

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI TENAGA KERJA INDONESIA YANG BEKERJA KE LUAR NEGERI

(Studi Pada Kantor Cabang PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera)

Ari Hendro Priyono
Mochammad Al Musadieg
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : arihendropriyono@gmail.com

ABSTRACT

This study attempts to describe the training program for TKI at kantor cabang PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera (PT.BSMS), analyze the supporting and the barrier of training factor, and describe the competences TKI after following training program. This research is descriptive qualitative research. The data collection techniques are observation, interview and documentation. The data analysis use interactive model from Miles & Huberman. The result of research shows that there are many changes of TKI after join the training program such as increasing the understanding about the task that related to the job, changing in attitude. Increasing the ability of foreign language and increasing the understanding about the conditions of working environment in other country. The supporting factors of training are the availability of tools of training and experienced instructor, high motivation of TKI and the support from partners and family. The barrier factors of training are the different level of understanding and nervous and unappropriated habit of TKI.

Keyword : Training, Competence, TKI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelatihan TKI pada kantor cabang PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera, menganalisis faktor pendukung maupun penghambat pelatihan, serta mendeskripsikan kompetensi TKI setelah mengikuti pelatihan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles & Huberman. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat banyak perubahan yang terjadi pada diri TKI pasca mengikuti pelatihan seperti meningkatnya pemahaman terhadap pekerjaan dan sikap kerja yang baik. Meningkatnya kemampuan dalam berbahasa asing serta meningkatnya pemahaman tentang kondisi lingkungan kerja di negara lain. Ketersediaan alat pelatihan yang canggih, instruktur yang berpengalaman, tingginya motivasi TKI serta dukungan rekan kerja merupakan faktor pendukung pelatihan. Perbedaan tingkat pemahaman, rasa gugup dan beberapa kebiasaan yang masih kurang sesuai merupakan faktor penghambat pelatihan.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, TKI

I. PENDAHULUAN

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia yang mampu melakukan suatu pekerjaan dan memenuhi syarat bekerja ke luar negeri. Pengiriman TKI terus mengalami perkembangan dinamis hingga dewasa ini. Kegiatan pengiriman TKI ke luar negeri merupakan salah satu solusi untuk mengurai permasalahan ketenagakerjaan di dalam negeri. Beberapa manfaat lainnya yang dapat dirasakan dari pengiriman TKI yaitu sebagai salah satu sumber penerimaan devisa negara, meningkatkan kesejahteraan TKI serta masyarakat sekitarnya yang bersumber dari hasil pendapatan atau gaji yang diperoleh selama bekerja di luar negeri, dan peran TKI sebagai duta bangsa untuk mengenalkan Indonesia kepada dunia internasional.

Seiring dengan aktifnya Indonesia mengirimkan TKI ke luar negeri, terdapat hal penting yang perlu diperhatikan yaitu kondisi kompetensi TKI yang dikirim. Tuntutan kerja yang semakin tinggi mengharuskan TKI untuk memiliki dan meningkatkan kompetensi kerjanya. Beberapa kompetensi yang sekiranya wajib dimiliki oleh TKI yaitu kompetensi kerja yang sesuai dengan bidangnya, pengetahuan situasi dan kondisi lingkungan kerja di negara yang akan dituju, kemampuan berbahasa asing, serta pengetahuan tentang hak dan kewajiban selama menjadi TKI.

Mencermati beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh TKI menunjukkan bahwa kompetensi-kompetensi tersebut tidak hanya berhubungan antara seorang TKI dengan pekerjaannya (yang bersifat teknis), melainkan juga antara TKI dengan lingkungan (masyarakat, sosial, budaya dan hukum) yang berlaku di negara tujuan. Beberapa kompetensi tersebut tentu saja tidak muncul secara instan melainkan melalui proses pembelajaran secara bertahap atau yang bisa dengan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri.

