

## PELATIHAN PERSIAPAN MEMASUKI DUNIA KERJA BAGI INDIVIDU BERKEBUTUHAN KHUSUS

Purnomolugi Ursila Nilamsari<sup>1</sup>, Sri Hapsari Wijayanti<sup>2</sup>, Immanuel Yosua<sup>3</sup>, Sharen Angel<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
Email: [ursila.nilamsari@atmajaya.ac.id](mailto:ursila.nilamsari@atmajaya.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
Email: [sri.hapsari@atmajaya.ac.id](mailto:sri.hapsari@atmajaya.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
Email : [immanuel.yosua@atmajaya.ac.id](mailto:immanuel.yosua@atmajaya.ac.id)

<sup>4</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
Email: [sharen.201807510015@student.atmajaya.ac.id](mailto:sharen.201807510015@student.atmajaya.ac.id)

### ABSTRACT

*Individuals with special needs (IBK) are defined as people or children who have limitations in cognitive, physical, and emotional functions that hinder the individual's ability to develop, either classified as learning difficulties, ADHD, mental retardation, physical-sensory disorders, speech and language disorders, autism and emotional and behavioral disorders. This condition requires IBK to get a special intervention when looking for work. Although many IBK already has various skills, they do not yet fully have a job. Based on the preliminary studies, IBK has various skills in photography, graphic design, content writing, administration, and food, which are studied both formally and informally. The objectives of this community service activity are to (a) provide knowledge about work preparation to individuals with special needs; (b) map the potential and skills of individuals with special needs; (c) provide an overview of the readiness of participants to work formally and informally. This service program is implemented in the form of webinars and action plans using CV and psychological tests as supporting data. From the activity, which was attended by 21 participants, a mapping of four areas of the participants' work was obtained, namely culinary with technique, writing with the teacher, graphic design, and photography with dedication. In addition, 81% of participants indicated their readiness to work. For further activities, it is recommended to invite participants to carry out real work activities and provide assistance ship, especially to the 19% less active participants.*

**Keywords:** special needs, readiness, work

### ABSTRAK

Individu berkebutuhan khusus (IBK) adalah seseorang atau anak yang memiliki keterbatasan dalam fungsi kognitif, fisik maupun emosi yang menghalangi kemampuan individu untuk berkembang baik yang terklasifikasi dalam kesulitan belajar, ADHD, retardasi mental, gangguan fisik, sensoris, gangguan bicara dan bahasa, autisme maupun gangguan emosi dan perilaku. Kondisi IBK menyebabkan perlunya perlakuan khusus dalam mencari pekerjaan meskipun banyak IBK sudah memiliki berbagai keterampilan, tetapi belum sepenuhnya memiliki pekerjaan. Apabila ditinjau lebih lanjut IBK memiliki keterampilan di bidang fotografi, desain grafis, content writer, administrasi, serta boga yang dipelajari baik secara formal maupun nonformal. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk (a) memberikan pengetahuan mengenai persiapan bekerja kepada sejumlah individu berkebutuhan khusus; (b) melaksanakan mapping potensi dan keterampilan yang dimiliki individu berkebutuhan khusus; (c) memberikan gambaran kesiapan peserta untuk bekerja secara formal dan nonformal. Program pengabdian ini berbentuk pelatihan dan action plan dengan menggunakan optimalisasi CV serta data psikotes peserta. Dari kegiatan yang diikuti 21 peserta ini, diperoleh mapping empat bidang pekerjaan peserta, yaitu bidang pekerjaan boga dengan teknik, penulisan dengan guru, design grafis, photography dengan service. Selain itu, 81% peserta memiliki kesiapan dalam bekerja. Pada pengabdian selanjutnya dapat mengajak peserta melakukan aktivitas bidang pekerjaan secara konkret dan memberikan pendampingan terutama kepada 19% peserta yang kurang aktif.

