

MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN NON-FORMAL MELALUI PEMBERIAN KETERAMPILAN KERJA PADA ANAK DIFABEL

Sri Adi Nurhayati¹⁾, Sesya Dias Mumpuni²⁾

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Pancasakti Tegal¹²⁾

Email : wondermomson@gmail.com¹⁾

Abstrak

Pendidikan nonformal masih awan diketahui oleh masyarakat. Mengenalkan pendidikan nonformal menjadi tantangan dalam situasi global sekarang ini. Salah satu pendidikan nonformal yang ada di Kabupaten Tegal adalah organisasi Difabel Slawi Mandiri yang memberikan keterampilan kepada difabel. Bekal keterampilan tersebut salah satunya yaitu keterampilan menjahit. Pelatihan keterampilan menjahit pada difabel akan sangat bermanfaat jika ditekuni dengan baik. Keterampilan menjahit dapat dilihat sebagai tolok ukur kinerja difabel. Maka perlu adanya kesiapan kinerja difabel akan memberikan manfaat bagi dirinya. Indikator kinerja yang ada pada diri difabel meliputi (1) *task behaviors*, (2) *task performance*, (3) *productivity* dan (4) *quality*. Sampel responden ada tiga difabel yang memiliki kasus yang khas pada kinerja dalam bekerja. Konseling diperlukan untuk dapat membantu difabel dalam menentukan tujuan diri. Proses konseling yang dilakukan untuk memandirikan konseli, penguatan dalam kinerja dan dasar untuk memulai pekerjaan yang dibidangi. Kerjasama yang baik antara konselor dengan konseli sangat diperlukan dalam rangka membantu diri konseli. Konselor memberikan apresiasi terhadap kemandirian akan semua hal yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam rintisan usaha di Kabupaten Tegal. Hal yang tidak mudah, namun sangat perlu dilakukan sebagai karir pekerjaan difabel di masyarakat.

Kata Kunci: pendidikan non-formal, difabel, keterampilan kerja

IMPROVING THE QUALITY OF NON-FORMAL EDUCATION THROUGH THE PROVISION WORK SKILLS FOR CHILDREN WITH DISABILITIES

Sri Adi Nurhayati¹⁾, Sesya Dias Mumpuni²⁾

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Pancasakti Tegal¹²⁾

Email : wondermomson@gmail.com¹⁾

Abstract

Non-formal education is still a cloud by the community. Introducing nonformal education becomes a challenge in this global time. One of the non formal education in Tegal Regency is the Difabel Slawi Mandiri is non government organization (NGO) that provides skills to the disabled. Provision of style is one of them is sewing skills. Skills training on the disabled will be very useful if properly employed. Skills can be considered a performance benchmark for disabled people. So the need for the readiness work difabel will provide benefits for himself. Performance indicators in self-disabilities include (1) task behavior, (2) task performance, (3) productivity and (4) quality. Respondents' samples are three difables that have typical keywords on work performance. Counseling is needed to be able to help the disabled in determining the goals themselves. Counseling process undertaken to focus the counselee, build in performance and start work in charge. Good cooperation between counselor and counselee is needed in order to help themselves counselee. The counselor rewards independence for all that can be done to improve performance in Tegal Regency. It is not easy, but it is very necessary to be done as a medium of disability work in the community.

Keywords: non-formal education, dissabilities, work skills

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia tidak hanya berada dalam ranah pendidikan formal. Ada jenis pendidikan informal dan nonformal yang ada di dalam masyarakat. Pendidikan formal yang diketahui bersama seperti pada tingkat SD, SMP, SMA dan SMK maupun yang lainnya sangat dikenal masyarakat sebagai pendidikan. Selain itu ada pendidikan informal yang didapat dalam keluarga dan masyarakat. Yang tidak kalah penting pendidikan nonformal yang sangat bermanfaat bagi masyarakat. Mengenalkan pendidikan nonformal menjadi tantangan dalam situasi global sekarang ini. Salah satu pendidikan nonformal yang ada di Kabupaten Tegal yaitu organisasi Difabel Slawi Mandiri yang didalamnya memiliki berbagai macam kegiatan yaitu pelatihan menjahit, pembuatan kue kering, advokasi dan pemberdayaan masyarakat difabel khususnya.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bagian Kelima Pendidikan Nonformal Pasal 26 ayat (3) menyebutkan bahwa “Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.” Hal tersebut sejalan dengan apa yang tercantum dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Bab IV tentang Penyelenggaraan Pendidikan Nonformal Pasal 100 ayat (1), (2) dan (3). Kemudian masih dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Pasal 102 ayat (2) menyebutkan bahwa “Pendidikan nonformal bertujuan membentuk manusia yang memiliki kecakapan hidup, keterampilan fungsional, sikap dan kepribadian profesional dan mengembangkan jiwa wirausaha yang mandiri, serta kompetensi untuk bekerja dalam bidang tertentu, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Pendidikan nonformal yang didapat dari Difabel Slawi Mandiri diharapkan dapat memberikan keterampilan pada difabel untuk dapat mandiri dalam kehidupan.

