

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga Kerja Indonesia atau TKI merupakan setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dan terdaftar di Instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Mengutip data Badan Pusat Statistik (BPS) bulan Agustus 2015, jumlah angkatan usia kerja Indonesia sebanyak 122,4 juta orang. Dari jumlah tersebut, orang yang bekerja sebanyak 114,82 juta. Sementara jumlah pengangguran sebanyak 7,56 juta orang. Dari jumlah angkatan kerja tersebut masih didominasi oleh pekerja yang berpendidikan rendah. Data statistik tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja Indonesia yang mengakibatkan kualitas kinerja dan kompetensi dinilai lebih rendah dibandingkan dengan negara berkembang lainnya.

Menurut Abdul Wahab (2013 : hlm.4) “saat ini pemerintah telah mengalokasikan 30% dari APBN untuk membangun sumber daya manusia kita melalui pendidikan, salah satu pilar utama membangun SDM adalah melalui pendidikan, ketika pendidikan formal tenaga kerja meningkat maka kualitasnya pun akan meningkat”. Berdasarkan pernyataan Abdul Wahab selaku petinggi di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dapat disimpulkan bahwa TKI sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang wajib memiliki kompetensi yang baik dan berkualitas untuk siap bekerja di luar negeri. Tersedianya TKI yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan nasional saat ini. TKI yang berkualitas adalah TKI terdidik dengan tingkat keahlian dan keterampilan yang mampu berkompetisi dengan tenaga kerja dari manapun. Pelatihan kerja menjadi salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional dalam aspek peningkatan kompetensi dan kualitas kinerja tenaga kerja Indonesia.

Saat ini belum semua sektor ketenagakerjaan dinilai siap dalam implementasi perdagangan bebas di kawasan Asia Tenggara yang akan berlaku pada Januari 2016. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dakhiri dalam laporan Yunita (2015:1) pada [vivanews.com](http://vivanews.com) menyatakan “pemerintah telah mempersiapkan tiga strategi menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di sektor ketenagakerjaan. Ketiga strategi tersebut adalah percepatan peningkatan kompetensi dan kinerja tenaga kerja, percepatan sertifikasi kompetensi, dan pengendalian tenaga kerja asing”. Dari ketiga strategi tersebut bisa menjadi salah satu upaya dalam peningkatan kualitas dan kinerja tenaga kerja Indonesia sebagai sumber daya manusia yang produktif.

Berikut merupakan data hasil belajar para peserta pelatihan calon tenaga kerja Indonesia untuk negara Malaysia di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri pada tahun 2015.

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Belajar Peserta Pelatihan Calon Tenaga Kerja Indonesia**  
**untuk negara Malaysia tahun 2014**

<b>Angkatan</b>	<b>Jumlah Peserta Pelatihan</b>	<b>Rata-rata nilai akhir (hasil belajar) per angkatan (skala 0-10)</b>
1	20 peserta	7,3
2	20 peserta	7,3
3	20 peserta	7,3
4	20 peserta	6,9
5	20 peserta	7,4
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>7,2</b>

Jika dilihat dari data tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil belajar para peserta pelatihan calon tenaga kerja Indonesia untuk negara Malaysia pada tahun 2015 dengan persentase rata-rata keseluruhan 7,2 (72%) dan termasuk dalam

kategori baik. Data hasil belajar tersebut merupakan capaian pembelajaran para peserta selama mengikuti pelatihan yang mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan yang disusun dari berbagai unit-unit kompetensi sesuai dengan susunan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi di BLTKLN Jabar. Sementara dari hasil tanggapan para *user* (para pengguna lulusan pelatihan/TKI) rata-rata menyatakan cukup puas dengan kinerja para tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara Malaysia.

Selain data hasil belajar dan tanggapan kepuasan *user* tersebut bukan satu-satunya data yang bisa diidentifikasi, terdapat beberapa laporan mengenai rendahnya tingkat kinerja para TKI di luar negeri, dimulai dari banyaknya tindakan kekerasan terhadap tenaga kerja oleh pengguna/*user*, TKI yang tidak diberikan gaji/upah, TKI yang dipecat dari pekerjaan dan dipulangkan ke Indonesia, dan berbagai laporan lainnya yang menunjukkan indikasi rendahnya kompetensi dan kualitas kinerja para TKI. Salah satunya, berdasarkan laporan Fanny Octavianus (2015) dalam [vivanews.com](http://vivanews.com) :

12 TKI dinyatakan kabur dari perusahaan tempat mereka bekerja di negara Malaysia. Saat kabur para TKI tidak membawa KTKLN (Kartu Tanda Kerja Luar Negeri). Selain beralasan tak betah, beberapa TKI mengeluh mendapat pekerjaan yang kurang mereka kuasai, sehingga gaji mereka tak dibayar beberapa bulan hingga setahun lebih. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) masih menelusuri kasus kaburnya 12 TKI di Malaysia. Peristiwa tersebut terjadi sejak tahun 2012 hingga 2015.

