

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelatihan merupakan modal dasar dalam membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dewasa ini, pelatihan adalah proses penting dalam pengembangan SDM berbarengan dengan pembangunan ekonomi yang saling terkait satu sama lain. Pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi agar tercipta keseimbangan dalam proses pembangunan itu sendiri. Karena pembangunan industri bukan hanya erat kaitannya dengan pembangunan ekonomi secara menyeluruh, namun juga erat kaitannya dengan pembangunan sumber daya manusia.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik No.33/05/Th.XIV 5 Mei 2011 angkatan kerja Indonesia per Februari 2011 mencapai 119,4 juta orang, bertambah sekitar 2,9 juta orang dibanding angkatan kerja Agustus 2010 sebesar 116,5 juta orang atau bertambah 3,4 juta orang dibanding Februari 2010 sebesar 116, 0 juta orang. Hal ini menunjukkan banyaknya sumber daya manusia yang harus dipersiapkan untuk menjadi tenaga kerja yang memiliki keterampilan (profesionalisme) yang memadai untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dan menghasilkan sebuah produk baik berupa barang atau pun jasa. Tenaga kerja yang harus dipersiapkan tentunya adalah tenaga kerja yang akan bekerja di dalam negeri dan di luar negeri.

Calon Tenaga Kerja Luar Negeri (CTKLN) merupakan sumber daya manusia yang harus mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Seperti yang termaktub dalam undang-undang No.14/1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, dikemukakan bahwa “Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Seorang tenaga kerja dituntut agar selalu dapat menghasilkan produk baik berupa barang atau jasa sebaik mungkin. Sehingga seorang tenaga kerja harus mendapatkan keterampilan yang mumpuni untuk melakukan hal tersebut.

Berdasarkan Data yang ada di Kemnakertrans, total penempatan TKI baik formal maupun informal tahun 2011 sebanyak 581.081 orang. Sedangkan jumlah TKI pekerja domestik sampai dengan akhir 2011 tercatat sebanyak 2.601.590 orang yang tersebar di seluruh dunia. Adapun rinciannya yakni kawasan Timur Tengah dan Afrika sebanyak 1.422.650 orang atau 54,68%, kawasan Asia-Pasifik sebanyak 1.178.830 orang (45,31%) dan sisanya Eropa, Australia dan Amerika sebanyak 110 orang atau 0,004 %.

Dikutip dari Galamedia Sabtu, 29 Januari 2011, Kepala Disnakertran Jawa Barat mengatakan bahwa besarnya peluang kerja sektor formal di luar negeri dapat dimanfaatkan masyarakat sebagai pilihan ditengah keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri. Pemerintah provinsi Jawa Barat mendorong masyarakat asal Jawa Barat untuk bekerja di luar Jawa Barat termasuk di luar negeri untuk

menangkap peluang tersebut. Salah satu faktor penting yang harus dipersiapkan adalah kemampuan bahasa disamping keahlian lain sesuai dengan bidang pekerjaan yang dipilih. Untuk mendukung pilihan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jabar melalui Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri (BLTKLN) menyelenggarakan pelatihan keterampilan bahasa bagi pencari kerja luar negeri.

Sebagai bentuk dukungan dari program tersebut, diperlukan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing dalam dunia kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Oleh karena itu, diperlukan adanya penanganan khusus dari pemerintah guna mencapai target yang diharapkan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah provinsi Jawa Barat adalah melakukan pelatihan bahasa asing yang diselenggarakan oleh BLTKLN dibawah naungan Disnakertrans Provinsi Jawa Barat. Bahasa asing yang menjadi mata latih diantaranya Bahasa Inggris, Bahasa Korea, Bahasa Melayu, Bahasa Jepang, dan Bahasa Mandarin. Pemilihan bahasa ini disesuaikan dengan kebutuhan negara tujuan para pencari kerja luar negeri.

