan keindahan, baik kecantikan muka maupun keindahan tubuh beserta bagian-bagiannya.

2.2.3 Tujuan *Massage*

Adapun beberapa tujuan *massage* dalam Trisnowiyanto (2012: 18 - 19) adalah : Melancarkan peredaran darah terutama peredaran darah vena (pembuluh balik) dan peredaran getah bening (air limphe), menghancurkan pengumpulan sisa-sisa pembakaran di dalam sel-sel yang telah mengeras yang disebut miogelosis (asam laktat), menyempurnakan pertukaran gas-gas dan zat-zat di dalam jaringan atau memperbaiki proses metabolisme, menyempurnakan pembagian zat-zat makanan ke seluruh tubuh, menyempurnakan proses pencernaan makanan, menyempurnakan proses pembuangan sisa-sisa pembakaran (sampah-sampah) ke alat-alat pengeluaran atau mengurangi kelelahan,

merangsang otot-otot yang dipersiapkan untuk bekerja yang lebih berat, menambah tonus otot (daya kerja otot), efisiensi otot (kemampuan guna otot) dan elastisitas otot (kekenyalan otot), merangsangi jaringan-jaringan saraf, mengaktifkan saraf sadar dan kerja saraf otonomi (tak sadar), membantu penyerapan (absorpsi) pada peradangan bekas luka, membantu pembentukan sel-sel baru dalam perkembangan tubuh, membersihkan dan menghaluskan kulit, memberikan perasaan nyaman, segar dan kehangatan pada tubuh, serta menyembuhkan atau meringankan berbagai gangguan penyakit yang boleh dipijat.

Menurut Wijanarko (2010: 9-10), tujuan dari *sport massage* antara lain: a. Untuk melancarkan peredaran darah, terutama dorongan terhadap darah venosa menuju ke jantung. Lancarnya peredaran darah ini, selanjutnya akan mempercepat proses pembuangan sisa-sisa pembakaran dan penyebaran sari makanan ke jaringan-jaringan. b. Untuk merangsang pernafasan, terutama saraf tepi (*perifer*) untuk meningkatkan kepekaannya terhadap rangsang. c. Untuk meningkatkan ketegangan otot (*tonus*) dan kekenyalan otot (*elastisitas*) untuk mempertinggi daya kerjanya. d. Untuk membersihkan dan menghaluskan kulit, dan. e. Untuk mengurangi atau menghilangkan ketegangan saraf dan mengurangi rasa sakit, hingga dapat menidurkan pasien.

2.2.4 Sarana dan Prasarana *Massage*

Menurut Wijanarko (2010: 12-13), ruangan *massage* harus dilengkapi dengan : a. Dipan dan Bangku *Massage*. Dipan atau bangku *massage* dapat dibuat dari kayu atau logam dengan bentuk sederhana. Dibuat dengan sedemikian rupa sehingga dapat diatur atau disetel untuk tidur tertelungkup, tertelentang ataupun

untuk posisi setengah duduk (berbaring tegak) dengan bermacam-macam variasi sudutnya. Tinggi bangku *massage* antara 70-90 cm, disesuaikan dengan tinggi *masseur* atau *masseus*-nya.

b. Guling Besar dan Guling Kecil. Guling adalah alat untuk tumpuan yang diletakkan di bawah tungkai pada daerah persendian lutut dan pergelangan kaki. Tujuannya adalah agar otot-otot yang akan di *massagemenjadi* rileks, sehingga mengurangi kemungkinan timbulnya kemungkinan timbulnya rasa sakit atau cedera baru akibat tekanan manipulasi. Di samping itu, posisi atau daerah yang sedang di *massage* menjadi stabil, tidak mudah bergoyang-goyang, sehingga *massage* lebih mudah dilaksanakan.

c. Tempat Cuci Tangan, Air Bersih, Sabun, dan Handuk Besar atau Kecil. Seorang *masseur* yang baik pasti akan selalu menjaga kebersihannya. Tidak hanya kebersihan badan dan pakaian saja, namun terutama juga kebersihan tangan. Setiap kali sebelum dan sesudah *massage* dilakukan, tangan harus dicuci bersih dengan sabun dan kemudian dikeringkan.