Permasalahan tersebut dipastikan bermula dari masih banyaknya TKI yang memiliki kinerja rendah dan kurang kompeten dalam bekerja di luar negeri, faktor lain munculnya permasalahan tersebut juga karena pemerintah kurang tegas dalam pengawasan pelaksanaan UU 39 tahun 2004 yang mewajibkan calon TKI yang akan ke luar negeri wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan 21 hari, sehingga masih banyak TKI yang berangkat tidak memiliki kualitas kinerja yang baik.

Ketika pengetahuan dan keterampilan yang dihasilkan selama ini hanya dimiliki TKI selama masa pelatihan di lembaga pelatihan dan ketika pengetahuan yang jelas-jelas sebagai “*know-how*” saja, ternyata sedikit sekali pengetahuan itu mendapat tempat di tempat kerja. Hal ini didukung oleh pendapat dari Boud & Solomon (2003:14) “sejak pengetahuan itu dikaitkan dengan produktivitas dan kinerja pekerja, maka pengetahuan yang dikembangkan sekarang ini terkait dengan perusahaan dan tempat kerja”. Pernyataan tersebut menunjukkan pentingnya menyusun kurikulum pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pasar kerja menjadi modal utama dalam menentukan tenaga kerja yang berkompeten sehingga layak berangkat dan memiliki kinerja yang baik untuk bekerja di luar negeri.

Kinerja seorang TKI dapat dilihat dari bagaimana TKI tersebut melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2002, hlm.34) "ada beberapa hal yang menjadi aspek penting untuk mengukur ketercapaian kinerja yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja".

Dari keempat aspek kinerja tersebut, dua hal terkait dengan aspek keluaran dan hasil pekerjaan, yaitu : kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu : penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerjasama dengan rekan kerja. Dari empat dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Kualitas kerja dapat dilihat dari beberapa hal, bagaimana kemampuan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan bagaimana kemampuan seorang tenaga kerja dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan tersebut. Setiap tenaga kerja dituntut untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat waktu, namun terlepas dari kecepatan tersebut ketelitian juga merupakan poin penting yang harus dimiliki seorang tenaga kerja. Mengoreksi beberapa kali pekerjaan merupakan hal yang harus dilakukan seorang tenaga kerja untuk mencegah kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut, apabila

seorang tenaga kerja kurang teliti dalam bekerja maka akan berakibat fatal pada pihak yang bersangkutan terutama pada perusahaan atau lembaga tempat bekerja seorang tenaga kerja.

Selain ketelitian, hal lain yang menggambarkan kualitas kerja yaitu tanggungjawab dalam bekerja. Seorang tenaga kerja yang baik harus memahami dan sanggup menghadapi setiap tantangan dan resiko dalam sebuah pekerjaan. Tenaga kerja dituntut harus mampu bertanggungjawab atas setiap tugas dalam pekerjaan yang telah dibebankan kepada tenaga kerja tersebut.

Aspek Kuantitas kerja merupakan indikator tingkat kinerja seorang tenaga kerja yang dibuktikan dengan tingkat produktivitas kerja seorang tenaga kerja. hal ini dapat dilihat dari tingkat kemampuan seorang tenaga kerja menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan ketepatan waktu juga ketepatan tujuan pekerjaan.

Penggunaan waktu kerja juga merupakan aspek penting dari kinerja seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja yang baik adalah seorang tenaga kerja yang mampu disiplin dan mentaati peraturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penggunaan waktu kerja mencakup tingkat kehadiran dan tingkat ketepatan waktu seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Aspek selanjutnya yaitu kerjasama dengan sesama rekan kerja. Kerjasama merupakan tuntutan bagi setiap tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Seorang tenaga kerja yang baik harus mampu bersifat kooperatif yaitu mampu bekerjasama baik secara internal (bekerjasama antar sesama tenaga kerja), maupun bekerjasama secara eksternal (bekerjasama antara tenaga kerja dengan atasan).

Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri sebagai lembaga penyelenggara pelatihan kerja bagi calon TKI menerapkan kurikulum berbasis kompetensi sebagai acuan dasar pengembangan program pelatihan kerja bagi calon TKI yang dimulai dari tahap rekrutmen dan seleksi calon TKI hingga tahap pemberangkatan akhir TKI.

Berdasarkan hasil wawancara dari pihak Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri Provinsi Jawa Barat (BLTKLN Jabar), diketahui bahwa saat ini belum

semua lembaga pendidikan dan pelatihan yang menerapkan kurikulum berbasis standar kompetensi dengan lulusan yang hanya berada di level operator, dan belum bisa memenuhi kebutuhan industri untuk level teknisi dan manajer.

Fenomena-fenomena yang terjadi dalam pelatihan kerja saat ini antara lain: pertama, kurangnya pemahaman masyarakat tentang pelatihan kerja, profesi, karier, vokasi, dan okupasi. Hal yang kedua, adanya perkembangan dan kemajuan arus globalisasi dan tuntutan otonomi/desentralisasi, dunia pendidikan teknologi dan vokasi terus menerus berkembang, oleh karena itu membutuhkan perencanaan dan model-model pembelajaran yang tepat, efektif dan efisien. Hal yang ketiga, kurangnya pengawasan dan pengendalian sistem pelatihan, pemberangkatan, dan pengawasan TKI di tempat kerja.

Pelatihan pada dasarnya lebih menekankan pada pembekalan dan pembentukan kompetensi sebagai kualitas dasar TKI untuk siap berangkat dan layak bekerja ke luar negeri, sedangkan pengembangan kinerja dan produktivitas TKI sebagai pengembangan kompetensi TKI terjadi di tempat kerja. Untuk membentuk TKI yang berkompoten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, diperlukan kerjasama antara lembaga pelatihan, pemerintah, masyarakat, dan badan swasta (pengguna lulusan) dalam memprioritaskan proses implementasi kurikulum pelatihan yang tepat bagi calon TKI.

Perusahaan sebagai pengguna/*user* tenaga kerja lulusan suatu lembaga pelatihan lebih memilih tenaga kerja yang berkompoten dan mampu berkompetisi agar dapat meningkatkan produktivias kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan pendapat Zainal Arifin (2011:16) “studi kurikulum akan banyak membantu pemakai lulusan dalam menyeleksi calon tenaga kerja yang handal, energik, disiplin, bertanggungjawab, jujur, ulet, tepat, dan berkualitas”. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa para pengguna/*user* lulusan selalu melakukan seleksi penerimaan calon tenaga kerja. Kurikulum pelatihan menjadi acuan atau pedoman utama dalam pertimbangan pengguna lulusan menyeleksi calon tenaga kerja. Kadar pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki calon tenaga

kerja merupakan hasil dari kurikulum pelatihan yang telah mereka tempuh di lembaga pelatihan, sehingga pengguna lulusan harus mempelajari terlebih dahulu kurikulum pelatihan yang ditempuh para calon tenaga kerja tersebut sebagai gambaran awal tahap seleksi calon tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki kinerja yang berkualitas.

Implementasi kurikulum pelatihan yang diprioritaskan harus relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha sehingga daya serap lulusan akan lebih besar pada pasar kerja dan dunia usaha, yang secara otomatis akan berdampak pada relevansi peningkatan kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi calon TKI. Terdapat sekurang-kurangnya tiga poin yang harus dicapai dari implementasi kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, diantaranya yaitu : *Pertama*, Kurikulum pelatihan yang mendukung program penempatan pencari kerja dan penanggulangan pengangguran. *Kedua*, Kurikulum pelatihan untuk mendukung program peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. *Ketiga*, Kurikulum pelatihan yang mendukung program ekspor jasa tenaga kerja.

Salah satu upaya Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri (BLTKLN) untuk meningkatkan kinerja para TKI yang dilatih melalui implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi. Upaya tersebut dapat diwujudkan antara lain melalui pelatihan kerja. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 yang berbunyi :

Sislatkernas merupakan panduan arah kebijakan bagi terselenggaranya pelatihan kerja secara terarah, sistematis, dan sinergis dalam menyelenggarakan pelatihan di berbagai bidang, sektor, instansi, pusat maupun daerah agar tujuan pelatihan kerja dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Pelatihan Kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, kinerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan harus dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan hingga evaluasi, sehingga peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dapat dilakukan. Orientasi pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau kebutuhan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi.

