

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada zaman era globalisasi sekarang ini usaha pemenuhan kebutuhan hidup manusia tidak terlepas dari dunia pekerjaan. Kebutuhan ekonomi menjadi prioritas setiap individu untuk dapat hidup berkecukupan serta sejahtera dalam menjalani kehidupannya. Dalam usaha pemenuhannya, tentu saja tiap individu dituntut untuk mencari suatu mata pencaharian sebagai usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya. Hal ini didukung penuh oleh Negara sebagaimana tercatat pada di UUD pasal 27 ayat 2 yaitu mengenai hak dan kewajiban setiap warga negara yaitu : “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Di Indonesia yang notabene mempunyai jumlah penduduk yang cukup padat ini, salah satu masalah yang dihadapi yaitu sulitnya mencari lahan pekerjaan. Menurut Kementerian PPN / Bappenas, sampai dengan Agustus tahun 2012 tercatat sejumlah 7.240.000 jiwa angka pengangguran yang terdapat di Indonesia. Sempitnya lahan pekerjaan di negeri sendiri menjadi faktor utama tingginya angka pengangguran di Indonesia. Hal ini pun memicu para pencari kerja untuk dapat mencari dan memperoleh pekerjaan tidak hanya di negeri sendiri, melainkan menjadi tenaga kerja di luar negeri. Kondisi ini didukung oleh lembaga-lembaga penyalur tenaga kerja baik itu dari pihak pemerintah maupun lembaga swasta yang berusaha membantu

para pencari kerja untuk dapat memperoleh pekerjaan di luar negeri sebagai tenaga kerja luar negeri atau tenaga kerja Indonesia (TKI). Selain itu, para calon tenaga kerja luar negeri inipun harus mempunyai kompetensi dan kualitas SDM yang bersaing, diantaranya ilmu pengetahuan, keterampilan kerja, etos kerja serta wawasan dan pengalaman yang mumpuni.

Australian National Training Authority (ANTA, 2003) menyatakan bahwa keterampilan *employability* serta kompetensi kerja seorang tenaga kerja khususnya tenaga kerja luar negeri, yaitu diantaranya : 1) keterampilan dasar yang meliputi kemampuan membaca, menulis dan berhitung; 2) keterampilan interpersonal yang meliputi kemampuan komunikasi dan kerjasama tim; 3) atribut diri yang meliputi kemampuan belajar dan bagaimana menghadapi perubahan yang terjadi di masyarakat.

Dalam pemenuhan kompetensi dan kualitas SDM para calon tenaga kerja luar negeri ini, dibutuhkan suatu proses pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh lembaga penyalur tenaga kerja pemerintah maupun swasta. Usaha memberikan kompetensi pelatihan kepada calon tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dapat dilakukan melalui pendidikan non formal, seperti definisi yang dikemukakan oleh Philip H. Combs dalam Joesoef (1986: 50) menyatakan bahwa :

Pendidikan luar sekolah adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir yang diselenggarakan diluar system formal, baik tersendiri maupun merupakan

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

bagian dari suatu kegiatan yang luas yang dimaksudkan untuk memberikan layanan kepada sasaran didik tertentu dalam rangka mencapai tujuan belajar.

Sebagaimana yang dikemukakan diatas, proses pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja ini bermaksud untuk mencetak tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan mereka dalam menghadapi tantangan kerja yang akan mereka hadapi di luar negeri. Sebagian besar, masalah yang muncul terhadap TKI diluar negeri adalah pada pelatihan yang tidak sempurna. Akibat pelatihan terhadap TKI yang tidak sempurna ini, banyak menimbulkan masalah diluar negeri. Sehingga diperlukan pelatihan yang dapat memenuhi kriteria sebagai tempat pelatihan tenaga kerja Indonesia luar negeri.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM bagi calon tenaga kerja luar negeri ini, tentunya sangat berpengaruh pada kompetensi kerja mereka dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya kelak, seperti yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.