2.3 Bimbingan Keterampilan Vokasional (*Vocational Skill*)

2.3.1 Pengertian Bimbingan

Menurut Natawidjaja dalam Ketut Sukardi (2008: 36), bimbingan dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara berkesinambungan supaya individu tersebut dapat memahami dirinya sendiri, sehingga dia sanggup mengarahkan dirinya dan dapat bertindak secara wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan lingkungan sekolah, keluarga, dan masyarakat dan kehidupan pada umumnya. Dengan demikian, dia akan menikmati

kebahagiaan hidupnya dan dapat memberikan sumbangan berarti kepada kehidupan masyarakat pada umumnya. Bimbingan membantu individu mencapai perkembangan diri secara optimal sebagai makhluk sosial.

Menurut Walgito (2005: 5) memberikan pengertian tentang bimbingan (*guidance*) adalah bantuan atau pertolongan yang diberikan kepada individu atau sekumpulan individu dalam menghindari atau mengatasi kesulitan-kesulitan di dalam kehidupannya, agar individu atau sekumpulan individu itu dapat mencapai kesejahteraan hidupnya. Sedangkan menurut Smith dalam Prayitno dkk (2015: 94) menjelaskan pengertian bimbingan sebagai proses layanan yang diberikan kepada individu-individu guna membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan dalam membuat pilihan-pilihan, rencana-rencana, dan interpretasi-interpretasi yang diperlukan untuk menyesuaikan diri yang baik.

Dengan demikian, bimbingan merupakan kegiatan pelayanan pemberian bantuan yang diberikan kepada individu atau kelompok yang berguna untuk menggali permasalahan yang sedang dialami oleh individu atau kelompok, yang selanjutnya ditemukan pemecahan masalah sehingga individu atau kelompok tersebut menjadi lebih baik.

2.3.2 Pengertian Keterampilan Vokasional (*Vocational Skill*)

Dalam Illahi (2012: 172) mendefinisikan keterampilan merupakan kemampuan teknis untuk melakukan kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan, yang berarti usaha perkembangan keterampilan dapat dilakukan secara programatis dan sistematis. Peningkatan keterampilan, sesungguhnya dapat

diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan. Sedangkan Illahi (2012: 132) juga menjelaskan *vocational skill* sebagai konsep pendidikan *egaliter* yang menekankan pada pengembangan diri (*self development*) seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan yang semakin kompleks dan kompetitif.

Dalam International Journal *The Impact Of Literacy On Vocational Skills Acquisition For Better Community Participation*, Mary Olufunke | Vol.1 No.2 (2013) dijelaskan :

Vocational skills acquisition will turn out young men and women with productive skills with which they will put food on thousands of tables and contributing to the economy of the nation while at the same time improving their living standard. For their skills to be put to maximum use and with innovative ideas coming up from time to time to improve their on the job performance, literacy is of paramount importance (BRF forum).

Dengan *Vocational Skills*, seseorang akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Dalam dunia kerja, produktivitas sangatlah dibutuhkan. Melalui produktivitas ini, seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi untuk mengembangkan keterampilannya supaya menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dalam kehidupan. Dengan menggunakan cara atau pelatihan yang lebih modern, produktivitas mendayagunakan potensi keterampilan yang dimiliki, supaya mereka mampu meniti karir setelah memasuki dunia kerja. Apalagi keterampilan itu perlu diimbangi dengan kecakapan vokasional dalam hal pengembangan dan pelatihan untuk menuju produktivitas yang memuaskan.

2.4 Disabilitas Netra

2.4.1 Pengertian Disabilitas Netra

Sebelum dikenal dengan istilah disabilitas netra, dahulunya disabilitas netra dikenal dengan istilah tunanetra. Disabilitas Netra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Definisi disabilitas netra menurut Kaufman dan Hallahan adalah individu yang memiliki lemah penglihatan atau akurasi penglihatan kurang dari 6/60 setelah dikoreksi atau tidak lagi memiliki penglihatan (Mudjito dkk, 2012: 26). Dalam Rose Aqila Smart (2014: 36-37), disabilitas netra merupakan sebutan untuk individu yang mengalami gangguan pada indra penglihatan. Ardhi Widjaya (2012: 16-17) mengklasifikasikan disabilitas netra berdasarkan kemampuan daya penglihatan :