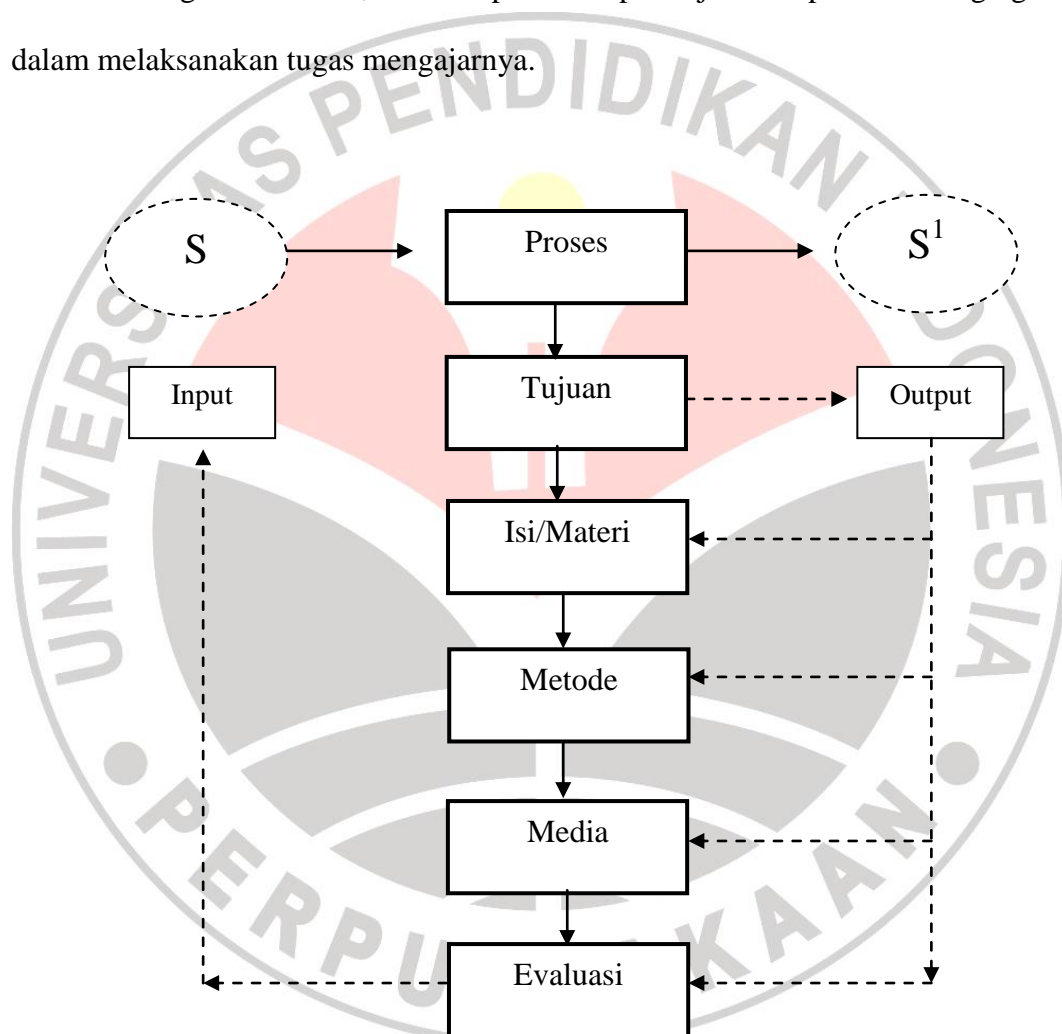
Tujuan dari pelatihan bahasa asing ini tentunya untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam dunia kerja khususnya di luar negeri. Salah satu kompetensi yang dipersiapkan dalam dunia kerja adalah kompetensi menyangkut keterampilan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan kerja. Keterampilan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan tentunya akan berdampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang bekerja di luar negeri. Keterampilan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan

ini akan menjadi bekal bagi para calon tenaga kerja luar negeri untuk menjadi sumber daya manusia yang mampu hidup secara mandiri, dinamis, dan sejahtera.

Proses pelatihan identik dengan pendidikan dan pembelajaran, karena di dalam sebuah pelatihan terdapat proses pendidikan dan pembelajaran yang dilaksanakan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sedangkan pembelajaran atau *instruction* sendiri berarti sebuah kegiatan yang sengaja dilakukan atau didesain untuk merubah tingkah laku seorang peserta didik dari tidak bisa menjadi bisa dan dari tidak tahu menjadi tahu. Ada pula yang mengartikan pembelajaran sebagai proses transfer informasi dan pengetahuan dari guru atau pengajar kepada peserta didik.

Proses pelatihan lebih menekankan pada kemampuan psikomotorik (keterampilan) dibandingkan dengan keterampilan kognitif. Oleh karena itu, dalam proses pelatihan diperlukan metode pembelajaran yang mampu menggali dan memperkuat keterampilan peserta didik. Metode pembelajaran yang dipilih harus mampu mengakomodir segala keterampilan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan.

Proses pelaksanaan pembelajaran sendiri diatur di dalam Standar Nasional Pendidikan Pada PP No. 19 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 6. Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Dengan demikian, standar proses dapat dijadikan pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.



Gambar 1.1 Komponen Proses Pembelajaran (Wina Sanjaya, 2006:59)

Berdasarkan bagan di atas, komponen dari proses pembelajaran terdiri dari tujuan, isi/materi, metode, media, dan evaluasi. Masing-masing komponen saling berinteraksi satu sama lain dan saling menunjang. Apabila salah satu komponen

tersebut tidak ada, maka proses pembelajaran tersebut tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, keseluruhan komponen pembelajaran ini wajib ada di setiap proses pembelajaran. Salah satu komponen yang penting dalam sebuah proses pembelajaran adalah metode pembelajaran.