Difabel pada lingkungan di sekitar kita masih merupakan hal yang belum dapat diterima sepenuhnya. Kondisi ini diperparah dengan istilah yang digunakan dalam penyebutan difabel yang masih menggunakan subjek orang cacat. Bahkan masyarakat dan keluarga yang memiliki anggota keluarga difabel sangat malu dan tidak ingin orang lain tahu akan keberadaan difabel tersebut. Hal ini yang menyebabkan masyarakat luas tidak dapat memahami dan menerima kondisi difabel pada lingkungannya. Penggunaan istilah bagi penyandang disabilitas menurut ILO (2015: 9) *menggunakan istilah “disabled person” dan*

“person with disability” dan bentuk jamaknya dapat digunakan bergantian untuk menunjukkan berbagai penggunaan istilah ini di seluruh dunia.

Penggunaan istilah yang digunakan dalam penyebutan difabel ILO juga menerangkan bahwa Di beberapa negara, penggunaan istilah yang mengedepankan orang yang bersangkutan sangat disarankan, misalnya istilah “orang dengan disabilitas” atau “orang dengan disabilitas intelektual” dan dianggap sebagai yang paling sopan. Penting juga merujuk penyandang disabilitas dengan istilah yang paling sopan di negara atau budaya Anda serta menggunakan kalimat yang dipilih oleh penyandang disabilitas sendiri (ILO, 2015: 9). Bahkan kesetaraan seluruh umat manusia diuji dengan adanya orang-orang difabel. Tidak ada manusia yang sempurna, maka kita terhadap orang lain setidaknya dapat bersikap saling memahami kondisi difabel dengan segala keterbatasannya. Dalam menjalani hidup difabel sangat berat, misalnya dalam menerima kondisi diri. Beberapa difabel yang telah bangkit dari peimikiran bahwa difabel tidak bisa apa-apa sudah semakin masif. Namun ada beberapa difabel yang belum dapat menerima diri sehingga dalam melanjutkan hidupnya seperti sekolah dan bekerja belum dapat terpenuhi. Menurut WHO dalam *Indonesian Journal of Disability Studies* (Sugiono dkk: 2014) mengenai konsep difabel yaitu *‘disable’ tidak ada kaitannya dengan fisik.*

Difabel lebih ditekankan pada kegagalan dalam berorganisasi sosial dalam memperhitungkan kebutuhan yang berlainan antara kaum difabel dengan kaum normal dan menghilangkan batasan di antara keduanya.

Menurut data BPS Kabupaten Tegal 2015 jumlah difabel yang ada di Kabupaten Tegal tidak sedikit yaitu total 6.805 jiwa difabel termasuk difabel anak. Jumlah difabel dewasa 5.027 jiwa yang dalam kategori BPS Kabupaten Tegal. Jumlah ini cukup tinggi tentang keberadaan difabel. Perlu adanya penanganan bersama untuk dapat membantu difabel agar kehidupannya lebih baik. Salah satunya dengan memberikan dorongan kepada difabel untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Berbagai keterampilan dapat dilakukan difabel pada lingkungan yang mendukung seperti pada komunitas difabel yang ada di Kabupaten Tegal yaitu Difabel Slawi Mandiri (DSM). Covey (2015:34) *“Beberapa dari tulisan ini mengakui karakter sebagai bahan baku kesuksesan, tapi cenderung mengkotak-kotakannya, dan bukan mengakuinya sebagai landasan dan katalis”*. Organisasi komunitas yang berbadan hukum ini telah memulai memberdayakan difabel dalam berbagai kegiatan di masyarakat.