2.4.1.1 *Defection Vision/Low Vision*

Yakni mereka yang memiliki hambatan dalam penglihatan akan tetapi mereka masih dapat mengikuti program-program pendidikan dan mampu melakukan pekerjaan/kegiatan yang menggunakan fungsi penglihatan. Seseorang masih bisa menerima rangsang cahaya dari luar, tetapi ketajamannya lebih dari 6/21, atau seseorang hanya mampu membaca headline pada surat kabar. Ciri-ciri low vision antara lain : a. menulis dan membaca dengan jarak yang sangat dekat, b. hanya dapat membaca huruf yang berukuran sangat besar, c. memicingkan mata atau mengerutkan kening terutama di cahaya terang atau saat mencoba melihat sesuatu.

2.4.1.2 *Partially Sighted*

Yakni mereka yang kehilangan sebagian daya penglihatan, hanya dengan menggunakan kaca pembesar mampu mengikuti pendidikan biasa atau mampu membaca tulisan yang bercetak tebal.

2.4.1.3 *Totally Blind*

Yakni mereka yang sama sekali tidak dapat melihat.

2.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Disabilitas Netra

Menurut Ardhi Widjaya (2012: 13 – 15) ada dua faktor pokok yang menyebabkan seseorang anak menderita disabilitas netra, yaitu faktor endogen (Pre-natal) dan faktor exogen (Post-natal) :

2.4.2.1 Pradopo (1977: 3-4), Faktor Endogen (Pre-natal) ialah faktor yang sangat erat hubungannya dengan masalah keturunan dan pertumbuhan seorang anak dalam kandungan. Dari hasil penelitian para ahli, tidak sedikit anak disabilitas netra yang dilahirkan dari hasil perkawinan keluarga (perkawinan antar keluarga yang dekat) dan perkawinan antar penderita disabilitas netra sendiri. Kedisabilitas netra yang disebabkan faktor keturunan ini, dapat dilihat pada sifat-sifat keturunan yang mempunyai hubungan pada garis lurus, silsilah dan hubungan sedarah. Sifat-sifat keturunan pada garis lurus terdapat, misalnya hasil perkawinan orang bersaudara. Perkawinan pada garis lurus tersebut di atas, cenderung pula kepada hubungan sedarah, yakni kekurangan unsur variabel jenis darah tertentu. Hubungan sedarah tersebut memperbesar kemungkinan lahirnya seorang anak disabilitas netra atau anak luar biasa dari jenis yang lain. Kedisabilitas netra juga terdapat pada anak-anak yang lahir dari hasil perkawinan antar sesama

disabilitas netra, atau yang mempunyai orang tua atau nenek moyang yang menderita disabilitas netra. Dengan kata lain pengaruh yang bersifat heriditer. Anak disabilitas netra yang lahir sebagai akibat proses pertumbuhan dalam kandungan dapat disebabkan oleh gangguan yang diderita oleh sang ibu waktu hamil atau karena unsur-unsur penyakit yang bersifat menahun (misalnya penyakit TBC), sehingga merusak sel-sel darah tertentu selama pertumbuhan janin dalam kandungan. Anak disabilitas netra yang lahir sebagai akibat faktor endogen (faktor keturunan) memperlihatkan ciri-ciri: bola mata yang normal, tetapi tidak dapat menerima persepsi sinar (cahaya). Kadang-kadang seluruh bola matanya seperti tertutup oleh selaput putih atau keruh. Kelainan lain pada indra penglihatan yang bersifat faktor pembawaan, ialah juling, teleng, dan myopia. Anak yang matanya juling dan teleng, dalam memandang sesuatu benda tertentu, sangat tidak simetris, seolah-olah terjadi ketegangan dalam syaraf mata, sehingga sudut pandangnya terganggu, sedangkan anak myopia, ialah anak yang tidak dapat melihat benda jauh dengan jelas.

