

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yang merupakan aspek penting dalam Pembangunan Nasional, berkiprah “ mencerdaskan kehidupan bangsa “ serta terus menerus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, hendaklah senantiasa kita upayakan secara berkesinambungan. Inovasi serta efektivitasnya dengan mempedulikan tenaga kependidikannya, kurikulumnya, fasilitas sarana dan prasarananya, juga strategi, metode, teknik dan pendekatannya.

Pendidikan Nasional yang mengemban amanah membinakembangkan ketiga ranah pendidikan : pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan nonformal, guna mencapai cita – cita bangsa “membangun manusia Indonesia seutuhnya”, demi mencapai “masyarakat yang adil dan makmur” dengan tetap berkepribadian Indonesia, telah menetapkan dua jalur pendidikan, yaitu : Jalur Pendidikan Sekolah dan Jalur Pendidikan Luar Sekolah (Pasal 10 Ayat 1, UU No 2 Th. 1989).

Pendidikan Luar Sekolah berfungsi membangkitkan pengembangan masyarakat, menyelenggarakan sistem belajar masyarakat “ membelajarkan masyarakat “ yang memiliki karakteristik yang beragam berdasarkan latar belakang individu dan lingkungan sosial tempat peserta didik berada.

Jalur Pendidikan Luar Sekolah merancang dan melaksanakan beberapa jenis pendidikan yang diperuntukan kepada peserta didik dengan tidak membatasi strata usia maupun jenjang pendidikan yang dialami pada jalur pendidikan formal.

Berbagai Kursus, Lembaga Pendidikan, Balai Pelatihan memberikan peluang besar kepada warga masyarakat untuk mengikuti pendidikan ketrampilan yang diharapkan dapat memberikan nilai plus bagi warga belajar untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Lembaga Kursus dan atau pelatihan versus masyarakat berlangsung secara " simbiosis mutualisme", saling menguntungkan, saling memberikan manfaat, sehingga keberadaannya menjadi milik masyarakat. Hasil-hasil pelatihan ketrampilan akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan pola pikir individual, yang selanjutnya akan memunculkan kemandirian dan kepekaan dalam memanfaatkan momentum guna memberikan harapan lapangan kerja, dengan dihasilkannya tenaga kerja yang terampil.

Berbagai Balai Latihan calon tenaga kerja tumbuh menjamur di negara republik ini, sesuai tuntutan kebutuhan, diantaranya Pelatihan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, yang demi martabat bangsa di dunia internasional, juga demi peningkatan kesejahteraan hidup warga masyarakat, sangat menarik untuk dikaji, dievaluasi serta dicarikan solusi pembenahan supaya dapat ditatakembangkan menjadi komoditas produk pendidikan yang

berdayaguna dan berhasilguna bagi peningkatan martabat bangsa, juga sekaligus bagi peningkatan kesejahteraan ekonomi warga masyarakat.

Berpijak dari gagasan tersebut yang dijadikan latar belakang dari penelitian ini adalah perihal pemberdayaan calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Tujuannya untuk menyelenggarakan model pelatihan bagi calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Dengan ditemukan suatu model itu, para calon tenaga kerja memiliki kualitas; baik itu pengetahuan, Ketrampilan, maupun sikap (knowledge, skills, affective/attitude) yang handal sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta aturan ketenagakerjaan, dengan pemberdayaan tersebut, calon tenaga kerja mendapat pekerjaan yang layak (proporsional dan profesional) dan memperoleh imbalan kesejahteraan yang menjamin hidup dan kehidupan tenaga kerja itu.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit calon tenaga kerja maupun tenaga kerja Indonesia yang menjadi korban masalah ketenagakerjaan. Tidak sedikit dari mereka yang sampai meninggal akibat bekerja, pekerjaan, ataupun ketenagakerjaan. Tidak sedikit biro jasa, yayasan, lembaga atau tempat-tempat ketenagakerjaan yang mengeksploitasi mereka sebagai aset yang menjanjikan kesejahteraan. Tidak sedikit model penyelenggaraan pelatihan ketenagakerjaan bagi calon tenaga kerja yang tidak memberdayakan potensi mereka sesuai dengan tuntutan. Tidak mungkin kondisi ketenagakerjaan ini tidak disolusikan.