**Kata kunci:** IBK, *readiness*, pekerjaan

## 1. PENDAHULUAN

Anak terlahir dengan kondisi yang berbeda-beda, ada yang sehat dan memiliki kelahiran secara normal serta perkembangan yang sempurna, namun terdapat pula anak yang memiliki kekurangan di dalam diri mereka, entah dalam segi fisik, emosi ataupun mental mereka. Meskipun anak sebagai seorang individu tidak sempurna seperti halnya anak yang lain, mereka tetap mengalami perkembangan seperti anak normal lainnya walaupun dengan perkembangan yang lambat. Salah



seorang tokoh perkembangan, Sutjihati Somantri (2005) mengatakan bahwa masa perkembangan anak secara umum meliputi 5 periode, sebagai berikut :

1. Periode *Prenatal* (Sejak konsepsi sampai kelahiran)
2. Periode *Infancy* (Sejak lahir sampai 10-14 hari)
3. Masa Bayi (Sejak usia 2 minggu-2 tahun)
4. Masa Anak-anak (Sejak usia 2 tahun-masa remaja)
5. Masa pubertas (Sejak usia 11 tahun-16 tahun)

Lebih lanjut, menurut Mash & Wolfe (2010), dalam perkembangan anak terdapat beberapa asumsi dan prinsip yang perlu dipahami berkaitan dengan perkembangan, yang menyebabkan atau memengaruhi kondisi berkebutuhan khusus. Prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Developmental disability is multiply determined*, yaitu bahwa hambatan perkembangan yang muncul bisa disebabkan oleh banyak faktor sehingga dalam mengidentifikasi dan menanganinya pun (mengintervensi) tidak bisa hanya dilakukan terhadap satu faktor saja.
2. *Child and the environment are interdependent (transactional view)*, yaitu bahwa individu dan lingkungan saling mempengaruhi dan berkontribusi dalam memunculkan perilaku *adaptif* maupun *maladaptif*.
3. *It involves continuities and discontinuities of behavior pattern over time*, yaitu bahwa ada pola perkembangan yang dapat diramalkan dan sulit diramalkan bagaimana selanjutnya begitu pula kondisi hambatan perkembangan yang dialami individu.
4. *Changes, typical and atypical*, yaitu bahwa dalam perkembangan selalu membawa perubahan dimana perubahan yang terjadi bisa bersifat tipikal maupun a tipikal.

Mangunsong (2009) menyatakan bahwa individu berkebutuhan khusus adalah anak yang menyimpang dari rata-rata anak normal dalam hal: ciri-ciri mental, kemampuan-kemampuan sensoris, fisik dan *neuromuskular*, perilaku sosial dan emosional, kemampuan berkomunikasi, maupun kombinasi dua atau lebih dari hal-hal di atas sejauh mereka memerlukan modifikasi dari tugas-tugas sekolah, metode belajar atau layanan terkait, yang ditujukan untuk mengembangkan potensi atau kapasitas secara maksimal. Tokoh lain, Santrock, dalam Ni'matuzahroh & Nurhamida, (2016), menyebutkan bahwa individu berkebutuhan khusus (IBK) adalah seseorang dengan keterbatasan dalam fungsi kognitif, fisik, dan/atau emosi yang menghambat kemampuannya untuk berkembang dengan baik yang diklasifikasikan dalam kesulitan belajar, ADHD, retardasi mental, gangguan fisik, sensoris, gangguan bicara dan bahasa, *autisme*, dan gangguan emosi dan perilaku.

Menurut IDEA atau *Individuals with Disabilities Education Act Amendments* yang dibuat pada tahun 1997 dan ditinjau kembali pada tahun 2004. Secara umum, klasifikasi dari anak berkebutuhan khusus (*PSIBK*, April 2018) :

1. Anak dengan gangguan fisik: tunanetra, tunarungu, tunadaksa
2. Anak dengan gangguan emosi dan perilaku: tunalaras, tunawicara, hiperaktif.
3. Anak dengan gangguan intelektual: tunagrahita, *slow learner*, anak berkesulitan belajar khusus, anak berbakat, *autism*, indigo.

Pola perkembangan IBK dapat bervariasi dalam hal intelegensi, gaya belajar dan cara berpikir, serta kepribadian dan temperamen yang perlu menjadi perhatian. Variasi pertama adalah intelegensi. Intelegensi merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi, menyelesaikan masalah, dan mempelajari sesuatu berdasarkan pengalaman kehidupannya. Intelegensi terdiri dari *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quotient (EQ)*. Variasi kedua adalah gaya belajar. Gaya belajar merupakan suatu cara individu dalam memperoleh dan mempelajari suatu informasi. Gaya

belajar terdiri dari gaya impulsif *versus* reflektif dan gaya mendalam *versus* permukaan. Variasi ketiga adalah kepribadian. Kepribadian merupakan pikiran, emosi, dan tingkah laku individu yang dapat menggambarkan cara dirinya dalam beradaptasi dengan lingkungannya, sedangkan temperamen merupakan gaya berperilaku dan ciri khas individu dalam memberikan responnya terhadap sesuatu (Ni'matuzahroh & Nurhamida, 2016).