2.4.2.2 Aqila (2014: 42 - 44) Faktor Exogeen, adalah faktor luar atau bisa juga disebut Post-Natal merupakan masa setelah bayi dilahirkan, diantaranya: a. Kerusakan mata atau saraf mata pada waktu persalinan, akibat benturan alat-alat atau benda keras, b. Pada waktu persalinan, ibu mengalami penyakit gonorrhoe sehingga baksil gonorrhoe menular pada bayi, yang pada akhirnya setelah bayi lahir mengalami sakit dan berakibat hilangnya daya penglihatan, c. Mengalami penyakit mata yang menyebabkan kedisabilitas netraan, misalnya, d. Xerophthalmia, yakni penyakit mata karena kekurangan vitamin A, e. Trachoma,

yaitu penyakit mata karena virus chilimidezoontrachomanis, f. Catarac, yaitu penyakit mata yang menyerang bola mata sehingga lensa mata menjadi keruh, akibatnya terlihat dari luar mata menjadi putih, g. Glaucoma, yaitu penyakit mata karena bertambahnya cairan dalam bola mata sehingga tekanan pada bola mata meningkat, h. Diabetic retinopathy, yaitu gangguan pada retina yang disebabkan oleh penyakit diabetes mellitus. Retina penuh dengan pembuluh-pembuluh darah dan dapat dipengaruhi oleh kerusakan sistem sirkulasi hingga merusak penglihatan, i. Macular Degeneration, yaitu kondisi umum yang agak baik, ketika daerah tengah retina secara berangsur memburuk. Anak dengan retina degenerasi masih memiliki penglihatan perifer, tetapi kehilangan kemampuan untuk melihat secara jelas objek-objek di bagian tengah bidang penglihatan, j. Retinopathy of prematurity, biasanya anak yang mengalami ini karena lahirnya terlalu prematur. Pada saat lahir, bayi masih memiliki potensi penglihatan yang normal. Bayi yang dilahirkan premature biasanya ditempatkan pada inkubator yang berisi oksigen dengan kadar tinggi sehingga pada saat bayi dikeluarkan dari inkubator terjadi perubahan kadar oksigen yang dapat menyebabkan pertumbuhan pembuluh darah menjadi tidak normal dan meninggalkan semacam bekas luka pada jaringan mata. Peristiwa ini sering menimbulkan kerusakan pada selaput jala (retina) dan disabilitas netra total, k. Kerusakan mata yang disebabkan terjadinya kecelakaan, seperti masuknya benda keras atau tajam, cairan kimia yang berbahaya, kecelakaan dari kendaraan dan lain-lain.

2.5 Pelayanan Sosial

2.5.1 Pengertian Pelayanan Sosial

Pelayanan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebagai suatu usaha untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain. Sedangkan dalam hal ini, pelayanan yang dimaksud berkaitan dengan rehabilitasi sosial. Hakekat rehabilitasi sebagai interaksi, saling ketergantungan, dan saling berhubungan diantara banyak disiplin ilmu, pasien atau klien, keluarga, sumber yang dapat membantu atau mendukung, komunitas, dan pemerintah. Sementara itu, tujuan dari proses rehabilitasi adalah membuat seseorang menyadari potensi-potensinya dan selanjutnya melalui sarana dan prasarana yang diberikan kepadanya berusaha mewujudkan atau mengembangkan potensi-potensi tersebut secara maksimal untuk dapat melaksanakan fungsi sosialnya pada taraf yang optimal. Sedangkan rehabilitasi sosial sendiri merupakan upaya yang bertujuan untuk mengintegrasikan seseorang yang mengalami masalah sosial ke dalam kehidupan masyarakat dimana dia berada. Pengintegrasian tersebut dilakukan melalui upaya peningkatan penyesuaian diri, baik terhadap keluarga, komunitas maupun pekerjaannya. Dengan demikian, rehabilitasi sosial merupakan pelayanan sosial yang utuh dan terpadu, agar seseorang dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara optimal dalam hidup bermasyarakat. Pada jenis rehabilitasi sosial ini, profesi pekerjaan sosial memegang peran utama. Profesi-profesi lain, sesuai dengan kebutuhan sebagai pendukung.

2.5.2 Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus

Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus merupakan unsur pelaksana dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Teknis Operasional dan atau kegiatan teknis penunjang Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah di bidang rehabilitasi sosial dengan menggunakan pendekatan multi layanan. Panti Pelayanan Sosial Pendowo Disabilitas Netra Kudus memberikan pelayanan dan rehabilitasi sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) khususnya bagi penyandang disabilitas netra. Sasaran garapan dari Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus adalah penyandang disabilitas netra. Sedangkan dua unit yang merupakan bagian dari Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Kudus yaitu Rumah Pelayanan Sosial Eks Psikotik Muria Jaya Kudus dan Rumah Pelayanan Sosial Eks Psikotik Sono Rumecko Grobogan memiliki sasaran garapan eks psikotik. Dengan jangkauan kerja meliputi Kabupaten Kudus, Pati, Jepara, Demak, Grobogan, Blora, Rembang, Kendal dan Kota Semarang. Bagi disabilitas netra diberikan pelayanan serta rehabilitasi sosial kurang lebih selama 2 tahun, sedangkan untuk eks psikotik kurang lebih selama 1 – 2 tahun.