Menurut Cornish et all (2010: 56) difabel yaitu *“Marks further states that the definition of disability is associated with a conglomerate of theories regarding the*

body, society, and psyche. The lack of consensus regarding the definition of disability is observed throughout the literature.” Memahami difabel tidak mudah, namun kita semua dapat melakukan itu. Permasalahan yang sering muncul bahwa masyarakat yang menganggap difabel secara fisik tidak mampu bekerja sangat memberikan efek yang luar biasa pada diri difabel. Produktifitas difabel tidak kalah dengan orang lain yang bekerja. Ketika kondisi ini mampu dipahami oleh diri difabel, maka kesempatan untuk berjuang dalam kehidupan khususnya dalam bekerja sangat terbuka lebar.

Kinerja difabel dalam bekerja yang ditemui pada komunitas DSM Kabupaten Tegal sangat beragam. Pineida (2011) menjelaskan “*A learning competency is a human ability that facilitates learning*”. Ada beberapa keterampilan kerja yang nantinya akan mendorong kinerja difabel. Keterampilan pekerjaan yang telah dilakukan antara lain menjahit, budidaya jamur tiram, membuat kue kering dan pementasan drama. Dari keterampilan yang sering dilatih adalah menjahit sehingga hal ini dapat menjadi dasar adanya kesiapan dalam memulai usaha rintisan salon. Hal ini juga didukung pada keterampilan tata rias pada beberapa difabel dalam pementasan drama. Kedua keterampilan ini menjadi dasar yang cukup baik pada diri difabel.

Pada Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan

Nasional Bagian Kelima Pendidikan Nonformal Pasal 1 menyebutkan bahwa “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.” Sehingga dalam hal ini, pendidikan kepada difabel dilakukan dari konselor untuk dapat meningkatkan kinerja difabel dalam ranah pendidikan nonformal melalui kinerja dalam pelatihan menjahit. Salah satu dasar dalam usaha tata rias salon adalah keterampilan menjahit pakaian yang akan dikenakan oleh pelanggan. Maka perlu adanya pemantauan sejauh mana kinerja difabel dalam keterampilan menjahit.

Konselor membantu konseli akan penyelesaian masalah dalam diri. Namun dalam hal ini konselor perlu memperhatikan “*as a counselor, it is your role to assist clients in clarifying their own values and in making their own decisions. Monitor yourself to be sure you are separating your values from the values of your clients*” (Corey, 2011: 454). Perlu adanya nilai dalam diri konselor yang memahami akan perbedaan diri dengan konseli. Hal ini didukung empati yang tepat dalam Baron (2012: 291) “*This is unselfish because it leads us to offer help for no extrinsic reason, but it is also selfish, in one sense, since the behavior of assisting others helps us, too: it*

can make us feel better”. Empati sebagai konselor muncul dalam proses ini.

METODE

Metode yang dilakukan secara kualitatif dalam rangka mengetahui bagaimana kesiapan kinerja difabel dalam keterampilan menjahit. Populasi adalah semua anggota DSM dan sampel responden adalah 3 orang anggota DSM. Kinerja difabel terlihat pada saat observasi dan wawancara dilakukan responden difabel anggota DSM Kabupaten Tegal. Kinerja yang dapat terlihat antara lain pada

Tabel 1. Instrumentasi Pengumpulan Data Awal

Metode	Indikator	Keterangan
Observasi	Task behaviors	Interpersonal behavior
	Task performance	Contextual performance
Wawancara	Productivity	Communication competence
	Quality	Effort

Indikator kinerja antara lain yang muncul (1) *task behaviors*, (2) *task performance*, (3) *productivity* dan (4) *quality* (Koopmans et al, 2011: 860. Penggunaan indikator tersebut sesuai dengan perilaku yang ada pada responden. Dalam bekerja tidak semua orang yang diberikan tugas dapat menyelesaikan dengan optimal. Ada empat hal indikator tersebut untuk dapat melihat perbagian diri responden. Hal ini selaras dengan pengertian kinerja dari Raza et al (2014: 386) “*Performance is an ability (both physical & psychological) to perform a particular task in a specific method that*

