

## **PROGRAM PELATIHAN *PRE EMPLOYMENT SOFT SKILL* BAGI MAHASISWA TUNANETRA DI JAKARTA PUSAT**

Alabanyo Brebahama, Riselligia Caninsti, Nuri Sadida  
Fakultas Psikologi, Universitas YARSI, Jakarta  
Jln Let Jend Suprpto Cempaka Putih Jakarta Pusat  
[alabanyo.brebahama@yarsi.ac.id](mailto:alabanyo.brebahama@yarsi.ac.id)

### **Abstrak:**

Mahasiswa merupakan individu yang sudah berada pada tahap perkembangan dewasa muda. Salah satu tugas perkembangan dewasa muda adalah mulai mencapai kemandirian secara ekonomi. Untuk dapat meraih kemandirian tersebut, tentunya individu membutuhkan pemilihan karir yang tepat. Namun sayangnya, tidak semua orang mampu menentukan pilihan karir yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang mereka miliki. Terlebih lagi bagi penyandang disabilitas, seperti tunanetra. Akibat keterbatasan yang mereka miliki, banyak di antaranya yang berpikir bahwa “yang penting mereka bekerja dan dapat menghasilkan uang” Akibatnya, banyak terjadi kasus mereka hanya bekerja di bidang yang tidak diminati dengan penghasilan yang tergolong rendah. Sementara, bakat, minat, dan kemampuan yang mereka miliki bila dilatih dan diasah dengan baik dapat membawa mereka menjadi profesional yang kompeten dalam bidang tertentu. Program *pre-employment soft skill training* merupakan salah satu intervensi yang dikembangkan dengan tujuan untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tunanetra. Pelatihan ini diikuti oleh 10 orang mahasiswa tunanetra di Jakarta Pusat. Berdasarkan perbandingan rata-rata skor kuesioner kematangan karir yang diisi oleh peserta sebelum dan sesudah pelatihan, diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata skor kuesioner kematangan karir sebelum dan sesudah pelatihan ( $\text{sig } 0,008 < 0,005$ ). Kemudian, terdapat peningkatan rata-rata skor dari yang hanya 8.40 menjadi 11.40 pada rata-rata skor kuesioner sesudah pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa program *pre-employment soft skill training* mampu meningkatkan kematangan karir mahasiswa tunanetra di Jakarta Pusat.

**Kata Kunci:** Mahasiswa, Kematangan Karir, *Pre-Employment Soft Skill Training*

## **PENDAHULUAN**

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Kamisa, 1997), mahasiswa merupakan individu yang belajar di perguruan tinggi. Jika dikaitkan dengan tahapan perkembangan manusia, mahasiswa sudah berada pada periode perkembangan remaja akhir atau tepatnya antara usia 18-21 tahun (Monks dkk, 2001). Tahap perkembangan tersebut ditandai dengan pencarian identitas diri, adanya pengaruh dari lingkungan, serta sudah mulai membuat keputusan terhadap pemilihan pekerjaan atau karirnya (Papalia, Olds, & Feldman, 2007). Jika seorang remaja berhasil menjalankan tugas perkembangannya tersebut, ia akan memasuki masa dewasa dengan lebih mantap, yakni memiliki identitas diri yang jelas, termasuk pemilihan karir yang lebih mantap.