2.6 Penelitian Terdahulu

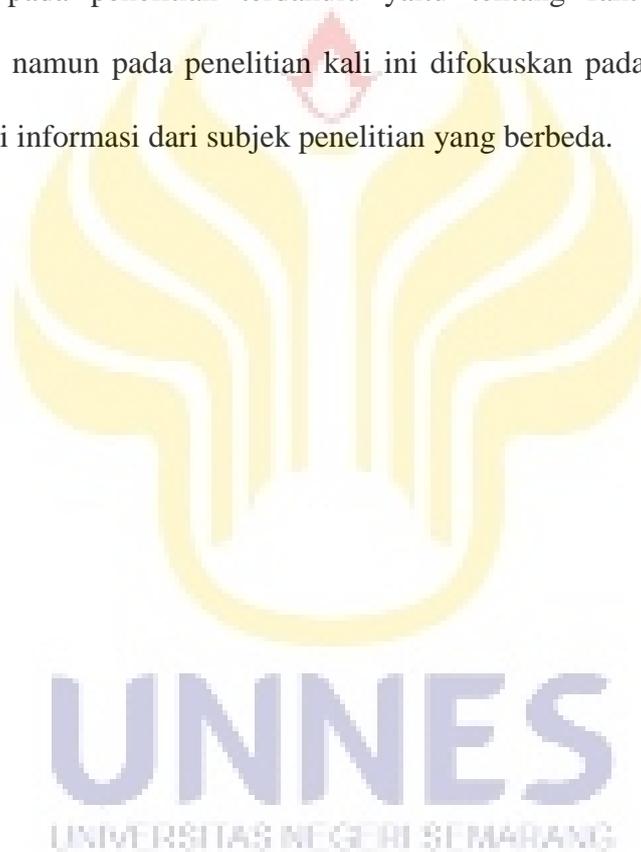
Penelitian terdahulu dengan subyek penyandang disabilitas netra sudah banyak dilakukan di berbagai daerah. Penelitian-penelitian itu sangat membantu dalam memahami bagaimana dahulu penelitian tersebut dilakukan dengan metode,

usia, teori serta fokus dalam penelitian. Sehingga menghasilkan hasil yang berbeda beda.

Pramudita (2015) meneliti tentang pemberdayaan disabilitas netra melalui pendidikan nonformal. Peneliti melakukan studi kasus di Pondok Pesantren Tahfidz Al Qur'an Khusus Disabilitas Netra Desa Jatisari Kecamatan Mijen Kabupaten Semarang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, Pramudita memfokuskan pada tiga hal yaitu pemberdayaan melalui Al Qur'an Braille, Al Qur'an Digital, dan pijat refleksi. Peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi dalam menggali informasi yang dibutuhkan. Dan hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa program pemberdayaan disabilitas netra di Pondok Pesantren Tahfidz Al Qur'an dibagi menjadi tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan.

