

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di LPK MMI, dapat disimpulkan bahwa strategi pelatihan yang diterapkan pengelola dalam membangun asumsi diri peserta telah dijalankan secara efektif dengan mengacu pada prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa atau andragogi. Strategi ini mencakup berbagai pendekatan yang menekankan kemandirian peserta dalam proses belajar, tanggung jawab individu terhadap perkembangan diri, serta kesadaran akan peran mereka sebagai calon tenaga kerja profesional. Selain itu, pengelola dan instruktur memberikan ruang bagi peserta untuk mengambil keputusan, melatih kedisiplinan, serta mengembangkan kesadaran tugas dan peran melalui kegiatan terstruktur yang menyerupai kondisi nyata di dunia kerja Jepang. Selain itu, strategi ini juga mengakomodasi pengalaman hidup peserta sebagai sumber belajar yang bermakna, serta mendorong motivasi intrinsik dengan mengaitkan materi pelatihan langsung pada tujuan karier dan kebutuhan pribadi peserta. Dukungan instruktur, metode reflektif, dan pendekatan pembelajaran partisipatif menjadi bagian penting dalam memperkuat asumsi diri peserta.

Kesiapan kerja peserta pelatihan di LPK MMI terlihat berkembang secara menyeluruh, mencakup keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian. Melalui latihan praktik yang konsisten serta pembiasaan terhadap budaya kerja Jepang, peserta mengasah kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Jepang, bekerja sama, memecahkan masalah, dan mengelola waktu. Pengetahuan dan pemahaman mereka mengenai etika kerja, prosedur kerja, serta konteks sosial budaya di lingkungan kerja Jepang juga semakin matang, terlihat dari cara mereka menguasai materi dan menerapkannya dalam simulasi kerja. Dari sisi kepribadian, nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, motivasi, dan kepercayaan diri semakin

tertanam, menjadi modal penting bagi mereka untuk memasuki dunia kerja profesional dan multikultural.

Dalam proses pelatihan, ditemukan pula berbagai faktor pendukung dan penghambat dalam membangun asumsi diri peserta. Faktor pendukung internal meliputi fleksibilitas program pelatihan, pembiasaan belajar mandiri, dukungan instruktur yang berkompeten, serta penerapan pendekatan pembelajaran aktif yang kontekstual. Selain itu, kerja sama eksternal dengan lembaga-lembaga terkait, seperti Balai Latihan Kerja (BLK), yayasan lansia, Asosiasi Pelatihan Luar Negeri (AP2LN), dan lembaga penerima di Jepang menjadi peluang strategis yang memperkuat kualitas pelatihan. Namun demikian, proses pelatihan juga menghadapi beberapa kendala, antara lain perbedaan latar belakang pendidikan peserta, tingkat kepercayaan diri peserta yang masih rendah di awal pelatihan, keterbatasan fasilitas asrama, serta tekanan eksternal dari keluarga dan lingkungan sosial. Walaupun demikian, strategi pendampingan oleh wali kelas dan instruktur terbukti efektif dalam membantu peserta mengatasi hambatan tersebut dan menjaga keberlangsungan proses belajar. Secara keseluruhan, pelatihan di LPK MMI telah berhasil membangun kesiapan kerja peserta secara menyeluruh melalui strategi pelatihan yang terarah, reflektif, dan responsif terhadap kebutuhan pembelajar dewasa.

5.2.Saran

Berikut merupakan saran yang dapat disampaikan, setelah peneliti melakukan penelitian, yaitu:

5.2.1 Bagi LPK Mulia Mandiri Indonesia

LPK MMI disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat strategi pelatihan berbasis andragogi dengan menekankan partisipasi aktif dan kemandirian peserta. Untuk mengatasi perbedaan latar belakang pendidikan, LPK dapat menyiapkan orientasi kelas yang menekankan penguasaan dasar, seperti bahasa Jepang tingkat awal, kemampuan membaca dan memahami instruksi kerja, serta etika kerja, sebelum peserta mengikuti materi inti. Selain itu, perluasan kerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) penting dilakukan

guna membuka akses ke berbagai bidang keterampilan dan praktik kerja, sehingga memperkaya pengalaman peserta dan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja global semakin kuat.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji lembaga pelatihan dengan karakteristik maupun negara tujuan penempatan yang berbeda, sehingga dapat diperoleh gambaran perbandingan yang lebih menyeluruh. Selain itu, penelitian dapat diarahkan pada penelusuran pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja pekerja migran Indonesia di negara tujuan, serta menelaah dampak jangka panjang dari pelatihan tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai efektivitas pelatihan calon pekerja migran.