Landasan untuk ketenagakerjaan di Indonesia, salah satunya adalah undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003.. penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri seperti yang tersurat dalam keputusan Menaker RI No. Kep-20/ MEN/1999. Sejalan dengan itu, diperoleh informasi sebagai berikut: setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (UUK No. 13 - PS 31). Sekalipun demikian, pada kenyataannya tidak setiap calon tenaga kerja mendapat hak dan kesempatan yang sama dalam memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan serta penghasilan yang layak. Dalam hal ini, calon tenaga kerja dituntut memiliki potensi yang sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Dalam UUK No. PS 29 dan PS 30 dijelaskan bahwa: (1) pemerintah pusat dan atau pemerintah daerah melakukan pembinaan, pelatihan kerja, dan pemagangan,(2) pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja, produktivitas, dan (3) peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud pada butir 2 dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional. Untuk itu, lembaga produktivitas yang memberikan pelayanan bagi tenaga kerja menjadi penting peranannya. Lebih penting lagi apabila peserta yang

dilibatkan dalam pembinaan itu adalah calon tenaga kerja yang masih belum berpengalaman.

Dalam ketentuan umum perihal penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep – 204/ MEN/1999, adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam mekanisme "antar kerja" untuk mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan di pasar kerja di luar negeri. Tenaga kerja Indonesia yang berpeluang ditempatkan itu adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang sanggup bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Adapun institusi atau lembaga resmi yang melaksanakan penempatan itu, selain "Balai Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia" (BP2 TKI) ada juga "Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia" (PJTKI). BP2 TKI adalah unit pelaksana teknis dalam bidang penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang berada di bawah koordinasi kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, sedangkan PJTKI adalah badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas atau koperasi yang berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri. Oleh karena itu, masalah rekrutmen, pembinaan dan penempatan calon TKI yang akan dipekerjakan di luar negeri merupakan tanggung jawab BP2 TKI dan PJTKI.

Satu hal yang menarik untuk diteliti adalah masalah pembinaan calon TKI yang dilaksanakan oleh PJTKI. Salah satu masalah pembinaan itu adalah perihal model pelatihan bagi calon TKI, dalam hal ini, diakui bahwa setiap lapangan pekerjaan itu menuntut kompetensi tertentu dan setiap calon tenaga kerja juga sudah memiliki kompetensi, dan PJTKI harus mampu memberdayakan kompetensi tersebut sehingga terjadi keseimbangan dan kesesuaian dengan potensi masing - masing.

Kompetensi pada dasarnya merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus sehingga seseorang menjadi kompeten. (Puskur Diknas 2003). Jadi, seorang calon TKI dipandang memiliki kompetensi apabila ia mampu berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus dalam berbagai konteks kehidupan sehari-hari. Kemampuan (kompeten) itu dapat dicapai apabila seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang dituntut dalam kehidupan sehari-hari. Ini berarti seorang calon TKI harus memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Upaya peningkatan kompetensi calon TKI yang akan bekerja di luar negeri itu dilaksanakan melalui pelatihan. Pada umumnya pelatihan itu dilaksanakan oleh PJTKI yang merekrut calon TKI. Menurut Rondall (1989) pelatihan dipandang setara dengan pembinaan; yakni: suatu upaya memperbaiki kinerja seseorang (karyawan) di masa kini maupun di masa

mendatang dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sehingga terjadi peningkatan kemampuan dalam bekerja / pekerjaannya. Mathis dan Jackson (1970) menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses belajar yang menghendaki kemampuan konsep, sikap, atau pengetahuan dari orang-orang dalam mencapai tujuan. Dalam Inpres No.15 tahun 1974, dijelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berlaku (dilaksanakan) dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Sejalan dengan itu, pelatihan yang dilaksanakan kepada calon TKI adalah upaya memperbaiki kompetensi seseorang sehingga ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, yang dilaksanakan dalam alokasi waktu yang relatif singkat dan dengan metode pelatihan yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Dalam penelitian ini, masalah utama yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah mendeskripsikan model pelatihan bagi calon TKI yang mengimplementasikan tuntutan kompetensi. Adapun penyelenggaraan model pelatihan tersebut akan dideskripsikan berdasarkan data atau informasi hasil dari studi di PT. Bina Setia Corpora sebagai salah satu PJTKI yang ada di Kota Tasikmalaya. Diharapkan model pelatihan yang dilaksanakan oleh PJTKI itu merupakan suatu model pemberdayaan calon TKI yang menjadikan mereka bekerja di luar negeri. Selain mendapat pekerjaan yang layak di luar negeri para TKI



dapat memperoleh imbalan kesejahteraan yang menjamin hidup dan kehidupan mereka di Indonesia.

Dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini akan mendeskripsikan perihal pelatihan berbasis kompetensi bagi calon TKI di PT. Bina Setia Corpora sebagai salah satu PJTKI di Kota Tasikmalaya. Diharapkan dari data atau informasi yang diperoleh di lapangan dapat digunakan untuk mendeskripsikan suatu model penyelenggaraan pelatihan yang berbasis kompetensi.

B. Identifikasi Masalah

Peranan pelatihan calon TKI dalam membina, keterampilan dan perilaku adalah sebagai sebuah proses peningkatkan keterampilan kerja yang telah ada. Oleh karena itu keterampilan kerja bagi calon TKI terutama yang akan di pekerjakan keluar negeri, sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan yang diselenggarakannya.

PT. Bina Setia Corpora Kota Tasikmalaya adalah merupakan sebuah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) harus mendapatkan perhatian terutama bagi para mahasiswa yang sedang mengikuti Pendidikan Luar Sekolah (PLS), dengan demikian hal tersebut diharapkan calon TKI yang berkualitas akan lebih mampu dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh para calon tenaga kerja.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dapat menghasilkan calon TKI yang memiliki basis kompetensi sesuai dengan

kebutuhan, untuk itu dalam upaya meningkatkan calon Tenaga Kerja Indonesia. Bina Setia Corpora terus menerus berusaha menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Dengan pelatihan tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi para calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan ke luar negeri.

Dengan demikian, perlu adanya penyelenggaraan pelatihan yang mengembangkan proses pelaksanaan yang baik, proses pelatihan yang berkualitas, proses rekrutmen peserta/calon TKI yang baik, penggunaan metode dan teknik pelatihan yang menarik, materi pembelajaran yang bermutu, serta sarana dan prasarana yang cukup memadai, sehingga diharapkan penyelenggaraan pelatihan yang dilaksanakan dapat memenuhi kebutuhan permintaan, oleh karena itu untuk mengetahui penyelenggaraan tersebut perlu adanya evaluasi tentang keberhasilan, antara lain melalui evaluasi. Evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat keberhasilan dari penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi untuk calon TKI di PT. Bina Setia Corpora Kota Tasikmalaya.

Perumusan masalah, tujuan, kegunaan, serta metodologis penelitian ini akan dipaparsajikan pada uraian berikut :

C. Rumusan Masalah

Rumusan berikut merupakan masalah yang dijadikan fokus penelitian. Secara umum, rumusan masalahnya adalah bagaimana penyelenggaraan



pelatihan berbasis kompetensi untuk calon TKI di PT. Bina Setia Corpora Kota Tasikmalaya?

Secara khusus, rumusan masalah dinyatakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- (1) Bagaimana analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi calon TKI di PJTKI PT Bina Setia Corpora bidang layanan jasa rumah tangga?
- (2) Bagaimana penyusunan program pembelajaran (bahan ajar, metode, media dan teknik) pelatihan berbasis kompetensi calon TKI di PJTKI PT Bina Setia Corpora bidang layanan jasa rumah tangga?
- (3) Bagaimana pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi calon TKI di PJTKI PT. Bina Setia Corpora bidang layanan jasa rumah tangga?
- (4) Bagaimana hasil pembelajaran pelatihan calon TKI di PJTKI PT Bina Setia Corpora bidang layanan jasa rumah tangga?

D. Definisi Operasional

Terdapat pengertian yang sama terhadap beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditafsirkan berbeda, oleh karena itu, penulis memberikan batasan istilah operasional sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan

Penyelenggaraan dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan sebagai pelaksanaan dari perencanaan program terhadap calon TKI pada PT. Bina Setia Corpora bidang jasa layanan rumah tangga.