Apabila dihubungkan dengan teori perkembangan karir dari Super (dalam Boyd & Bee, 2006) mahasiswa berada pada tahap eksplorasi (14-24 tahun). Pada tahap ini mahasiswa banyak melakukan pencarian tentang karir apa yang sesuai dengan dirinya, merencanakan masa depan dengan menggunakan informasi dari diri sendiri, mulai mengenali diri melalui bakat, minat, kemampuan, dan nilai yang ia pegang teguh. Super (dalam Boyd & Bee, 2006) juga menjelaskan bahwa usia mahasiswa (18-25 tahun) telah sampai pada tahap spesifikasi dan implementasi pekerjaan, dimana salah satu tugas perkembangan mahasiswa yaitu memilih dan mempersiapkan karir. Hanya saja, tidak semua mahasiswa mampu memenuhi tugas perkembangan tersebut. Banyak di antaranya justru belum matang dalam pemilihan bidang karir. Sebagai contoh, ada mahasiswa yang berkuliah di fakultas tertentu hanya demi mengikuti keinginan orang tua, terpengaruh oleh teman-temannya, ataupun hanya sekadar berkuliah tanpa memikirkan tujuan jangka panjang.

Salah satu penelitian di Amerika Serikat mengenai perencanaan karir pada individu di perguruan tinggi menunjukkan bahwa sekitar 30% individu belum memutuskan pemilihan karir (Crites, dalam Idfil 2010). Penelitian yang dilakukan El Hami (2006) di Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran terhadap 123 responden juga menunjukkan bahwa setengah sampelnya yaitu 52,8% memiliki skor kematangan karir yang rendah atau dapat dikatakan belum matang dalam perencanaan karir. Hal lain yang juga menarik adalah masih banyak ditemukan sarjana yang bekerja atau berprofesi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini pun diperkuat dengan wawancara singkat yang telah dilakukan oleh El Hami dan kawan-kawan (2006) dengan para mahasiswa pada salah satu universitas di Indonesia yang sedang menyusun skripsi. Mereka mengaku belum mengetahui bidang pekerjaan yang akan dijalaninya sebagai pilihan karir, terkait dengan pendidikan yang ditempuhnya. Mereka sendiri belum memahami bidang-bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Hal serupa juga dialami oleh mahasiswa tunanetra yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi wilayah DKI Jakarta. Akibat ketunanetraan yang dialaminya, banyak diantara penyandang tunanetra yang terlambat dalam mengenyam pendidikan tinggi. Fakta tersebut diperoleh penulis melalui pusat data klien di Yayasan Mitra Netra maupun PERTUNI selaku organisasi ketunanetraan yang menaungi kurang lebih tiga juta tunanetra di Indonesia. Hampir seluruh tunanetra yang mendaftar di perguruan tinggi telah berusia lebih dari 20 tahun (terlambat masuk kuliah). Ironisnya, banyak di antara mereka yang memilih jurusan di perguruan tinggi tanpa pertimbangan matang. Akibatnya, mereka cenderung menjalani kuliah tanpa arah dan tujuan yang jelas. Lebih jauh lagi, sebagian besar di antara mahasiswa tunanetra tersebut lulus tanpa prestasi yang menonjol, pengalaman organisasi yang belum memadai, maupun keterampilan lain yang mendukung (seperti *soft skill*). Sebagai konsekuensi, lulusan sarjana penyandang tunanetra tersebut sulit bersaing dengan sarjana "normal" yang lebih banyak bekal keterampilannya. Dampak dari peristiwa tersebut adalah munculnya fenomena tunanetra yang menganggur walaupun sudah memiliki gelar sarjana. Adapula sarjana tunanetra tersebut akhirnya hanya bekerja sebagai operator telepon, telemarketer, ataupun pemijat. Padahal, mereka banyak yang mempunyai bakat dan minat dalam berbagai bidang, seperti musik, bahasa asing, komputer, dan sebagainya.

Terkait dengan *pre-employment soft skill training* itu sendiri, penulis mengacu pada teori kematangan karir dari Donald Super sebagai acuan dalam pengembangan program. Super (dalam Winkel & Hastuti, 2006) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang

khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan afektif dan kognitif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya karena perkembangan biologis, sosial dan harapan dari masyarakat yang telah mencapai tahap perkembangan tersebut. Kesiapan afektif terdiri dari perencanaan karir dan eksplorasi karir, sementara itu kesiapan kognitif terdiri dari kemampuan mengambil keputusan dan wawasan mengenai dunia kerja.