Keberhasilan pelatihan pun bergantung pada pengelolaan pelatihan yang baik. Pengelolaan program pelatihan atau manajemen pelatihan identik dengan manajemen proyek atau pada istilah lain sama dengan mengelola proyek. Definisi dari pengelolaan itu sendiri adalah ilmu dan seni untuk mengatur pemanfaatan sumber

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2003).

LPK Putra Maju adalah salah satu lembaga pelatihan serta kursus yang bergerak dibidang pengembangan keterampilan kerja bagi calon tenaga kerja luar negeri khususnya ke Jepang. Melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Putra Maju, pelaksanaan pelatihan yang ditujukan bagi para calon tenaga kerja ke Jepang ini bermaksud untuk membekali peserta pelatihannya dalam menempuh masa perekrutan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh Kemenakertrans Republik Indonesia untuk dapat disalurkan menjadi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Jepang. Selain itu, LPK Putra Maju ini bekerjasama dengan IMM Japan / IM Japan dalam menyalurkan peserta pelatihan yang sudah siap dipekerjakan di perusahaan-perusahaan Jepang di Indonesia.

Pelaksanaan pelatihan pra rekrutmen ini tentu saja harus sesuai dengan apa saja kebutuhan para peserta pelatihan dalam menempuh masa perekrutan tenaga kerja nantinya. Selain itu, fasilitas pelatihan yang lengkap dan tenaga pelatih yang berkompeten menjadi salah satu keunggulan LPK Putra Maju untuk dapat mencapai keberhasilan tujuan pelatihan pra rekrutmen ini.

Adapun beberapa materi pokok pelatihan yang diajarkan diantaranya seperti bahasa, budaya, fisik, matematika, serta bimbingan sikap, mental, kedisiplinan dan motivasi kerja. Pelaksanaan pada pelatihan yang terorganisir dan kurikulum pelatihan

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

yang telah disesuaikan menjadi jaminan LPK Putra Maju untuk dapat memenuhi tujuan pelatihan yang diikuti peserta, apabila ada peserta yang masih belum berkompeten di akhir pelaksanaan pelatihan, LPK Putra Maju siap menjamin untuk memberikan proses pelatihan tambahan bagi peserta yang belum berkompeten ini sampai mereka dapat lulus dan mempunyai kompetensi sesuai dengan tujuan proses pelatihan.

Pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang ini, tentu saja menjadi salah satu bidang kajian dalam Pendidikan Luar Sekolah (PLS) khususnya bidang pendidikan dan pelatihan diluar sistem dan proses pendidikan formal yang berperan penting dalam usaha pemenuhan kualitas SDM dan pendidikan bagi masyarakat. Pelatihan pra rekrutmen ini diharapkan menjadi suatu referensi dalam dunia Pendidikan Luar Sekolah (PLS) khususnya di bidang pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya dapat dikembangkan menjadi suatu model pelatihan yang efektif dalam prosesnya mengembangkan keterampilan kerja para peserta pelatihannya yang akan menjadi tenaga kerja di luar negeri atau tenaga kerja Indonesia (TKI).

Dari apa yang dipaparkan diatas, maka perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana pengelolaan dan pelaksanaan pembelajaran pada pelatihan pra rekrutmen bagi tenaga kerja magang ke Jepang yang diselenggarakan oleh LPK Putra Maju dalam meningkatkan keterampilan kerja para peserta pelatihannya sebagai suatu penelitian yang lebih lanjut mengenai studi deskriptif pelatihan yang dilakukan oleh LPK Putra Maju.