Menurut teori tugas perkembangan oleh Havighurst (dalam Budiarti, 2016), sumber dari tugas perkembangan adalah kematangan fisik, tekanan sosial yang berasal dari masyarakat, serta nilai personal dan aspirasi individu. Salah satu contoh kematangan fisik adalah individu yang memiliki fisik yang tangkas dalam berperilaku sesuai dengan jenis kelaminnya. Tekanan sosial dari masyarakat meliputi pembelajaran dalam bidang membaca, menulis, menghitung, dan pengertian akan kehidupan sehari-harinya sebagai masyarakat. Nilai personal dan aspirasi individu berkaitan dengan kepribadian dan bagian dari dirinya yang terbentuk akibat interaksi dengan masyarakat. Salah satu tugas perkembangan menurut Havighurst (dalam Saputro, 2017) ialah tugas perkembangan remaja, yang terdiri atas 1) individu dapat menerima kenyataan bahwa fisiknya mengalami perubahan yang dapat bertindak sesuai dengan perannya secara efektif dan merasakan kepuasan terhadap keadaan tersebut; 2) mempelajari peran sosialnya sesuai dengan teman sebayanya; 3) bebas dari ketergantungan orang tua dan orang dewasa lain; 4) mengembangkan kemampuan intelektual dan konsep kehidupan bermasyarakat; 5) mencari jaminan untuk dapat hidup sendiri dalam bidang ekonomi di masa depan; 6) menyiapkan diri dalam menentukan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya; 7) bertanggung jawab atas perilaku sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku; 8) mencari informasi dan mempersiapkan diri untuk berkeluarga; serta 9) mendapatkan penilaian terhadap kemampuan dirinya dalam bersikap dengan tepat.

IBK juga tidak luput dari adanya kebutuhan bertumbuh dan berkembang untuk menjamin kemandirian ekonomi, sehingga membutuhkan pekerjaan yang layak dan sesuai bagi dirinya. Mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah dilakukan IBK dan mereka pun belum tentu memiliki pengalaman dalam bekerja walaupun telah lulus dari pendidikan formal SMA/SMK atau sarjana. Para lulusan akan menghadapi dunia kerja sehingga sangat penting memiliki pemahaman secara teoritis dan praktis. Secara umum, karena mereka tidak memiliki pengalaman bekerja, mereka cenderung memiliki pandangan minimal tentang dunia kerja (Caballero & Walker, 2010), yaitu kurang memahami bidang dunia pekerjaan, kurang minat apapun kurang kemampuan (Sulastiana & Sulistiobudi, 2017). Sebelum memasuki dunia kerja, lulusan baru akan berkompetisi bukan hanya dengan sesama lulusan baru, melainkan juga dengan pelamar yang telah memiliki pengalaman sebelumnya. (Caballero & Walker; Sulastiana & Sulistiobudi dalam Sagita, Hami, & Hinduan, 2020).

Hasil penelitian Priyono (dalam Sagita dkk., 2020) menunjukkan bahwa Indonesia memiliki kesenjangan yang signifikan antara kebutuhan industri dan kemampuan *fresh graduate* yang terletak pada kepercayaan diri, karakter, integritas pribadi, keterampilan analitis, pemecahan masalah, komunikasi, kerja tim, manajemen waktu, urutan kerja, kreativitas, dan orientasi tim. Oleh karena itu, diperlukan kesiapan kerja untuk memasuki dunia kerja. Caballero, Walker, & Fuller, dalam Sagita dkk, (2020), kesiapan kerja dapat didefinisikan dengan sejauh mana seseorang dianggap memiliki sikap dan atribut untuk siap mencapai kesuksesan di dunia kerja. Lebih lanjut Jackson & Chapman, dalam Sagita dkk, (2020) menjelaskan kesiapan kerja juga menggambarkan pandangan individu mengenai keterampilannya dalam mempersiapkan diri untuk bertahan dan berkembang di tempat kerja.