Setelah membaca dan menganalisis laporan tahunan Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri (BLTKLN), pelatihan yang diselenggarakan oleh BLTKLN adalah pelatihan yang bersifat meningkatkan keterampilan berkomunikasi Calon Tenaga Kerja Luar Negeri. Pelatihan bahasa yang diselenggarakan adalah pelatihan Bahasa Inggris, Bahasa Melayu, Bahasa Korea, Bahasa Jepang, dan Bahasa Mandarin. Bahasa tersebut dipilih berdasarkan kebutuhan negara tujuan kerja yang sebagian besar tersebar di negara Asia dan Eropa. Pelatihan tersebut diselenggarakan selama 15 hari untuk setiap angkatan, dan setiap angkatan hanya dilatih satu bahasa negara tujuan kerja.

Berdasarkan pengalaman yang dialami oleh peneliti, mempelajari sebuah bahasa memerlukan proses yang sangat lama. Bahasa merupakan sebuah alat komunikasi yang dilakukan oleh setiap orang, namun penggunaannya berbeda disetiap belahan dunia. Mempersiapkan Calon Tenaga Kerja Luar Negeri (CTKLN) asal Indonesia untuk mampu menguasai sebuah bahasa asing merupakan hal yang tidaklah mudah. Diperlukan strategi khusus untuk mencapai kompetensi tersebut. Terlebih bahasa tersebut digunakan CTKLN untuk berkomunikasi dalam kehidupan sehari-hari di negeri orang.

Seperti yang telah diutarakan sebelumnya, proses pelatihan lebih menekankan pada aspek praktek dari pada teori. Oleh karena itu, dalam proses pembelajaran metode yang digunakan harus disesuaikan dengan prinsip pelatihan yakni menekankan pada aspek peningkatan keterampilan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mencoba menggali lebih dalam bagaimana proses pembelajaran khususnya metode pembelajaran yang digunakan pada pelatihan bahasa asing di BLTKLN. Mengingat singkatnya waktu pelatihan yang tersedia, dan tingginya kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi bahasa asing yang baik, peneliti merasa tertarik untuk mencoba mendeskripsikan bagaimana proses pembelajaran yang sebenarnya terjadi di BLTKLN. Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Metode Pembelajaran pada Pelatihan Bahasa Asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri”**

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan permasalahan yakni “Bagaimana penggunaan metode pembelajaran pada pelatihan bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri ? “

Masalah yang telah dirumuskan secara umum di atas, dapat diperinci lebih khusus sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan untuk menetapkan metode pembelajaran yang akan digunakan pada pelatihan bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri?

2. Bagaimana pelaksanaan penggunaan metode pembelajaran pada pelatihan bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri?
3. Bagaimana evaluasi penggunaan metode pembelajaran pada pelatihan bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri?
4. Apa saja kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh tim pengajar dalam menggunakan metode pembelajaran bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum yaitu untuk mengetahui penggunaan metode pembelajaran pada pelatihan bahasa asings di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan perencanaan untuk menetapkan metode pembelajaran yang akan digunakan pada pelatihan bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri.
2. Mendeskripsikan proses pelaksanaan penggunaan metode pembelajaran pada pelatihan bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri.
3. Mendeskripsikan proses evaluasi penggunaan metode pembelajaran pada pelatihan bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri.

4. Mengetahui kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh tim pengajar dalam menggunakan metode pembelajaran bahasa asing di Balai Latihan Tenaga Kerja Luar Negeri.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, yaitu:

1. Manfaat Praktis:

a. Bagi penulis

- 1) Mengaplikasikan kelimuan kurikulum dan teknologi pendidikan dalam kehidupan nyata.
- 2) Motivasi untuk lebih mengembangkan diri dalam melakukan penelitian pendidikan khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan.

b. Bagi diklat BLTKLN

- 1) Menjadi bahan/referensi bagi pengembangan diklat BLTKLN selanjutnya.

c. Bagi Instruktur Pelatihan Bahasa Asing di BLTKLN

- 1) Menjadi bahan rujukan untuk mengembangkan kemampuan merencanakan, menggunakan, dan mengevaluasi metode pembelajaran pada pelatihan bahasa asing di BLTKLN.

2. Manfaat Teoritis:

- a. Bagi pendidikan, yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memecahkan masalah keberhasilan mutu pendidikan di Indonesia khususnya dalam bidang Diklat.

- b. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan gambaran mengenai penggunaan metode pembelajaran dalam pendidikan dan pelatihan.