2. Kebutuhan pelatihan

Merupakan proses pengumpulan informasi data tentang kebutuhan atau permasalahan yang ditetapkan untuk menentukan kebutuhan yang diprioritaskan sesuai dengan kebutuhan apa yang dirasakan oleh warga belajar dalam pelatihan calon TKI.

3. Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran yang ada pada penyelenggaraan pelatihan untuk calon TKI bidang layanan jasa rumah tangga adalah proses interaksi antara instruktur dengan peserta pelatihan dengan melibatkan seluruh komponen, seperti masukan sarana, masukan lingkungan, dan masukan lainnya untuk mengadakan suatu perubahan tingkah laku.

4. Pelatihan

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian tertentu atau pengetahuan tertentu (Heri Simamora 1995:287), selanjutnya Arissasmita (1985:21), mengemukakan bahwa : "Pelatihan adalah sebagai suatu kegiatan pendidikan yang dilakukan dengan sengaja, terorganisir dan sistematis di luar sistem persekolahan untuk memberikan dan meningkatkan suatu pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada kelompok dalam waktu

singkat yang mengutamakan praktek dari pada teori agar memperoleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam memahami dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif.

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah merupakan bentuk kegiatan untuk memberikan kemampuan dan keahlian baik itu pengetahuan, sikap dan ketrampilan kepada calon tenaga kerja Indonesia dalam hal ini calon TKI bidang layanan jasa rumah tangga .

5. Kompetensi

Kompetensi menurut Finch dan J.R. Crunkilton (1979) dalam Anna Rifai dan Adams (1995:78), adalah “...*those task, skill, attitudes, value, and appreciations that are deemed critical to successful employment*”. (Tugas-tugas keterampilan, sikap dan apresiasi yang dianggap kritis atau penting untuk keberhasilan pelaksanaan ketenaga kerjaan). Menurut Alastair Rylatt dan Kevin Lohan (1995 : 45), kompetensi adalah “...*a description of essential skills, knowledge and attitudes required for effective performance*” (..Deskripsi keahlian-keahlian pengetahuan dan sikap yang esensial untuk keterampilan yang efektif).

Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh calon TKI pada PT Bina Setia Corpora Kota Tasikmalaya.

6. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam *Proposals for the Australian Vocational Education and Training System*, CAI, Juli 1991 adalah :

“...way of approaching vocational that place primary emphasis on what a person can actually do in the work place as a result of training, (the

outcomes), and as such represents a shift away from an emphasis on the process involed in training, (the input). It concerned with training to industry specific standard rather that with and individual's achievement relative to other in a group".

(...Suatu model pelatihan yang menggunakan pendekatan kompetensi, yang digunakan dalam pelatihan kejuruan memberikan pokok perhatian utama pada apa yang sebenarnya bisa dilakukan oleh seseorang di tempat kerjanya sebagai hasil dari pelatihan yang diperoleh)

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui penyelenggaraan pelatihan (proses pembelajaran) bidang jasa layanan rumah tangga yang berbasis kompetensi bagi calon TKI di PT. Bina Setia Corpora Kota Tasikmalaya

Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hal – hal berikut :

1. Analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi yang diajukan oleh calon TKI.
2. Prosedur penyusunan program pembelajaran (bahan ajar, metode, media dan teknik) model pelatihan berbasis kompetensi untuk calon TKI.
3. Prosedur pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi bagi calon TKI.
4. Penilaian terhadap hasil pelatihan untuk calon TKI.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil pelatihan ini, secara umum adalah diperolehnya suatu deskripsi empiris perihal model penyelenggaraan

pelatihan bagi calon TKI berbasis kompetensi yang dapat diimplementasikan bagi pemberdayaan calon tenaga kerja Indonesia yang akan ditempatkan ke luar negeri.

Secara khusus, kegunaan dari hasil penelitian ini adalah diperolehnya deskripsi model penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi yang dapat dikembangkan menjadi suatu model pelatihan baru dan model pelatihan alternatif dalam menyelesaikan masalah ketenagakerjaan (TKI) yang akan dipekerjakan ke luar negeri.