Menurut Caballero, dkk. (2011), konsep kesiapan kerja terbagi dalam empat faktor pembentuk, yaitu

1. Karakteristik pribadi, yang mengacu pada persepsi individu mengenai hubungan karakteristik dirinya dengan situasi kerja;
2. Organisasi, yang mengacu pada pengetahuan organisasi, serta kesadaran akan protokol dan praktik dalam lingkungan kerja;
3. Kompetensi kerja, yang berfokus pada kekuatan individu dan kompetensi komprehensif yang berkaitan dengan pekerjaannya;
4. Kecerdasan sosial, yang mengacu pada keterampilan sosial, adaptasi dan interaksi individu dalam situasi kerja.

Berdasarkan perspektif pemberi kerja, *employability* mengacu pada kesiapan seseorang untuk bekerja dengan memiliki keterampilan, pengetahuan, perilaku, dan kesadaran komersial yang relevan dalam memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Mason, Williams, & Cranmer dalam Fraser & Reddan, 2016). *Employability* menjelaskan pandangan individu mengenai kesuksesan karier yang berasal dari diri sendiri dan dipengaruhi oleh kemampuan non teknis, seperti manajemen diri, identitas profesional dan modal sosial sebagai faktor eksternal (Clarke dalam Sagita dkk., 2020). Istilah *employability* dapat menjadi ambigu dan sulit untuk didefinisikan karena dapat digambarkan sebagai keterampilan profesional dan akademik, tetapi di sisi lain juga merujuk pada hasil kerja spesifik (Andrews & Higson dalam Fraser & Reddan, 2016).

Tuntutan mengenai kesiapan kerja (*employability*) menjadi suatu hal yang penting bagi calon pelamar kerja di sebuah perusahaan atau organisasi, khususnya pada IBK yang perlu diberikan perhatian dalam hal tersebut. IBK memiliki keterbatasan dalam fungsi kognitif, fisik, dan/atau emosi yang dapat menghambat kemampuannya (Santrock dalam Ni'matuzahroh & Nurhamida, 2016). Di sisi lain, perusahaan atau organisasi membutuhkan individu yang memiliki kemampuan kepercayaan diri, karakter, integritas pribadi, keterampilan analitis, pemecahan masalah, komunikasi, dan kerja tim, manajemen waktu, urutan kerja, kreativitas, dan orientasi tim Priyono (dalam Sagita dkk., 2020).

Berdasarkan perspektif pekerja sosial, Ignatius, (2002) menyebutkan peran pekerja sosial anak dan keluarga dapat ditingkatkan dan diperluas. Di antara berbagai kompetensi pekerja sosial pada penelitian tersebut, tim menemukan bahwa kompetensi pekerja sosial mulai mengarah pada memberikan kegiatan yang positif untuk mengisi waktu antara lain yang mengarah pada melakukan *workshop* bagi keluarga untuk menyediakan informasi mengenai bagaimana berinteraksi dan melakukan berbagai kegiatan bersama ABK. Selain itu, meluangkan waktu bersama orang tua ABK dan bersama orang tua mencari solusi dalam mengembangkan berbagai permainan dan kegiatan produktif lainnya bersama anak.

IBK yang bernaung di bawah sebuah yayasan yang berada di Jakarta mempunyai minat dan kecakapan yang berbeda-beda. Diketahui bahwa ada kesulitan bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang mereka alami, tetapi mereka menampakkan kelebihan yang tidak berbeda dengan individu lainnya. Oleh karena itu, diperlukan suatu program intervensi bagi IBK dalam mengembangkan dan memberdayakan kemampuannya yang berpotensi untuk dapat membantu kesiapan kerja IBK. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan (a) memberikan pengetahuan mengenai persiapan bekerja kepada sejumlah individu berkebutuhan khusus; (b) melaksanakan *mapping* potensi dan keterampilan yang dimiliki individu berkebutuhan khusus; (c) memberikan gambaran kesiapan peserta untuk bekerja secara formal dan nonformal.