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan studi deskriptif dengan mengangkat judul penelitian “Pengelolaan pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang ke Jepang dalam meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan”.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Melihat latar belakang diatas, maka penulis akan memaparkan beberapa hasil identifikasi sebagai berikut:

1. Ketatnya persaingan dalam mengikuti masa perekrutan tenaga kerja yang dilakukan oleh IM Japan untuk dapat ditempatkan sebagai tenaga kerja di perusahaan di Jepang. Sehingga diperlukan pengelolaan dan pelaksanaan pada pelatihan yang dapat memenuhi kriteria sebagai tempat pelatihan calon tenaga kerja ke Jepang yang mencetak lulusan peserta pelatihan yang berkompeten dalam mengikuti masa perekrutan tenaga kerja.
2. Standar persyaratan yang ditetapkan oleh IM Japan, mewajibkan para calon tenaga kerja yang mengikuti masa perekrutan tenaga kerja ke Jepang untuk dapat memenuhi persyaratan mulai dari kompetensi dalam bidang pengetahuan bahasa Jepang, budaya Jepang, matematika dan kriteria fisik yang memenuhi standar persyaratan.

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Pengelolaan dan pelaksanaan pelatihan yang tidak sempurna bagi peserta pelatihan banyak menimbulkan gugurnya calon tenaga kerja pada masa perekrutan yang dilakukan oleh IM Japan.
4. Kurikulum pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang dibuat oleh pengelola dan instruktur pelatihan dengan mengacu pada tujuan pelatihan, karena kegiatan pelatihan disesuaikan pada kebutuhan peserta pelatihan untuk dapat memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan dalam mengikuti masa perekrutan oleh IM Japan.
5. LPK Putra Maju sebagai salah satu lembaga pelatihan pra rekrutmen bagi calon tenaga kerja ke Jepang, menjadi salah satu tempat pelatihan untuk mengembangkan kompetensi para calon tenaga kerja ke Jepang.

Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Pengelolaan pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang ke Jepang dalam meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan di LPK Putra Maju Lembang?”

Dari perumusan masalah tersebut, untuk memperjelas lingkup penelitian, peneliti merumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju?

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Bagaimana evaluasi pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju?
4. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pengelolaan pada pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju Lembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai:

1. Perencanaan pelatihan pra rekrutmen ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju Lembang.
2. Pelaksanaan pelatihan pra rekrutmen ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju Lembang.
3. Evaluasi pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju Lembang.
4. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pengelolaan pelatihan pra rekrutmen magang ke Jepang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan di LPK Putra Maju Lembang.

D. Manfaat Penelitian

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1. Manfaat secara konseptual teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pendidikan, khususnya dalam pengembangan model pendidikan dan pelatihan.

2. Manfaat Praktis (Operasional)

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam bidang pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu kajian Pendidikan Luar Sekolah (PLS).
- b. Sebagai bahan masukan bagi para praktisi, khususnya pemerintah dan pengelola dalam menyelenggarakan atau mengelola program-program pelatihan bagi calon tenaga kerja luar negeri.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan selanjutnya, maka peneliti membagi pokok-pokok pembahasan mengenai isi serta materi yang terdiri dari :

1. **BAB I Pendahuluan** terdiri dari (1) Latar belakang penelitian masalah, (2) Identifikasi masalah dan perumusan, (3) Tujuan Penulisan penelitian, (4) Manfaat penelitian, (5) Struktur organisasi skripsi
2. **BAB II Kajian Teoritis** terdiri dari (1) Konsep Pelatihan dalam PLS, (2) Pengelolaan Pelatihan dalam PLS (3) Konsep Kompetensi

Fajar Adi Nugraha , 2013

Pengelolaan Pada Pelatihan Pra Rekrutmen Magang Ke Jepang Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Pelatihan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. **BAB III Metode Penelitian** terdiri dari (1) Lokasi dan Subjek Penelitian, (2) Desain Penelitian, (3) Metode Penelitian, (4) Definisi Operasional, (5) Instrumen Penelitian, (6) Proses Pengembangan Instrumen, (7) Teknik Pengumpulan Data, (8) Analisis Data.
4. **BAB IV Pembahasan dan Hasil Penelitian** terdiri dari (1) Gambaran umum lokasi penelitian, (2) Identitas Responden, (3) Pengolahan dan Analisis data (4) Pembahasan hasil penelitian.
5. **BAB V Kesimpulan dan Saran** terdiri dari kesimpulan dan saran dari peneliti yang dirumuskan dari hasil penelitian di lapangan.