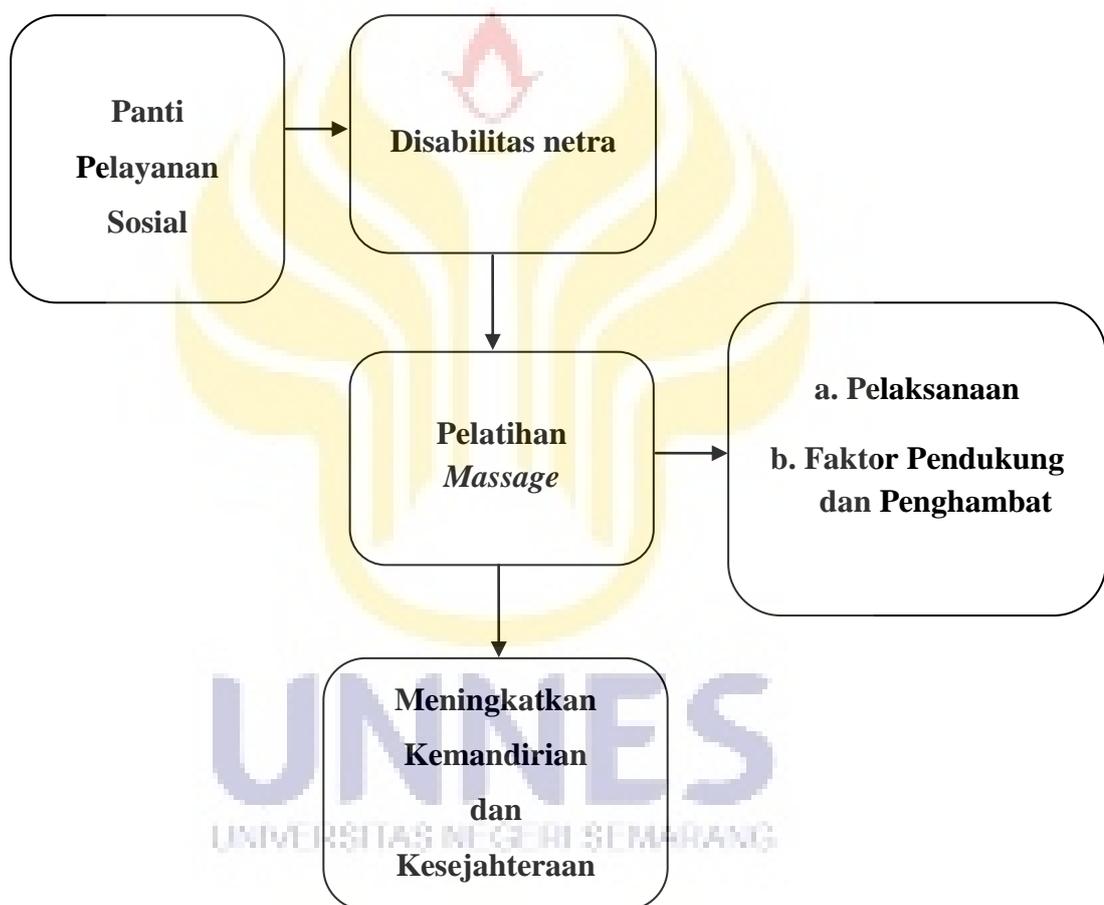
Afriliani (2016) meneliti tentang fungsi bimbingan keterampilan vokasional bagi penyandang disabilitas netra. Lokasi penelitian di Balai Rehabilitasi Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus yang sekarang sudah berubah nama menjadi Panti Peyalanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus dan lokasi ini pula yang menjadi lokasi penelitian yang peneliti lakukan. Fokus dari penelitian Afriliani (2016) adalah fungsi bimbingan keterampilan vokasional. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa salah satu fungsi dari bimbingan keterampilan vokasioanl adalah untuk meningkatkan kepercayaan diri. Dimana melalui bimbingan keterampilan vokasional, seorang penyandang disabilitas netra mampu meningkatkan kepercayaan diri.

Pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu tentang bagaimana proses pelaksanaan pelatihan *massage* sebagai bimbingan keterampilan bagi penyandang disabilitas netra di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kabupaten Kudus, peneliti akan menggali informasi mengenai proses pelaksanaan pelatihan *massage*. Selain itu, peneliti mencoba menggali informasi melalui salah satu fokus yang sama pada penelitian terdahulu yaitu tentang faktor pendukung dan penghambat, namun pada penelitian kali ini difokuskan pada pelatihan *massage* dan menggali informasi dari subjek penelitian yang berbeda.