## 2. METODE PELAKSANAAN PKM

Peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah IBK yang berasal dari suatu yayasan yang mendidik IBK, tetapi juga terbuka bagi peserta umum di luar yayasan. Sesuai dengan tujuan program pengabdian, maka kegiatan berlangsung dengan beberapa tahapan, yaitu

1. Melaksanakan tes psikologi secara daring untuk 17 peserta pada 24 Juli 2021 dan 31 Juli 2021
2. Mengadakan pelatihan pengetahuan *Ready to Work* pada 7 Agustus 2021, plk. 10.00 – 14.00 WIB.
3. Melaksanakan *action plan* pada hari Sabtu, 11 September 2021 dan 2 Oktober 2021.

Tim membentuk grup peserta selama dua minggu sebelum pelaksanaan kegiatan. Pembentukan WA grup ini merupakan hal yang penting agar tim mulai dapat mengenal peserta, serta menyiapkan untuk psikotes. Pelatihan dilaksanakan melalui Zoom selama empat jam, dengan pemberian materi meliputi *Dare to Dream*, *Preparing Work Readiness*, *My Resume*, dan *Business Model Canvas*, yang mencakup kegiatan diskusi di *breakout room*.

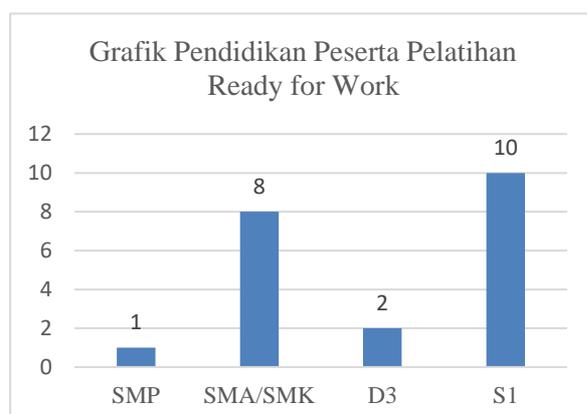
Sebelum pelaksanaan kegiatan, seluruh peserta juga diminta menyerahkan *curriculum vitae* (CV) sebagai persiapan sesi di *breakout room* agar dapat diberikan umpan balik oleh tim serta mengisi *g-form* registrasi. Kegiatan ini menghasilkan berbagai informasi dari peserta, yaitu CV, hasil tes psikologi, diskusi peserta pelatihan, dan hasil *action plan*. Dokumen tersebut merupakan sumber-sumber penting untuk memahami dan menyusun *mapping* peserta serta memberikan gambaran deskriptif kesiapan peserta untuk bekerja secara formal atau nonformal ketika peserta memerlukannya di kemudian hari.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peserta IBK yang hadir pada kegiatan ini berjumlah 21 orang. Mereka berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam, dari jenjang SMP hingga S-1 (Gambar 1). Berdasarkan grafik jumlah peserta terbanyak memiliki latar belakang pendidikan S-1, yaitu sejumlah 48%. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun peserta memiliki kebutuhan khusus, tetapi kondisi ini sebetulnya tidaklah menghalangi mereka untuk menempuh pendidikan bahkan sampai jenjang sarjana.

### Gambar 1.

*Pendidikan Peserta Pelatihan*





### Kegiatan psikotes

Program pengabdian diawali dengan melaksanakan psikotes secara daring yang ditujukan untuk seluruh peserta. Psikotes bertujuan untuk mendapatkan gambaran awal tentang aspek kecerdasan kognitif peserta yang akan mengikuti webinar, aspek kepribadian dan aspek minat. Setelah mendapatkan hasil psikotes, dua orang psikolog menjelaskan hasil psikotes secara virtual kepada masing-masing peserta. Pada umumnya peserta menyelesaikan dengan tuntas. Meskipun demikian, terdapat satu orang peserta yang tidak menyelesaikan psikotes disebabkan kurang nyaman dengan *setting* psikotes daring.

### Kegiatan Webinar

Sebelum kegiatan pelatihan dilaksanakan seluruh fasilitator telah mempelajari CV peserta dan secara khusus untuk Psikolog telah memperdalam dengan hasil psikotes peserta. Hasil CV akan menjadi bahan umpan balik tertulis kepada peserta setelah webinar selesai. Hal ini dilakukan mengingat waktu pelatihan yang terbatas serta kemampuan berkonsentrasi di ruang virtual yang mudah mengalami distraksi.