can be evaluated as excellent, average or low in scale”. Dengan menggunakan indikator dalam kinerja, diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi diri responden untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam memahami kondisi difabel dilakukan proses konseling. Hal yang utama dan mendasar dalam melakukan konseling adalah kepercayaan konseli kepada konselor. Hal ini dilakukan sebagai dasar pengungkapan diri konseli yang jujur apa adanya mengenai kelemahan dan kemampuan yang dimiliki. Konseling yang dilakukan pada tiga orang konseli dalam mempersiapkan kinerja dalam usaha tata rias salon yang akan dirintis bersama. Kondisi tiga konseli ini terlihat sangat berbeda dalam kerjanya. Maka akan dibahas masing-masing konseli pada tabel di bawah ini. Tiga responden dengan kasus yang unik yang dijelaskan di bawah ini. Ketiga responden ini telah disamarkan identitas diri dalam proses kegiatan ini.

Tabel 2 menjelaskan bahwa kemampuan difabel dalam bekerja dilihat dari kinerja dalam menjahit antara lain pada task behavior yang tergolong rendah. Maka perlu adanya konseling untuk dapat membantu diri difabel. Konseling yang diperlukan dalam rangka menumbuhkan kesadaran dari dalam diri yang kemudian menuju pada karir dalam diri. Di bawah ini salah satu proses kegiatan keterampilan

menjahit yang diikuti anggota DSM Kabupaten Tegal. Antusiasme anggota DSM Kabupaten Tegal menjadi dasar potensial penyiapan kinerja dalam rintisan usaha salon tata rias.

Tabel 2. Kasus yang Dialami Responden

Konseli	Indikator	Perilaku
AN	Task behaviors	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu memahami tugas apa yang dilakukan dalam menjahit - Pertama kali mengikuti kursus menjahit - Memahami pola dalam menjahit dalam kurun waktu 1 – 5 hari - Belajar fungsi alat-alat menjahit tidak sekedar menggunakan saja
	Task performance	<ul style="list-style-type: none"> - Rapi dalam bentuk jahitan - Menjahit dilakukan atas dasar kesadaran diri akan kebutuhan hidup untuk bekerja - Keniatan dalam mengikuti pelatihan
	Productivity	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menghasilkan satu jahitan sederhana dalam sehari bekerja
	Quality	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian dan kerapian sangat diperhatikan dalam menjahit - Tidak ingin konsumen jahitan kecewa terhadap hasil jahitan
GL	Task behaviors	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak yakin akan hasil kerjanya selama ini - Untuk percaya kepada orang lain memerlukan waktu dan kepercayaan tersendiri - Sudah ikut beberapa kali pelatihan menjahit
	Task performance	<ul style="list-style-type: none"> - Menjahit sesuai dengan pesanan konsumen - Lebih banyak memakan waktu dalam pengerjaan
	Productivity	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam satu hari tidak dapat selesai satu jahitan
	Quality	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas jahitan dalam skala cukup sampai baik - Menjahit dilakukan berdasarkan banyak sedikitnya pesanan
ED	Task behaviors	<ul style="list-style-type: none"> - Memerlukan usaha keras untuk mau mengikuti keterampilan menjahit - Masih belum dapat menerima kondisi diri - Mengikuti keterampilan menjahit karena adanya dorongan dari rekan-rekan
	Task performance	<ul style="list-style-type: none"> - Mempelajari keterampilan dengan baik - Mencoba terbuka terhadap hal baru dan lingkungan baru
	Productivity	<ul style="list-style-type: none"> - Bertahap dalam keterampilan menjahit - Tidak dalam satu hari selesai
	Quality	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian dan kerapian baik



Proses Konseling

Konseling yang dilakukan atas dasar Konseling Lintas Budaya pada difabel. Perlunya pemahaman khusus pada diri difabel ini tidak mudah dilakukan oleh setiap orang. Seperti keterangan Danek (1992) dalam Cornish et all (2010: 68) *Counselors need to have an awareness of their countertransference reactions to clients with disabilities. Therefore, in order to provide effective treatment interventions, mental health practitioners need to (a) establish a secure working relationship, (b) understand the client's experience, (c) determine the client's treatment needs, and (d) collaborate with the client to formulate a viable treatment plan.* Di sini menyebutkan konselor memiliki beberapa kompetensi yang diperlukan.