Salah satu tempat yang bisa dijumpai kegiatan pelatihan untuk TKI yaitu di kantor cabang PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera (PT.BSMS). Pelatihan yang terdapat pada PT.BSMS diantaranya pelatihan bahasa asing (bahasa kantonese, inggris, dan mandarin), pelatihan kebudayaan asing, dan pelatihan keterampilan teknis (seperti: merawat bayi, merawat lansia, pelatihan memasak, tata graha). PT. BSMS melayani pengiriman TKI ke beberapa

negara yaitu Hongkong, Singapura, Taiwan dan Malaysia.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Pelatihan

Menurut Hamalik (2007:10) pelatihan adalah serangkaian upaya yang dilakukan secara berkesinambungan, bertahap, dan mengarah kepada suatu tujuan tertentu. Menurut Noe *et al* (2010:351) pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang berbagai macam kompetensi (meliputi; pengetahuan dan keterampilan) yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:211) pelatihan adalah proses belajar untuk meningkatkan keterampilan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan lebih mengutamakan pada pembelajaran praktik daripada teori. Berdasarkan definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Hamalik, Noe *et al*, dan Rivai dan Sagala dapat dibentuk suatu pemahaman bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan adalah usaha untuk menciptakan individu yang berkompeten dalam bidang kerjanya dengan memberikan pembelajaran yang lebih bersifat praktik yang dilakukan secara bertahap dalam satuan waktu yang relatif singkat.

Terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan pelatihan. Berikut tujuan dan sasaran pelatihan menurut Hamalik (2007:16):

1. Melatih, membina dan mendidik tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki hasrat untuk terus belajar dalam meningkatkan dirinya sebagai pekerja yang tangguh, mandiri dan profesional.
3. Melatih tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya.

Paradigma pendidikan terbaru yang dikemukakan oleh UNESCO dalam Mangkuprawira (2003:135) menekankan bahwa sasaran dari kegiatan pendidikan adalah untuk *learning to know, learning to do, learning to be, dan learning to live together* atau *learning to work together*. Mencermati paradigma tersebut dapat dipahami ke dalam kegiatan pelatihan untuk TKI dimana pembelajaran melalui pelatihan tidak hanya sekedar menciptakan TKI yang mandiri dan berkompeten dalam bidang kerjanya, melainkan juga

mampu bekerja dalam keberagaman atau bekerja di lingkungan yang memiliki perbedaan budaya.

Tujuan pelatihan TKI menurut UU No 39 Tahun 2004 adalah untuk membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi calon TKI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan dan memberikan pemahaman tentang hak dan kewajibannya sebagai TKI.

Penggunaan metode pelatihan berkenaan dengan cara berinteraksinya pelatih dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan. Metode pelatihan yang digunakan diharapkan dapat diterima dengan baik oleh peserta pelatihan. Berikut metode-metode pelatihan yang dapat digunakan:

1. Ceramah : Metode pelatihan dengan lebih mengandalkan komunikasi daripada memberi model (Rivai dan Sagala, 2011:227).
2. Rotasi : Metode pelatihan dengan memindahkan peserta ke berbagai macam situasi atau tempat pelatihan (Rivai dan Sagala, 2011:227).
3. Simulasi : Metode pelatihan dengan menjadikan seluruh ruang/arena pelatihan layaknya seperti tempat bekerja sesungguhnya bagi peserta (Noe *et al*, 2010:392).
4. *On the Job Training* (OJT) metode pelatihan dengan mengamati dan menirukan model kerja yang diberikan oleh instruktur (Noe *et al*, 2010:392).
5. Pemodelan perilaku : Metode pelatihan yang berfokus pada suatu keterampilan pribadi (Noe *et al* 2010:392).

B. Kompetensi

Menurut Saleh dkkk (2013:15) kompetensi adalah kemampuan individu dalam menggunakan pengetahuan, keahlian, dan karakteristik personal lainnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang bersifat spesifik. Terdapat empat (4) dimensi kompetensi individu yaitu :

1. Pengetahuan : Pengalaman seseorang atas penggunaan inderanya dalam memahami sebuah obyek tertentu yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya.
2. Kecapakan dan Kemahiran : Keahlian yang bersifat lebih spesifik dan dapat diterapkan ke dalam tugas yang bersifat aktual.
3. Kemampuan : Kondisi kemampuan seseorang dalam menerapkan segala keahlian yang dimiliki

dan dapat menghasilkan nilai tambah secara kualitas maupun kuantitas.