Crites (dalam Brown, 2002) mendefinisikan kematangan karir sebagai tingkat dimana individu telah menguasai tugas perkembangan karirnya, baik komponen pengetahuan maupun sikap, yang sesuai dengan tahap perkembangan karir. Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, (2001) mengemukakan bahwa kematangan karir merupakan kemampuan individu untuk membuat pilihan karir yang tepat, termasuk kesadaran tentang hal yang dibutuhkan untuk membuat keputusan karir dan tingkat dimana pilihan individu tersebut realistis dan konsisten.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan kematangan karir adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas perkembangan karirnya dan mampu mengambil keputusan karir sesuai dengan pilihan yang tepat.

Menurut Super (dalam Watkins & Campbell, 2000) kematangan karir terdiri dari:

a) Perencanaan karir (*Career planning*)

Dimensi ini mengukur tingkat pemikiran dan perencanaan karir individu melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Nilai rendah pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu tidak merencanakan masa depan di dunia kerja dan merasa tidak perlu untuk memperkenalkan diri atau berhubungan dengan pekerjaan. Nilai tinggi pada dimensi *career planning* menunjukkan bahwa individu ikut berpartisipasi dalam aktivitas perencanaan karir yaitu belajar tentang informasi karir dan berbicara dengan orang dewasa tentang rencana karir.

b) Eksplorasi karir (*Career exploration*)

Dimensi ini mengukur sikap individu terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dan sumber informasi yang potensial seperti orang tua, teman, guru, dan konselor. Nilai rendah pada dimensi *career exploration* menunjukkan bahwa individu tidak peduli dengan informasi tentang bidang dan tingkat pekerjaan. Eksplorasi karir berbeda dengan perencanaan karir. Perencanaan karir menyangkut pemikiran dan perencanaan mengenai masa depan sedangkan eksplorasi karir menggambarkan penggunaan sumber daya, tetapi keduanya memfokuskan pada sikap terhadap kerja.

c) Pengambilan keputusan karir (*Career decision making*)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang prinsip dan cara pengambilan keputusan. Individu memiliki kemandirian, membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, kemampuan untuk menggunakan metode dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *career decision making* menunjukkan bahwa individu tidak tahu apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan. Hal ini berarti individu tidak siap untuk menggunakan informasi pekerjaan yang telah diperoleh untuk merencanakan karir. Nilai tinggi pada dimensi *career decision making* menunjukkan bahwa individu siap mengambil keputusan.

d) Informasi mengenai dunia kerja (*World of work information*)

Dimensi ini mengukur pengetahuan tentang jenis-jenis pekerjaan, cara untuk memperoleh dan sukses dalam pekerjaan serta peran-peran dalam dunia pekerjaan. Nilai rendah pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu perlu untuk belajar tentang jenis-jenis pekerjaan dan tugas perkembangan karir. Individu kurang mengetahui tentang pekerjaan yang sesuai dengannya. Nilai tinggi pada dimensi *world of work information* menunjukkan bahwa individu dengan wawasan yang luas dapat menggunakan informasi pekerjaan untuk diri sendiri dan mulai menetapkan bidang serta tingkat pekerjaan.

## METODE

Seperti yang sudah disebutkan dalam bagian pendahuluan, *Pre-Employment Soft Skill Training* bertujuan untuk membantu mahasiswa tunanetra agar dapat lebih matang dalam mempersiapkan karirnya. Untuk dapat mengetahui apakah program ini efektif dalam meningkatkan kematangan karir, maka penulis melakukan pengujian dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, melalui desain *before-after*. Dengan metode tersebut, penulis akan meminta peserta untuk mengisi kuesioner Kematangan Karir sebelum (*pre-test*) dan sesudah pemberian intervensi (*post-test*).