G. Kerangka Konseptual

Terdapat fenomena diseperti pengiriman TKI ke luar negeri merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti. Ketidakberhasilan TKI menjadi tenaga kerja yang sesuai dengan harapan merupakan salah satu fenomena yang masih sering mencuat dipermukaan. Peningkaran janji pihak penggerak tenaga kerja maupun majikan, penyalahgunaan fisik dan perkosaan, bahkan kematian pekerja di tempat kerja merupakan hal-hal sudah sering terjadi. Alasan yang paling lazim dijadikan argumen terhadap hal tersebut antara lain berkaitan dengan potensi TKI yang rendah atau tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan serta ketidaktahuan para tenaga kerja dengan prasyarat keadministrasian ketenagakerjaan dan latar budaya yang berbeda (terutama kemampuan berbahasa).

Lapangan pekerjaan di bumi pertiwi sudah tidak memadai lagi dalam mempekerjakan anak-anak bangsa, sehingga mereka lebih rela

menjadi budak-budak belian di negara lain. Mereka itu umumnya adalah anak-anak bangsa yang sudah jauh termarginalkan dari kecukupan memperoleh pendidikan, layanan sosial maupun ekonomi karena mereka memang sudah tidak berkemampuan di bidang itu. Dengan keterbatasan yang mereka miliki, mereka mempertaruhkan harapan mendapatkan perbaikan dengan menjadi TKI di negeri orang lain. Minat dan motivasi itu yang menguatkan tekad mereka rela meninggalkan sanak famili di bumi pertiwi untuk menjadi tenaga kerja. Akibatnya mereka tidak sedikit yang tidak berhasil menjadi tenaga kerja yang potensial dan sejalan dengan tuntutan pekerjaan.

Apabila fenomena tersebut ditetapkan pada sudut kebudayaan, maka upaya untuk mengatasi hal tersebutpun perlu bertolak dari pendekatan kebudayaan. Artinya fenomena TKI bekerja di luar negeri hendaknya ditempatkan dari sudut perilaku kebudayaan masyarakat Indonesia. Ada sejumlah alasan yang patut dijadikan pertimbangan, menurut Selo Sumarjan (1980:113), semua karya, rasa dan cipta masyarakat merupakan kebudayaan. Sedangkan Person (1963), membatasi kebudayaan merupakan suatu sistem menyeluruh yang terdiri dari cara-cara dan aspek-aspek pemberian arti pada laku ujaran, laku ritual dan berbagai jenis tindakan lain dari anggota masyarakat dalam suatu wilayah domisili.

Goodenouq (dalam Sadiyo, 1994) menyatakan bahwa segala apa yang diketahui dan diyakini agar seseorang dapat berperilaku (bertindak)

dengan cara-cara yang dapat diterima oleh anggota masyarakatnya serta dapat memainkan peranan sesuai dengan keumumannya, itulah kebudayaan. Adapun Geert (1973:52) menyatakan bahwa kebudayaan merupakan mekanisme kontrol bagi tingkah laku sosial dengan masyarakat pendukungannya. Spradley (1963:259) menyatakan bahwa