Kegiatan pelatihan dihadiri oleh 20 peserta, dilaksanakan melalui aplikasi Zoom yang dibagi dalam empat sesi. Materi pelatihan meliputi *Dare to Dream*, *Preparing Work Readiness*, *My Resume*, dan *Business Model Canvas*. Materi *Dare to Dream* memberikan modalitas psikologis agar membantu peserta terus bertekun mewujudkan cita-cita yang dimilikinya. Materi *Preparing Work Readiness* mempersiapkan peserta untuk memahami hal-hal yang dibutuhkan untuk menyiapkan diri dalam bekerja dan mengenal berbagai bentuk pekerjaan di organisasi formal atau sebagai wirausaha. Pada sesi berikutnya peserta mendapatkan materi tentang menyusun CV yang baik. Pada sesi terakhir peserta dibagi ke dalam dua kelompok *breakout room* berdasarkan bidang kerja yang diminatinya, yaitu bidang kerja formal dan nonformal. Kelompok bidang kerja formal akan mendapatkan umpan balik penulisan CV yang sudah dilakukan. Adapun untuk peserta yang masuk kelompok bidang kerja non formal akan melanjutkan mempelajari *business model canvas* untuk mempersiapkan mereka menjadi wirausaha.

### Gambar 2.

Gambaran Minat Pekerjaan Peserta



Selama webinar berlangsung, peserta tampak terlibat dalam *ice-breaker*; peserta juga mampu memberikan respon terhadap pertanyaan fasilitator, dan bertanya. Meskipun demikian, untuk penyelesaian tugas masih ada empat (19%) peserta yang belum jelas dalam menyelesaikan tugas karena *off-camera* dan enggan menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa peserta secara umum sudah mampu memahami situasi sosial di dalam ruang pembelajaran virtual, serta memberikan respon secara adekuat yang mengarah pada kemampuan beradaptasi sosial. Dari minat pekerjaan yang

dituliskan oleh diri sendiri dari *g-form* registrasi peserta (Gambar 2) mengindikasikan bahwa mayoritas peserta tertarik dengan bidang pekerjaan desain grafis, boga, dan penulis. Berdasarkan gambaran ini tim membagi peserta ke dalam dua kelompok *breakout room* sebagaimana dijelaskan sebelumnya.

### **Kegiatan Action Plan**

Pada pelaksanaan *action plan* pertama dihadiri 12 peserta, diawali dengan mengaktifkan grup dan memberikan stimulasi lomba memberikan nama kegiatan-kegiatan pada komunitas di dalam WA grup. Para peserta dibagi menjadi dua *breakout room* untuk melihat perkembangan yang telah dilakukan setelah mengikuti pelatihan pada bulan Agustus 2022. Dari 20 peserta pelatihan *ready for work*, terdapat 2 peserta yang masih melanjutkan aktivitas pekerjaan yang sudah dijalani sebelum mengikuti pelatihan dan terdapat 1 peserta yang telah diterima bekerja di suatu universitas sebagai staf administrasi. Sementara peserta-peserta lainnya sudah mulai menyusun CV sesuai materi yang disampaikan sebelumnya.

Pada *action plan* pertama ini, para peserta telah mendapatkan umpan balik untuk CV yang dikumpulkan. Walaupun hal ini bukan menjadi indikator kesiapan kerja, peserta memiliki pemahaman tentang menyusun CV yang lebih memenuhi aturan-aturan penyusunan CV. Peserta sudah memperlihatkan kemampuannya menulis CV dengan mencantumkan identitas diri, pendidikan formal dan informal, keahlian yang dimiliki, dan pengalaman bekerja jika ada. Dalam umpan balik ini, tim menekankan kepada peserta untuk memperhatikan konten CV agar mencantumkan semua pengalaman yang relevan mendukung pekerjaan yang dilamar dan kerapian penulisan CV agar mudah dibaca. Dari peserta yang mengirimkan CV, tidak semua mengirimkan surat lamaran, padahal surat lamaran dan CV merupakan satu kesatuan dalam mencari pekerjaan, baik formal maupun informal. Adapun kegiatan bagi peserta yang memiliki minat mengembangkan pekerjaan secara informal, pada *action plan* pertama ini mereka diminta memberikan *sharing* perkembangan dari *business canvas*. Kegiatan ini ditutup dengan memberikan apresiasi kepada 1 peserta yang telah memberikan nama kegiatan komunitas dengan menarik serta menunjukkan hasil dari pengembangan *business canvas*.