Selanjutnya, penulis membandingkan rata-rata skor (*mean score*) dari *pre-test* dan *post-test* Kematangan Karir yang diisi oleh peserta dengan menggunakan Teknik Statistik *Compare Mean*. Apabila signifikansi kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata skor *pre-test* jika dibandingkan dengan rata-rata skor *post-test*. Apabila terdapat peningkatan rata-rata skor *post-test* jika dibandingkan dengan rata-rata skor *pre-test* dengan tetap mempertimbangkan signifikansi, maka baru dapat disimpulkan bahwa program pelatihan ini mampu meningkatkan kematangan karir mahasiswa tunanetra yang menjadi partisipan.

Adapun partisipan dalam pelatihan ini dipilih dengan Teknik *Purposive Sampling*. Peserta dalam pelatihan ini haruslah seorang penyandang tunanetra yang dibuktikan dengan keterangan medis ataupun surat pernyataan dari lembaga pemberi layanan tunanetra, seperti Yayasan Mitra Netra. Selanjutnya, peserta juga harus merupakan seorang mahasiswa aktif di perguruan tinggi di provinsi DKI Jakarta, serta bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan. Sehubungan dengan lokasi Universitas YARSI, maka penulis bekerja sama dengan Persatuan Tunanetra Indonesia (PERTUNI) Cabang Jakarta Pusat, yang akhirnya merekomendasikan 10 orang mahasiswa tunanetra yang terdaftar sebagai anggota PERTUNI wilayah Jakarta Pusat.

Seperti yang sudah tampak dari namanya, *Pre-Employment Soft Skill Training* ini dilakukan dengan pendekatan pelatihan, dimana penyampaian materi tidak dilakukan secara kaku, yakni tidak hanya metode ceramah, namun juga terdapat permainan yang berkaitan dengan materi di setiap sesi. Permainan ini disebut dengan istilah *concrete experience*. Setelah itu, pemateri akan mengambil kesimpulan dari setiap permainan, atau disebut dengan *reflective observation*. Pada bagian ini, pemateri akan berusaha menggali *insight* peserta mengenai apa yang mereka pahami melalui kegiatan permainan. Kemudian, barulah pemateri akan menyampaikan materi secara lisan.

Penyampaian materi sepenuhnya dilakukan secara lisan dengan bantuan *microphone* dan *sound system*, tanpa menggunakan tayangan visual. Sebab, seluruh

peserta memiliki hambatan penglihatan. Setelah penyampaian materi, peserta dipersilahkan untuk melakukan beberapa kegiatan mandiri, seperti menganalisa kelebihan dan kekurangan mereka, menentukan tujuan jangka panjang yang ingin mereka capai, dan sebagainya. Tahapan ini disebut dengan istilah *active experimentation*. Pada bagian ini, peserta mengerjakan tugas mandiri dengan bantuan laptop yang sudah dilengkapi oleh program pembaca layar, yakni JAWS for Windows. Dengan demikian, mereka dapat mengetik secara mandiri tanpa banyak dibantu oleh fasilitator.

Dengan adanya laptop berprogram JAWS tersebut, peserta mampu mengerjakan berbagai tugas, dan mampu membaca materi secara mandiri terkait dengan program pelatihan. Namun sayang, untuk *pre test* dan *post test*, peserta tidak dapat melakukannya secara mandiri karena adanya keterbatasan program tersebut. Dengan demikian, co-fasilitator (yang berjumlah 5 orang mahasiswa) membantu membacakan soal tes satu persatu kepada mereka, dan membantu mencatatkan jawaban tersebut.