4. Karakteristik lainnya : Faktor-faktor lain yang berpengaruh untuk mendukung seorang individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:309) terdapat beberapa cara atau metode untuk mengukur kompetensi tenaga kerja, sebagai berikut :

1. *Behavior Event Interview* (BEI) : Penilaian kompetensi dengan mewawancarai individu tentang apa yang dilakukan pada saat melakukan pekerjaan tertentu dan apa yang dipikirkan dan dirasakan pada situasi tertentu.
2. Tes : Mengukur berbagai macam kompetensi individu seperti *work sample test*, *mental ability test* dan *personality test*.
3. *Assessment Center* : Penilaian kompetensi dengan mengumpulkan peserta atau kandidat untuk melakukan beberapa kegiatan yang kemudian akan di nilai oleh asesor.
4. Biodata : Penilaian kompetensi individu dengan membaca riwayat pengalaman kerja maupun kemampuan individu.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mendeskripsikan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan pelatihan TKI pada kantor cabang PT.BSMS. Fokus penelitian ini disusun berdasarkan urutan rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelatihan TKI pada kantor cabang PT.BSMS? Fokus penelitian untuk rumusalah masalah pertama yaitu : pemilihan calon TKI, materi pelatihan, metode pelatihan, intensitas pelatihan dan evaluasi.
2. Faktor apakah yang menjadi pendukung maupun penghambat pelatihan TKI pada kantor cabang PT.BSMS? Fokus penelitian untuk rumusalah masalah kedua yaitu dukungan perusahaan, dukungan pribadi, dna dukungna lainnya. Penghambat yang berasal dari penyelenggara maupun dari peserta.
3. Bagaimanakah kompetensi para TKI setelah mengikuti pelatihan? Fokus penelitian untuk rumusalah masalah ketiga yaitu tingkat kompetensi kerja, kemampuan berbahasa asing, pengetahuan tentang situasi dan kondisi kerja di luar negeri.

Penelitian ini menggunakan dua (2) jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan tiga (3) teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara (terdiri dari *indepth interview* dan *focus group discussion*) dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini terdiri dari peneliti, pedoman wawancara, dan alat fotografi/perekam. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, penyajian data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelatihan TKI pada Kantor Cabang PT.BSMS

TKI dapat diartikan sebagai sumber daya manusia internasional karena bekerja dengan melalui lintas batas negara. Peran sebagai pekerja yang tinggal atau menetap di lingkungan yang memiliki perbedaan budaya kerja dari daerah asal TKI, tentunya harus mampu disikapi secara bijak dengan memiliki kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) mumpuni yang dapat diaplikasikan sesuai pada kebutuhan pasar kerja di luar negeri. Pelatihan untuk TKI merupakan wahana pembelajaran bagi TKI untuk mendapatkan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya.

a. Pemilihan calon TKI

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai pemilihan calon TKI sebagai peserta pelatihan maupun sebagai calon pekerja mendukung teori menurut Hamalik (2007:35) yang menyatakan bahwa penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan yang pada gilirannya nanti turut menentukan efektivitas pekerjaan, sehingga hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemilihan calon TKI tersebut bertujuan untuk menciptakan efektivitas berlangsungnya pelatihan dan diharapkan TKI yang telah dipilih dapat optimal pula saat bekerja.

b. Materi-materi Pelatihan

Materi pelatihan adalah sekumpulan bahan informasi yang telah disusun berdasarkan kebutuhan pelatihan yang kemudian disampaikan secara bertahap. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa materi pelatihan yang diberikan menyesuaikan dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh seorang TKI atau yang bisa

disebut dengan pembelajaran menyesuaikan dengan pekerjaan. Materi pelatihan yang diberikan terbagi menjadi dua (2) yaitu keterampilan teknis dan non teknis.