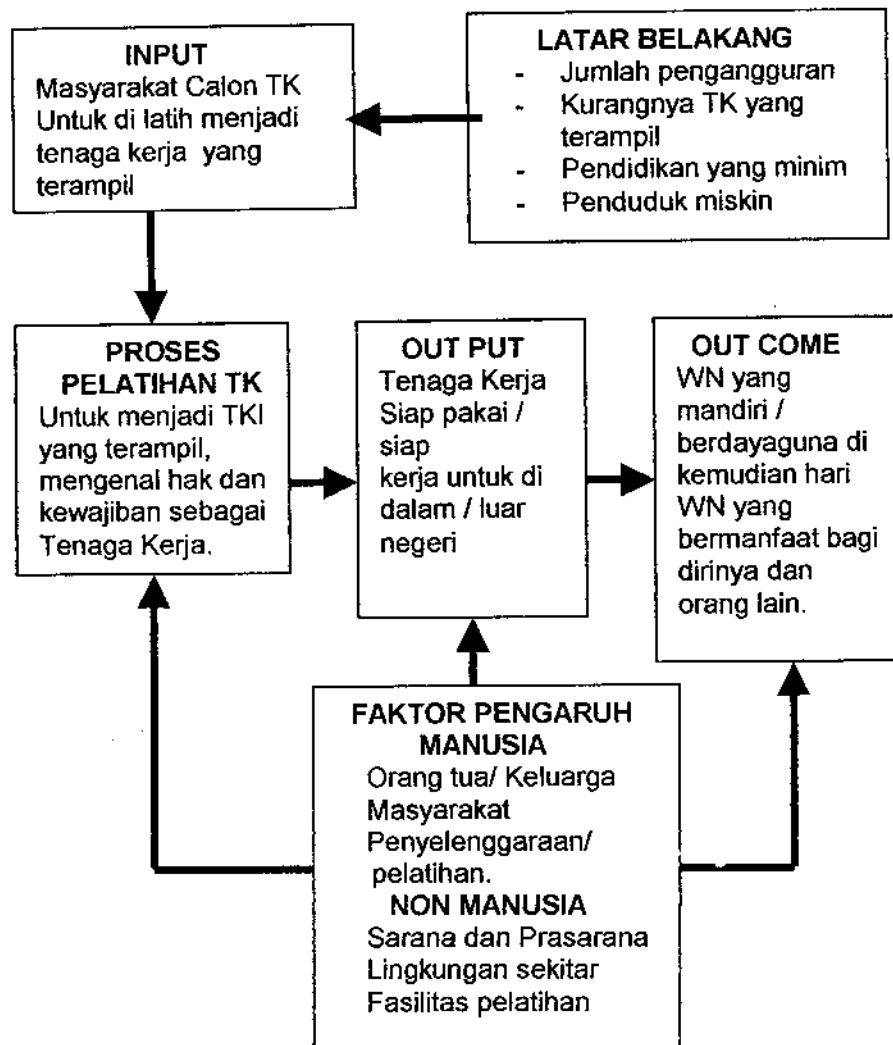
Kebudayaan ialah pengetahuan yang diperoleh dan digunakan oleh manusia untuk menginterpretasikan pengalaman dan digunakan untuk menggerakkan interaksi atau kegiatan sosial (masyarakat). Dari pertimbangan kebudayaan tersebut, basis kompetensi yang dituntut cukup banyak jumlah variannya. Dengan itu maka pemberdayaan potensi calon TKI perlu mempertimbangkan tuntutan varian dalam konteks budaya.

Varian kebudayaan didasarkan unsur-unsur pokoknya, menurut Malinowski (dalam Sadiyo, 1994:4) antara lain : (a) sistem nilai, (b) organisasi ekonomi, (c) organisasi massa / kekuatan otoritas, dan (d) alat-alat, kelembagaan atau petugas-petugas layanan masyarakat. Apabila potensi yang dimiliki dalam masing-masing unsur kebudayaan itu dipadukan ke dalam suatu model pembelajaran, maka peningkatan potensi calon TKI dapat diupayakan dengan pertimbangan potensi yang dikandung dalam unsur-unsur kebudayaan dalam merancang model pembelajaran bagi calon TKI, maka peningkatan potensi calon TKI dapat diupayakan pencapaiannya.

Di luar pandangan tersebut, diketahui bahwa calon TKI itu adalah lebih banyak berasal dari anggota masyarakat pedesaan, sedangkan

dunia pekerjaan yang dimasukinya sudah berbeda dengan asal mereka. Dalam masyarakat pedesaan, yang bercirikan masyarakat tradisional yang menjunjung nilai : (a) efektivitas (kasih sayang); (b) orientasi kolektif, (c) partikularisme; (d) askripsi, dan (e) non-spesifikasi. Calon TKI dituntut harus menyesuaikan dengan masyarakat modern (kota) yang memiliki ciri-ciri ; (a) netralitas afektif, (b) orientasi diri, (c) universalisme, (d) prestasi, dan (e) spesifitas. Uraian tersebut merupakan pandangan yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan pendekatan, metode, teknik (strategi) serta keluasaan dan kedalaman materi / isi pembelajaran yang berbasis kompetensi. Apabila tuntutan tersebut dapat dirumuskan dalam rambu-rambu pembelajaran, kemudian berhasil diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran, maka potensi calon TKI memiliki peluang untuk ditingkatkan.

Untuk lebih jelasnya sistem pembelajaran kegiatan pelatihan yang sekaligus fokus dalam penelitian ini, dikemukakan paradigrna penelitian sebagai berikut :



Gambar: 1:1 Kerangka Konseptual