Pelatihan kerja harus dilihat sebagai kegiatan investasi sumber daya manusia (*Human Capital Investment*), baik pada tingkat makro maupun tingkat mikro. Oleh karena itu, pelatihan kerja harus direncanakan secara cermat dan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Keberhasilan pelatihan kerja tidak hanya diukur dari *output* pelatihan berupa sertifikat tanda kelulusan peserta pelatihan yang telah sesuai dengan tujuan pelatihan, tetapi juga dari *outcome* pelatihan berupa kinerja yang diaplikasikan oleh lulusan pelatihan sebagai TKI. Dalam kaitannya dengan hal ini, pelatihan kerja bagi tenaga kerja harus bermuara pada penempatan kerja, sedangkan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang sudah bekerja harus berdampak pada peningkatan produktivitas kinerja TKI.

Ketua Komite Tetap Kadin Bidang Sertifikasi dan Kompetensi Sumarna Abdurahman dalam laporan Yunita pada [vivanews.com](http://vivanews.com) (2014:1) menyatakan "standar kompetensi tenaga kerja dibutuhkan untuk digabungkan dengan kurikulum pendidikan, kurikulum seharusnya berbasis standar kompetensi agar begitu peserta pelatihan lulus menempuh pelatihan sudah benar-benar siap kerja". Pentingnya penyusunan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dimaksudkan untuk pelaksanaan program pelatihan calon tenaga kerja yang sistematis dan terstruktur dimulai dari tahap perencanaan program pelatihan yang berfokus pada tujuan lembaga pelatihan, kebutuhan pasar kerja, dan standar kompetensi kerja



nasioanl Indonesia (SKKNI) yang kemudian diuraikan melalui capaian unit-unit kompetensi peserta pelatihan, tahap pengembangan dan pelaksanaan program pelatihan, hingga tahap monitoring (pengawasan) dan evaluasi program pelatihan sebagai bahan perbaikan program pelatihan selanjutnya.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan standar kriteria kinerja yang efektif di tempat kerja pada situasi tertentu. Hal ini diperkuat dengan pendapat menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2009, hlm.301) "kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya." Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangatlah erat, seorang tenaga kerja harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Kompetensi memungkinkan tenaga kerja mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan persyaratan utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga kerja. Apabila kompetensi yang dimiliki tenaga kerja cukup baik, maka dapat dipastikan perilaku tenaga kerja tersebut dalam bekerja yang hasilnya berupa kinerja yang baik. Program pelatihan bagi calon TKI harus dikelola secara tepat dan seksama agar tujuan dan sasaran program pelatihan dapat dicapai melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian data-data tersebut, peneliti memandang implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dapat menciptakan lulusan pelatihan sebagai tenaga kerja yang memiliki kinerja baik dan siap bersaing bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Hal penting dari pelatihan berbasis kompetensi yaitu hal itu difokuskan tidak hanya pada pekerjaan yang sebenarnya yang diperlukan di tempat kerja, tetapi juga kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk situasi dan lingkungan baru di luar negeri. Dalam penelitian yang berjudul *Aging and Human Performance*, Neil Charness (2008 :

22) menyebutkan bahwa “*training is also a robust way to improve performance at both the basic ability level and the level of task performance*”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan juga digambarkan sebagai cara yang kuat untuk meningkatkan kinerja baik kemampuan dasar dan keterampilan dalam bekerja.

Pelaksanaan program (*actual program*) pelatihan pada prinsipnya sangat situasional. Artinya dengan adanya penekanan pada perhitungan kebutuhan pasar kerja, tujuan lembaga pelatihan, dan capaian pembelajaran peserta pelatihan akan membentuk model kurikulum pelatihan secara khusus melalui penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan.

Kepentingan lain dari pelatihan berbasis kompetensi yaitu memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar : keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

Melalui Implementasi Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi diharapkan setiap peserta pelatihan dapat mengatasi *gap* antara kompetensi yang dibentuk selama pelatihan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang dibutuhkan.