*Action Plan* kedua dihadiri 11 peserta. Tujuan *Action Plan* adalah untuk memberikan informasi mengenai hasil pemetaan bidang kerja peserta serta mendapatkan evaluasi atas kegiatan yang sudah berlangsung bagi komunitas *Ready for Work*. Peserta diminta berbagi mengenai manfaat kegiatan pelatihan *ready for work* bagi dirinya serta mengisi kuesioner untuk mendapatkan gambaran hasil webinar secara kuantitatif. Tim selanjutnya memilih dua orang peserta yang aktif memberikan *sharing* selama kegiatan *action plan* berlangsung yang berhak mendapatkan *reward*.

Para peserta juga diminta mengisi *g-form* untuk mendapatkan informasi atas serangkaian pengetahuan yang dipelajari selama proses pelatihan dan manfaat kegiatan bagi dirinya. Berdasarkan kegiatan *action plan*, ada perbedaan pengetahuan kesiapan bekerja antara sebelum dan setelah mengikuti pelatihan sejumlah 91,7%, dan yang mengarah kebermanfaatan kegiatan sejumlah 100% (Tabel 1).

Pelaksanaan kegiatan pemberian umpan balik mengenai pemetaan bidang pekerjaan didasarkan atas CV, hasil kuesioner serta hasil psikotes. Pengolahan data tersebut telah mengkategorikan minat kerja peserta webinar *ready for work* menjadi lebih mengerucut lagi utamanya pada bidang kerja desain grafis, boga, dan ketertarikan menjadi penulis. Berdasarkan Grafik 3, 28% IBK memiliki minat di bidang desain grafis, sedangkan apabila dilihat secara menyeluruh, IBK memiliki minat pada pekerjaan yang tidak terbatas pada bidang formal atau perkantoran. Beberapa

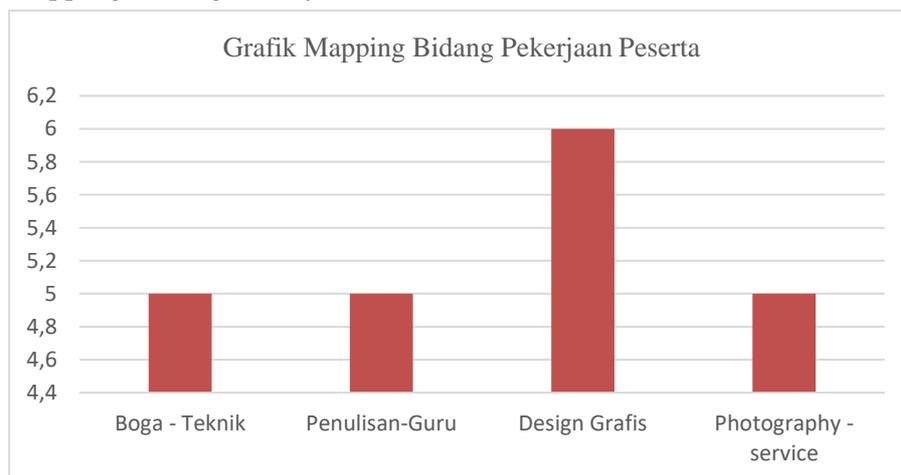


hasil karya peserta seperti contoh konten, hasil fotografi, hasil desain grafis telah dikumpulkan dalam *onedrive* komunitas serta menjadi suatu *product planner* untuk tahun 2022. Gambar 3 menunjukkan hasil *mapping* bidang pekerjaan peserta pelatihan.