Pada tahap pertama, konselor menjalin hubungan baik dengan konseli. Hubungan baik ini diperlukan dalam rangka mengetahui kondisi dalam diri konseli. Awal dari adanya hubungan konseling ini tentu saja dijalin sejak awal menjadi mitra dalam berbagai kegiatan difabel. Keikutsertaan konselor dalam beberapa kegiatan memberikan efek yang baik bagi difabel untuk lebih terbuka menceritakan kondisi diri. Konseling pada tahap awal ini dilakukan 3 – 4 kali pertemuan. Cukup banyak pertemuan yang dilakukan sebagai dasar pembangunan kepercayaan dalam menjalin relasi. Keterbukaan konselor untuk dapat membantu diungkapkan dengan

“Dengan adanya pertemuan rutin ini, diharapkan dapat memberikan ruang terbuka dalam penyampaian kesulitan dalam bekerja selama ini”.

Statement konselor di atas direspon dengan baik oleh konseli. Beberapa konseli dapat menyampaikan kondisi dirinya dengan lebih terbuka. Beberapa kesulitan dalam pekerjaan selain dari keanggotaan organisasi yaitu kondisi keluarga dan lingkungan. Konseli telah melakukan usaha untuk diterima di lingkungan yaitu dengan bekerja. Berbagai usaha telah dilakukan dengan pantang menyerah. Hal yang sangat positif ini yang sangat dibutuhkan oleh diri konseli untuk dapat bangkit dari berbagai masalah. Dengan segala kemampuan konseli sebagai difabel, kekuatan dalam diri ini jauh melebihi orang lain yang diberikan banyak sekali kelengkapan fisik.



Gambar Proses Konseling Yang Dilakukan Untuk Memberikan Motivasi Kinerja

Pada tahap kedua, yaitu memahami pengalaman konseli. Pengalaman hidup yang sangat panjang dan beragam sangat diperlukan sebagai dasar pembangunan diri. Jatuh bangun dari permasalahan yang pernah

dilalui dapat menjadi pelajaran berharga bagi konseli. Statement konseli “Pernah saya bekerja ikut orang lain, membuat diri saya terbebani. Bukan hanya target kerja harus cepat selesai, tetapi atasan memperlakukan dengan tidak baik.” Kondisi ini merupakan pengalaman konseli akan kinerjanya sebelum bergabung dalam organisasi ini. Pengalaman dalam bekerja membuat diri konseli tertekan dan terbebani. Hal ini sangat beresiko terhadap kesehatan fisik konseli. Pekerjaan yang dilakukan oleh difabel tidak hanya memerlukan kemampuan fisik namun secara psikis juga berpengaruh. Tekanan di lingkungan kerja yang membuat difabel terbebani membuat diri tidak dapat bekerja dengan baik.

Pada tahap ketiga, mendiskusikan treatment konseling yang sesuai dengan kondisi konseli. Konseling yang dilakukan untuk membantu konseli sesuai dengan apa yang menjadi tujuan konseli. Statment konseli “Semoga dengan ini saya lebih memahami diri saya” merupakan tujuan dari apa yang diinginkan dalam konseling. Memberikan arahan dan motivasi dalam diri konseli dilakukan atas dasar kemauan dari dalam diri konseli. Tidak ada keterpaksaan untuk berubah. Konseli menyatakan hal itu secara nyata dengan perilaku yang terukur. Pertemuan konseling ini dalam 4 kali treatment dalam bentuk kontrak perilaku.

Tabel 3. Tahapan Treatment Konseling

Pertemuan treatment	Perilaku sebelumnya	Progres Perilaku
1	Tidak yakin akan hasil kerjanya selama ini	<ul style="list-style-type: none"> - Bertahap dalam bekerja yaitu dari awal pembuatan sampai pada akhir - Memberikan kepercayaan kepada diri sendiri dalam pekerjaan - Meyakini bahwa yang dikerjakan merupakan hal yang memberikan manfaat besar
2	Untuk percaya kepada orang lain memerlukan waktu dan kepercayaan tersendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Menjalin komunikasi dengan orang lain saat berkumpul maupun dalam sosial media (mengikuti grup <i>whatsApp</i>) - Memberikan tanggapan kepada orang lain atas apa yang dilakukan baik secara langsung maupun dalam grup <i>whatsApp</i>.
3	Lebih banyak memakan waktu dalam pengerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menganalisis waktu pembuatan dari awal sampai akhir - Manajemen waktu selama satu hari yang dibuat dalam tabel kegiatan harian - Menemukan titik aktivitas yang memakan waktu lebih dari pada aktivitas lain
4	Konflik dalam diri dengan beberapa rekan	<ul style="list-style-type: none"> - Mengendalikan diri dalam berucap dengan sesama rekan - Menahan komentar yang ada dalam diri saat ada pemicu suatu peristiwa - Mengatur emosi diri dengan cara menghormati diri sendiri dengan tidak melakukan hal-hal yang merugikan