### ANALISIS DAN HASIL

Salah satu tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat berjudul pelatihan *Pre Employment Soft Skill* ini adalah membantu mahasiswa tunanetra untuk mempersiapkan dirinya dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kemampuan pemetaan diri, pemahaman *strength* and *weakness*, penetapan tujuan, informasi dunia kerja, hingga *soft skill* lain (manajemen waktu dan keterampilan berkomunikasi) yang dibutuhkan dalam dunia kerja menjadi perhatian khusus di pelatihan ini. Dengan penggunaan istilah “Pelatihan”, maka kegiatan ini mencakup 60 % penyampaian materi dan 40 % praktek langsung. Praktek langsung di sini meliputi pemberian lembar kerja deskripsi diri, penetapan tujuan, serta kegiatan berkomunikasi di depan forum. Oleh karena itu, penilaian dilakukan melalui dua acara, yakni dengan menggunakan *pre-test* dan *post-test*, serta melihat performa peserta dalam mengisi lembar kerja maupun praktik langsung.

Untuk *pre-test* dan *post-test* sendiri, tim dosen memberikan 20 pertanyaan yang bertujuan untuk menggali pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Berikut ini merupakan hasil pengolahan statistik dari *pre-test* dan *post-test* dari peserta pelatihan, yaitu:

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HasilPre	10	2	13	8,40	3,307
HasilPost	10	3	16	11,40	4,326
Valid N (listwise)	10				

Berdasarkan tabel 4.1. dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan skor rata-rata tes, dari yang semula hanya 8.40 menjadi 11.40. Hal ini menunjukkan bahwa para peserta lebih memahami materi yang ditanyakan setelah mengikuti dua hari kegiatan pelatihan. Hanya terdapat 10 peserta yang bisa diolah hasil *pre test* dan *post test* nya karena sisanya tidak mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan. Agar tidak mengganggu perhitungan data, maka peserta yang tidak mengikuti seluruh rangkaian pelatihan tidak dilibatkan dalam kegiatan *post-test*.

Selanjutnya, untuk lebih meyakinkan bahwa memang terdapat perbedaan signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test*, maka penulis melakukan uji beda dari kedua nilai rata-rata tersebut. Berikut adalah table hasil uji beda pemahaman peserta:

**Hypothesis Test Summary**

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The median of differences between HasilPre and HasilPost equals 0.	Related-Samples Wilcoxon Signed Rank Test	.008	Reject the null hypothesis.

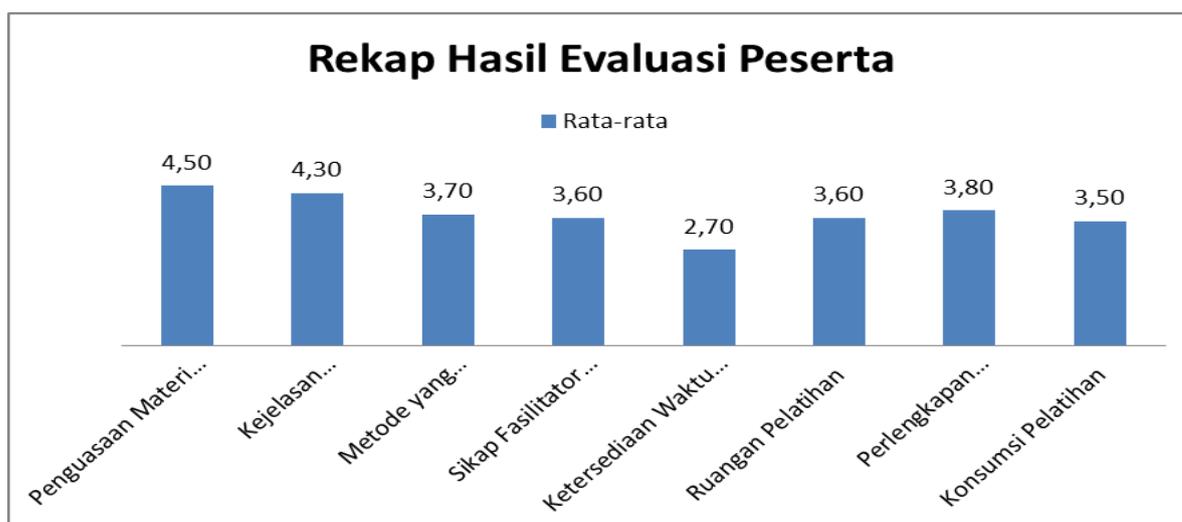
Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Berdasarkan tabel 2 tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata skor *pre test* dengan rata-rata skor *post test* ( $\text{sig } 0,008 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa memang terdapat perbedaan pemahaman peserta jika dibandingkan antara sebelum dan sesudah pelaksanaan pelatihan.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuantitatif di bagian sebelumnya, pelatihan *pre-employment soft skill* dianggap cukup efektif untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Selain terlihat dari adanya peningkatan pemahaman materi (meningkatnya skor *post test* jika dibandingkan *pre-test*), secara kualitatif peserta juga lebih mampu untuk melakukan beberapa hal (yang dilihat melalui pengisian lembar kerja dan presentasi langsung di depan forum), seperti:

1. Mampu mendeskripsikan dirinya secara objektif (didukung oleh bukti nyata) minimal dalam 5 kalimat berdasarkan aspek fisik, psikologis, sosial, akademik, dan sebagainya.
2. Dari deskripsi diri tersebut, peserta mampu menyebutkan minimal dua hal yang menjadi kelebihan (*strength*), dan dua hal yang menjadi kekurangannya (*weakness*).
3. Mampu menyebutkan minimal satu tujuan yang spesifik dan terukur mengenai pilihan bidang kerja (karir) di masa mendatang dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangannya (terkait poin 2).
4. Mampu menyebutkan minimal tiga tugas dan deskripsi pekerjaan maupun tuntutan kerja terkait dengan bidang kerja yang diminatinya.
5. Mampu menyebutkan minimal dua contoh *hard skill* dan *soft skill*.
6. Mampu menyebutkan minimal tiga tindakan nyata yang akan dilakukan untuk memenuhi tuntutan di bidang kerja yang sudah ditetapkan.

Selain evaluasi kegiatan dengan melihat peningkatan pengetahuan peserta, evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui penilaian peserta terkait dengan: (1) penguasaan pemateri terhadap materi yang disampaikan, (2) kejelasan dalam penyampaian materi, (3) metode yang digunakan dalam menyampaikan materi, (4) sikap fasilitator terhadap peserta pelatihan, (5) ketersediaan waktu, (6) ruangan pelatihan, (7) perlengkapan pelatihan (8) konsumsi. Berikut ini merupakan bagan yang menggambarkan evaluasi peserta terhadap delapan aspek penyelenggaraan pelatihan, yaitu:



Grafik 1. Evaluasi Peserta Pelatihan

Berdasarkan grafik 1, dapat dilihat bahwa aspek penguasaan materi menjadi aspek yang memperoleh penilaian paling baik, disusul dengan aspek kejelasan penyampaian materi. Hal ini tentunya tidak lepas dari pemaparan dari anggota tim pengabdian masyarakat, dimana Alabanyo Brebahama (Ketua) yang merupakan dosen di bidang Psikologi Pendidikan memfokuskan diri pada penyampaian materi mengenai Konsep Diri, Pembuatan Rencana Tindakan, dan Manajemen Waktu. Sementara itu, Riselligia Caninsti (Anggota 1) dengan kepakaran di bidang Psikologi Komunikasi memfokuskan diri pada penyampaian materi mengenai Asertivitas, Komunikasi Verbal, dan Komunikasi Nonverbal. Selanjutnya, Nuri Sadida (Anggota 2) selaku dosen dengan kepakaran di bidang Psikologi Industri dan Organisasi menyampaikan materi tentang informasi dunia kerja, serta penetapan tujuan karir (*Goal Setting*).