2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah kerangka konseptual peneliti yang akan membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Kerangka berfikir ini berisi konsep atau variabel yang terkait dengan masalah penelitian. Berikut gambar kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di atas menjelaskan bahwa Panti Pelayanan Sosial melakukan program pelatihan *massage* bagi penyandang disabilitas netra. Panti Pelayanan Sosial mengadakan program pelatihan *massage* dalam rangka memberdayakan disabilitas netra agar mereka memiliki kompetensi sebagai manusia yang seutuhnya. Dalam pelatihan *massage* ini, penyandang disabilitas netra difasilitasi dan dibimbing agar mereka dapat hidup dengan mandiri dan mempunyai bekal keterampilan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan sosial mereka. Dalam pelaksanaan program pelatihan ini, penyandang disabilitas netra diharapkan mampu memaksimalkan setiap transfer ilmu yang diberikan oleh pembimbing dan mampu mengasah potensi yang dimilikinya. Di sini peran pekerja sosial dalam pelayanan disabilitas netra di panti pelayanan sosial secara umum perlu peningkatan metode, teknik dan keterampilan pekerjaan sosial yang sesuai dengan tuntutan perkembangan, agar para penyandang disabilitas netra mampu merasakan hasil yang maksimal dari pemberian pelatihan. Hal ini sesuai dengan yang juga memuat Pelaksanaan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Dalam Pasal 45 Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2016 dijelaskan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.. Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti bagaimana proses pelaksanaan pelatihan *massage* sebagai bentuk bimbingan keterampilan vokasional bagi penyandang disabilitas netra, serta faktor-faktor pendukung dan

penghambat dalam pelaksanaan pelatihan *massage* yang dilaksanakan oleh Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus.



BAB 5

PENUTUP

5.1 SIMPULAN

Proses Pelaksanaan Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus meliputi tiga tahapan, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi.:

5.1.1 Tahap Perencanaan

Pada tahap perencanaan tersusun secara sistematis diawali dengan perekrutan calon penerima manfaat yang dilakukan melalui UPSK oleh pekerja sosial atau melalui TKSK. Bagi calon penerima manfaat memenuhi kriteria, akan dilakukan kegiatan assesment selama 1 – 3 bulan yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan penerima manfaat. Terkait dengan perencanaan pembelajaran pelatihan *massage* meliputi kurikulum, kesiapan instruktur, lokasi pelatihan, media, penentuan proporsi waktu dan peserta pelatihan (penerima manfaat).

5.1.2 Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, fokus penelitian yaitu pelaksanaan *massage sport*. Dimana pada tahap pelaksanaan terkait dengan penerapan kurikulum, metode pembelajaran pelatihan, iklim pembelajaran pelatihan, kompetensi instruktur, penerapan waktu pembelajaran serta pemberian motivasi. Penerapan kurikulum dilakukan dengan baik dimana materi dan praktik dilakukan sesuai dengan pedoman pelatihan. Metode pembelajaran pelatihan menggunakan metode Tanya

jawab pada saat materi dan praktik serta pengawasan satu-satu pada saat praktik. Ilkim pembelajaran pelatihan berlangsung dengan kondusif, efektif dan efisien. Instruktur mempunyai kompetensi yang baik, dimana selain mampu menguasai materi maupun praktik *massage*, instruktur juga mampu menerapkan prinsip dan landasan pelatihan. Penerapan proporsi waktu dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah disusun sebelumnya. Terkait dengan pemberian motivasi, selain motivasi yang diberikan oleh instruktur pada saat pelatihan, penerima manfaat juga mendapat pembimbingan kelompok dari pekerja sosial maupun konseling personal yang bertujuan untuk memaksimalkan kemampuan *massage* penerima manfaat.

5.1.3 Tahap Evaluasi

Pada tahap evaluasi, dilakukan dengan dua macam. Materi : evaluasi dilakukan dengan pengadaaan tes tertulis yang dilakukan tiap akhir semester. Praktik : evaluasi dilakukan dengan penguatan pada praktik *massage* apabila kemampuan *massage* penerima manfaat belum sesuai dengan apa yang diharapkan, selain itu evaluasi dilakukan dengan kegiatan magang yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan penerima manfaat sebagai seorang *massier* pada pasien.

Sedangkan dalam Pelaksanaan Pelatihan *Massage* sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional di Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus, terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat. Antara lain :

5.1.4 Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung antara lain, kualifikasi instruktur, tingkat antusias keikutsertaan penerima manfaat, dukungan dari pemerintah, program pembimbingan dan pemenuhan layanan yang baik, sarana dan prasarana yang baik

5.1.5 Faktor Penghambat

Beberapa faktor penghambat, antara lain : keterbatasan sumber daya manusia, perbedaan karakteristik penerima manfaat, dan kurang pemahannya masyarakat tentang program rehabilitasi sosial.