Pada tahap keempat konseling yaitu, berkolaborasi dengan konseli pada tujuan rencana konseling. Tujuan akhir konseling yang pada awal sudah disepakati bersama kembali dipaparkan kepada konseli. Setelah menjalani pertemuan-pertemuan yang panjang, dilakukan evaluasi atas konseling. Hasil dari semua tahapan konseling ini dicatat dalam progres pertemuan. Tidak semua konseli mampu konsisten untuk mempertahankan kondisi dirinya. Beberapa masih mengalami *countertransference* sehingga sangat perlu memandirikan konseli. Menjadikan konseli sebagai pribadi mandiri yang dapat mengambil keputusan sangat tepat dilakukan pada tahap ini. Kerjasama yang baik antara konselor dengan konseli sangat diperlukan dalam rangka membantu diri konseli. Konselor memberikan apresiasi terhadap kemandirian akan semua hal yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil konseling ini sudah dapat memberikan pengalaman baru pada diri tiga konseli. Dengan tipe permasalahan dan penyelesaian yang berbeda, diharapkan semua konseli dapat menyiapkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dilakukan karena untuk memulai suatu rintisan usaha memerlukan kesiapan fisik dan mental. Ketika pekerjaan apapun yang dilakukan dengan ketulusan hati, maka akan membuahkan hasil yang baik pada diri dan lingkungan. Tidak lepas keberhasilan konseling terutama tergantung pada diri

konseli yang mau berubah ke arah yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melaksanakan konseling pada difabel yaitu mengenai kesiapan kinerja dalam diri difabel sangat memberikan pengalaman tersendiri bagi peneliti. Interaksi dari berbagai kalangan difabel sangat terlihat dalam perjalanannya. Kesiapan dalam pekerjaan dilihat pada kinerja sebelumnya, yaitu pada aspek (1) *task behaviors*, (2) *task performance*, (3) *productivity* dan (4) *quality*. Keseluruhan kinerja difabel sangat baik jika didukung lingkungan pekerjaan yang sehat. Sehingga kinerja difabel dapat dilakukan secara optimal sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Robert A. & Donn Byrne. 2012. *Social Psychology 13th Edition*. Pearson Education, Inc: USA.
- Corey, Gerald. 2009. *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. USA: Thomson Brook/Cole.
- Cornish, Jennifer A. Ericson et all. 2010. *Handbook of Multicultural Counseling Competencies*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Covey, Stephen R. 2015. *The Seven Habits of Highly Effective People (7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif)*. Jakarta: PT Dunamis Intra Sarana.
- International Labour Organization. 2015. *Inklusi Penyandang Disabilitas Muda: Kasus Bisnis*. Organisasi Perburuhan Internasional: Jakarta.
- Koopmans, Linda et all. 2011. Identified conceptual frameworks of individual work performance. *Journal American college of occupational and*

- environmental medicine JOEM*. Volume 53, number 8, august 2011.
- LBK-DSM Kabupaten Tegal. *Laporan Pendataan Difabel Desa Bogares Kidul Revisi Tahun 2015*.
- LBK-DSM Kabupaten Tegal. *Laporan Pendataan Difabel Desa Grobog Kulon Revisi Tahun 2015*.
- Myers, David G. 2012. *Psikologi Sosial Edisi 10 buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010.
- Pineida, Felipe Oyarzo. (2011). Competencies for the 21st Century: Integrating ICT to Life, School and Economical Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. (28): 54 – 57.
- Raza, Hasan et all. 2014. The Impacts of Employee's Job Performance Behavior and Organitation Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. April 2014 Volume 5 Number 12.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003.