Ketersediaan waktu menjadi aspek yang memperoleh penilaian paling rendah. Menurut tim dosen, hal ini wajar terjadi karena jumlah materi pelatihan yang cukup banyak dan saling berkaitan harus disampaikan dalam waktu dua hari. Sementara itu, para peserta yang seluruhnya merupakan penyandang tunanetra memiliki hambatan dalam menerima pemaparan materi secara visual, sehingga mereka harus menerima informasi melalui pendengaran dan perabaan (yang memerlukan waktu lebih banyak). Akibat tuntutan untuk menyampaikan seluruh materi, tim dosen tidak memiliki banyak waktu untuk memberikan sesi tanya jawab dan diskusi. Akibatnya, ada beberapa peserta yang sulit melakukan klarifikasi ataupun menanyakan sesuatu yang belum dimengerti terkait materi pelatihan.

Sementara itu, untuk aspek lainnya masih dianggap memperoleh penilaian yang cukup baik, seperti ruangan, perlengkapan pelatihan, konsumsi, dan sebagainya. Hanya saja, ada beberapa testimony peserta yang disampaikan secara kualitatif, seperti:

1. Akan lebih baik lagi jika pelatihan dilakukan di ruangan yang lebih luas dengan pendingin udara yang mencukupi agar peserta dapat lebih focus kepada pemaparan materi tanpa kepanasan.
2. Akan lebih baik lagi jika konsumsi ditingkatkan kuantitasnya, terutama dalam hal makanan ringan.

3. Fasilitator mahasiswa perlu memahami cara membantu tunanetra dengan tepat, seperti cara menuntun, cara menyampaikan informasi, dan sebagainya.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Beberapa kesimpulan dari kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan, adalah:

- a. Program *Pre-Employment Soft Skill Training* efektif dalam meningkatkan kemampuan mahasiswa tunanetra dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.
- b. Program *Pre-Employment Soft Skill Training* memperoleh evaluasi yang cukup baik, terutama pada aspek penguasaan *Trainer* terhadap materi pelatihan, serta cara penyampaian materi. Sementara itu, ketersediaan waktu menjadi aspek yang memperoleh penilaian paling rendah karena terbatasnya waktu yang tersedia jika dibandingkan dengan materi pelatihan yang cukup banyak.

Beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan untuk kegiatan *pre-employment soft skill training* berikutnya adalah:

- a. Mengingat di lapangan banyak ditemukan tunanetra yang sebetulnya berusia 18 – 25 tahun, namun belum mengenyam pendidikan tinggi (*higher education*), program pelatihan *Pre-Employment Soft Skill* perlu diperluas sasarannya, yaitu tidak hanya untuk mahasiswa tunanetra, namun juga bagi remaja berusia mahasiswa, namun belum memiliki kesempatan berkuliah. Hal ini perlu dipertimbangkan karena tidak semua tunanetra memiliki kemampuan yang memadai (baik dalam hal kemampuan fisik, intelektual, maupun finansial) untuk berkuliah.
- b. Waktu pelaksanaan *Pre-Employment Soft Skill* perlu diperpanjang paling tidak menjadi tiga hari, sehingga seluruh materi pelatihan dapat tersampaikan secara optimal. Dengan tambahan waktu tersebut, peserta juga memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memahami materi pelatihan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Boyd, Denise & Bee, Helen. (2006). *Life Span Development*. USA; Pearson Education, Inc
- Ifdil. (2010). Bimbingan Karir di SLTA. [www.konselingindonesia.com](http://www.konselingindonesia.com) (Diunduh pada bulan Mei, 2014)
- Monks, FJ. (2001). Psikologi Perkembangan; Pengantar dalam Berbagai Bagiannya. Yogyakarta; Gajah Mada Universitas Press
- Papalia, Diane E, Olds, Sally W, & Feldman, Duskin F(2007). *Human Development 9<sup>th</sup> edition*. New York; MacGraw-Hill
- Super, D. E. (2006). *A Life Span, Life Space Approach, Career Choice and Development*. San Fransico; Jossey – Bass Publishers