5.2 SARAN

5.2.1 Bagi pihak Panti Pelayanan Sosial Disabilitas Netra Pendowo Kudus, untuk menambah personil atau pegawai supaya dalam pelaksanaan Pelatihan *Massage* Sebagai Bimbingan Keterampilan Vokasional bisa dimaksimalkan sehingga tidak terjadi pegawai panti yang merangkap pekerjaan terkait dengan keterbatasan sumber daya manusia.

5.2.2 Bagi pembaca, perlu diketahui bahwa dalam penelitian ini terfokus pada proses pelaksanaan pelatihan meliputi tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi. Apabila pembaca dalam lain waktu ingin melakukan penelitian lanjutan terkait dengan pelatihan *massage*, pembaca dapat meneliti terkait dengan peran instruktur yang terfokus sebagai : demonstrator, pengelola kelas, mediator, fasilitator, dan evaluator.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqila Smart, Rose. 2014. *Anak Cacat Bukan Kiamat, Metode Pembelajaran dan Terapi Untuk Anak Berkebutuhan Khusus*. Yogyakarta : Kata Hati.
- Fakhrudin. 2011. *Evaluasi Program Pendidikan Nonformal*. Semarang : Unnes Press.
- Hallahan, dkk. 1991. *Exceptional Children : Introduction to Special Education*. New Prentice Hall International.
- Heidjrachman, dkk. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Illahi, M. Takdir. 2012. *Pembelajaran Discovery Strategy dan Mental Vocational Skill*. Yogyakarta : Diva Press.
- Jones, Charles O. 1996. *Pengantar Kebijakan Publik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Mangkunegara, A P. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Moekijat. 1993. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju.
- Moleong, Lexy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudjito, dkk. 2012. *Pendidikan Inklusif*. Jakarta : Baduouse Media Jakarta.

- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Olufunke, Mary. 2013. *The Impact Of Literacy On Vocational Skills Acquisition For Better Community Participation Volume 1 Nomor 2*.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No.30/PRT/M/2006 tentang Pedoman Teknis Fasilitas dan Aksesibilitas Pada Bangunan Gedung dan Lingkungan Pasal 1 angka 5,
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 111/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2013 Tentang Pendirian Satuan Pendidikan Non Formal.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat.
- Pradopo, Soekini. 1977. *Pendidikan Anak-Anak Tunanetra*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Prayitno dan Erman. 2015. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pribadi, Benny A. 2016. *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE*. Prenada Media Group : Jakarta.
- Pujilekso, Sugeng. 2016. *Perundang-undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial Perspektif Pemenuhan Keadilan dan Kesejahteraan Sosial Masyarakat*. Malang : Setara Press.
- Rizqi, M.Iqbal dan Wahyudi. 2014. Studi Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Vokasional *Massage*. Jurnal Pendidikan Khusus Vol. 4 (1). 1-5. From : Portalgaruda.org.
- Sihombing, Umberto. 1999. *Pendidikan Non Formal Kini dan Masa Depan*. Jakarta: PD Mahkota.
- Siswanto. 2012. *Bimbingan Sosial Warga Belajar Pendidikan Non Formal*. Semarang : Unnes Press.
- Smith, David. 2009. *Inklusi Sekolah Ramah Untuk Semua*. Bandung : Nuansa

- Sudjana, H.D. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Falah Production.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sumarnonugroho, T. 1984. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Yogyakarta : PT. Hanindita.
- Sutarto, Joko. 2013. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Tohari, Slamet (2014). *Pandangan Disabilitas dan Aksesibilitas Fasilitas Publik bagi Penyandang Disabilitas di Kota Malang*. Vol. 1 (1) 27-37. From : Portalgaruda.org.
- Trisnowiyanto, Bambang. 2012. *Keterampilan Dasar Massage*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- Umberto, Sihombing. 1999. *Pendidikan Luar Sekolah dan Masa Depan*. Jakarta: Mahkota.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.
- Walgito, Bimo. 2005. *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Widjaya, Ardhi. 2012. *Seluk Beluk Tunanetra dan Strategi Pembelajaran*. Yogyakarta : Javalitera.
- Wijanarko, Bambang dkk. 2010. *Massage Terapi Cedera Olahraga*. Surakarta : Yuma Pustaka.
- Wiley. International Journal of Training and Development(Int J Train Dev).ISSN 1468-2419.