Kompetensi kerja yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja TKI sebagai lulusan pelatihan yang merupakan pengalaman belajar (hasil belajar) dari suatu program pelatihan yang diikuti selama proses pelatihan. Kompetensi-kompetensi kerja tersebut diharapkan akan membentuk kinerja TKI yang berkualitas di tempat kerja. Indikator keberhasilan implementasi kurikulum pelatihan dapat dilihat dari kadarkualitas kerja TKI (dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu ketelitian kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan kecermatan), kuantitas kerja TKI (dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang

dihasilkan oleh tenaga kerja), penggunaan waktu kerja TKI (dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang), dan juga kadar kerjasama dengan rekan kerja TKI. Aspek-aspek kinerja TKI tersebut merupakan hasil pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan dan standar kompetensi yang telah dicapai oleh peserta pelatihan sehingga dapat bermanfaat bagi TKI (lulusan pelatihan) di tempat kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian atas keterkaitan antara kedua variabel yaitu hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja lulusan pelatihan calon tenaga kerja Indonesia, dan peneliti meyakini bahwa kurikulum pelatihan berbasis kompetensi menjadi salah satu jenis kurikulum pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas produktivitas dan kinerja para tenaga kerja Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi penelitian, maka Permasalahan pokok yang ingin di jawab pada penelitian ini yaitu:

Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja lulusan pelatihan calon tenaga kerja Indonesia untuk Malaysia di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri Jawa Barat?

Adapun permasalahan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara impleementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja lulusan pelatihan aspek kualitas kerja ?
2. Bagaimana hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja lulusan pelatihan aspek kuantitas kerja ?
3. Bagaimana hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis Kompetensi dengan kinerja lulusan pelatihan aspek penggunaan waktu kerja ?

4. Bagaimana hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis Kompetensi dengan kinerja lulusan pelatihan aspek kerjasama dengan rekan kerja ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami hubungan antara implementasi Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan Kinerja TKI sebagai lulusan pelatihan Calon Tenaga Kerja Indonesia untuk Malaysia di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri Jawa Barat. Secara spesifik tujuan penelitian ini ialah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja aspek kualitas kerja lulusan pelatihan.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja aspek kuantitas kerja lulusan pelatihan.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja aspek penggunaan waktu kerja lulusan pelatihan.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja aspek kerjasama dengan rekan kerja lulusan pelatihan.

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka penelitian akan memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis seperti yang diuraikan berikut ini :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan konsep-konsep kurikulum berbasis kompetensi yang menunjang peningkatan kualitas

calon tenaga kerja Indonesia di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri Jawa Barat.

## **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dampak yang positif bagi :

- a. Peserta pelatihan,** penelitian ini diharapkan mampu membantu peningkatan kompetensi kerja dan kinerja calon tenaga kerja Indonesia yang siap bersaing di luar negeri;
- b. Instruktur pelatihan,** penelitian ini diharapkan mampu membantu peningkatan kualitas kompetensi instruktur dalam melatih para peserta pelatihan dan mampu mengembangkan program pelatihan dengan lebih baik;
- c. Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri Jawa Barat,** penelitian ini diharapkan mampu membantu peningkatan kualitas pelayanan dan peningkatan kualitas komponen sumber daya lembaga Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri Jawa Barat.
- d. Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan,** penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dalam pembelajaran mahasiswa, serta untuk bahan bacaan bagi mahasiswa Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.

## **E. Struktur Organisasi Penelitian**

Adapun struktur organisasi penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan secara garis besar permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian. Adapun sub bab yang terdapat pada BAB I yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian.

### **2. BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian. Adapun sub bab yang terdapat pada BAB II yaitu landasan teori yang diambil dari

berbagai sumber/literatur mengenai konsep implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi dan konsep kinerja, kerangka pemikiran, asumsi dan hipotesis penelitian.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan serangkaian prosedur pelaksanaan penelitian mulai dari pemilihan lokasi dan waktu penelitian, pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian, pemilihan populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, pemilihan jenis instrumen dan penyusunan instrumen penelitian, teknik pengembangan instrumen dan teknik analisis data penelitian.

### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan isi yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, hasil penelitian, dan kendala yang ditempuh selama proses penelitian mengenai upaya mencari keterkaitan hubungan antara implementasi kurikulum pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri Jawa Barat dengan kinerja Tenaga Kerja Indonesia sebagai lulusan pelatihan yang sedang bekerja di Negara Malaysia.

### **5. BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Pada bab ini diuraikan kesimpulan dan saran/rekomendasi dari peneliti sebagai penutup dari hasil penelitian dan permasalahan yang telah diidentifikasi dan dikaji dalam penelitian skripsi.