**Tabel 1.**  
*Hasil Evaluasi Kegiatan Action Plan*

Pengetahuan Kesiapan Bekerja Sebelum dan Sesudah Pelatihan		Manfaat kegiatan setelah Pelatihan	
Sangat berbeda	33.3%	Sangat bermanfaat	25%
Berbeda	33.3%	Bermanfaat	50%
Cukup berbeda	25%	Cukup bermanfaat	25%
Kurang berbeda	8.3%	Kurang bermanfaat	0%
Tidak berbeda	0%	Tidak bermanfaat	0%

**Gambar 3.**  
*Mapping Bidang Pekerjaan Peserta*



Caballero, dkk. (2011) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesiapan kerja memiliki beberapa faktor pembentuk, yaitu karakteristik pribadi, pengetahuan organisasi, kompetensi, serta kecerdasan sosial. Berdasarkan gambaran peserta selama mengikuti webinar memperlihatkan gambaran karakteristik pribadi yang umumnya memiliki potensi intelegensi berada di bawah rata-rata, tetapi telah memiliki kompetensi pada beberapa bidang boga-teknik, penulisan-guru, desain grafis, serta *photography-service*.

#### Gambar 4.

Beberapa hasil karya peserta pelatihan



#### 4. KESIMPULAN

Dari program pengabdian kepada masyarakat ini, IBK telah menunjukkan kesiapan memasuki dunia kerja. Meskipun sebagian besar peserta memiliki potensi intelegensi dibawah rata-rata, mereka memiliki semangat dan upaya yang besar untuk menyelesaikan studinya sehingga mampu menjadi sarjana. Selama webinar, peserta juga cukup tenang, antusias, dan adaptif dalam mengikuti webinar. Pembekalan yang diberikan sesuai dengan peminatan bidang bekerja (formal atau informal) menjadi pengetahuan bagi mereka untuk mengukur kapasitas diri dan kesiapan untuk mendalami bidang peminatannya. Komunitas ini masih memerlukan dukungan untuk mengaktualisasikan faktor-faktor kesiapan bekerja yang telah dimiliki, terutama di dalam setting bekerja secara riil tanpa terikat di dalam setting formal atau di perusahaan.

#### Ucapan Terima Kasih

Kami mengucapkan terima kasih kepada LPPM-Unika Atma Jaya yang telah memberikan dana untuk terselenggaranya kegiatan ini, serta kepada Ketua Yayasan yang sangat tinggi di dalam memberikan dukungan. Selain itu, kepada mahasiswa yang telah berkontribusi selama proses pelatihan daring dan *action plan* yang dilaksanakan sehingga seluruh rangkaian program terselesaikan dengan baik.

#### DAFTAR REFERENSI

- Budiarti, M. (2016). Proses sosialisasi dan pengasuhan anak di dalam keluarga. *Jurnal Penelitian LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat) IKIP PGRI MADIUN*, 4(2), 115-121. Diakses dari <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/JP-LPPM/article/view/428>
- Caballero, C., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13 - 25
- Fraser, B., & Reddan, G. (2016). Developing students' employability and work readiness within tourism and hotel management. In *Proceedings in Australian Collaborative Education Network National Conference*. Diakses dari <https://research-repository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/100818/FraserPUB2646.pdf?sequence=1>



- Ignatius D Ranuwijaya. (2002). Komitmen dan Kompetensi Pekerja Sosial untuk Bekerja dengan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dan Keluarga. *British Association of Social Worker's Code of Ethics for Social Works'*
- Mangunsong, F. (2009). Psikologi dan Pendidikan anak Berkebutuhan Khusus. Jilid 1. LPSP3UI: Jakarta
- Mash, E. J., Wolfe, D. A. (2010). Abnormal child psychology, 4th edition. Wadsworth: Cengage Learning.
- Ni'matuzahroh & Nurhamida, Y. (2016). *Individu berkebutuhan khusus & pendidikan inklusif*. Malang: UMM Press
- Individu Berkebutuhan Khusus. *Pusat Studi Individu Berkebutuhan Khusus (PSIBK)*. Universitas Sanata Dharma. Diakses dari <https://www.usd.ac.id/pusat/psibk/2018/04/>
- Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian work readiness scale on fresh graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297-314. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/fb14/fa13646d77c485614934917923310c596032.pdf>
- Saputro, K. Z. (2017). Memahami ciri dan tugas perkembangan masa remaja. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-ilmu Agama*, 17(1), 25-32. Diakses dari <http://ejournal.uin-suka.ac.id/pusat/aplikasia/article/view/1362>
- Sulastiana, M., & Sulistiobudi, R. A. (2017). Psychological readiness & job readiness training: membangun kesiapan sarjana baru untuk bekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/DOI: 10.22219/jipt.v5i1.3836>.