Materi tata boga. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai materi pelatihan tata boga dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan tata boga tidak hanya sekedar menciptakan TKI yang bisa masak saja, melainkan menciptakan TKI yang bisa mengolah masakan asing secara profesional. Hasil temuan penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ya-Ling Wu (2013) yang menunjukkan bahwa setelah para imigran Vietnam mengikuti pelatihan memasak, mereka menjadi lebih profesional dalam mengolah masakan asing.

Materi *caretaker* dan *babysitter*. Pada umumnya kedua materi tersebut memiliki kesamaan rutinitas yaitu seperti memandikan, memberi makanan, menggantikan baju atau popok, dan memobilisasi lansia atau bayi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai materi pelatihan *caretaker* dan *babysitter* mendukung teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2011:215) yang menyatakan bahwa salah satu sasaran pelatihan adalah perasaan nilai dan sikap yang bertujuan agar individu mempunyai sikap tertentu dalam bekerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa materi *caretaker* dan *babysitter* tidak hanya mengajarkan TKI tentang pekerjaan yang bersifat teknis, melainkan juga mengajarkan TKI untuk memiliki sikap tertentu dalam bekerja yaitu mampu untuk mengambil perhatian (hati) lansia atau bayi yang dirawat.

Materi tata graha secara umum memiliki kesamaan aktivitas dengan pekerjaan TKI selama berada di daerah asal atau rumah, seperti menyapu, membersihkan peralatan ruangan-ruangan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tentang materi pelatihan tata graha mendukung teori menurut Rivai dan Sagala (2011:215) yang menyatakan bahwa salah satu sasaran pelatihan yaitu pengontrolan otot-otot yang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat dalam melakukan pekerjaan, sehingga temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan tata graha mengajarkan para TKI model kerja yang sesuai dengan prosedur.

Materi pelatihan bahasa asing. Pada materi pelatihan bahasa asing para TKI diajarkan tentang cara menyebutkan atau mengucapkan kosakata yang digunakan dalam bekerja dengan bahasa asing. Para

TKI juga diajarkan cara menyapa atau berkomunikasi dengan majikan dalam bahasa asing. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan bahasa asing merupakan pembelajaran yang memiliki arti penting karena walau bagaimanapun jika kompetensi kerja yang bersifat teknis telah dimiliki dengan baik namun tidak diikuti dengan kemampuan berbahasa asing dengan baik pula, maka kemungkinan timbulnya permasalahan atau *miscommunication* antara TKI dengan majikan tidak bisa dihindarkan. Hasil temuan dalam penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ya-Ling Wu (2013) bahwa pelatihan bahasa asing (Cina) sangat diperlukan demi kesuksesan bekerja pada imigran Vietnam. Hal serupa juga terdapat pada hasil penelitian Alhassan & Kuyini yang menjelaskan bahwa agar para pelajar imigran dapat diterima baik dengan masyarakat Norwegia, para pelajar imigran harus bisa berbicara dengan bahasa kedua.

Pada materi kebudayaan asing, para TKI diajarkan tentang bagaimana caranya bersikap dengan budaya, sosial, hukum dan peraturan lainnya yang berlaku di negara tujuan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai materi pelatihan kebudayaan asing mendukung teori yang dikemukakan oleh Keegan (1996:105) yang menyatakan bahwa penghargaan terhadap cara hidup yang berbeda tidak dapat dikembangkan jika seseorang bersikap *defensive* terhadap cara hidupnya sendiri. Sikap kemurahan hati sangat diperlukan bila seseorang ingin menghargai integritas dan nilai dari jalan hidup dan cara pandang orang lain terhadap sesuatu, sehingga hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa materi kebudayaan asing menekankan para TKI untuk mampu menyikapi segala macam identitas budaya di negara tujuan secara bijak namun tanpa harus menghilangkan budaya asli (Indonesia) dalam dirinya.

c. Metode-metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara yang digunakan untuk menyampaikan isi materi pelatihan kepada peserta dan diharapkan dengan metode pelatihan yang tepat dapat diterima dengan baik oleh seluruh peserta.

Ceramah merupakan metode pelatihan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan materi kepada para TKI. Pelatih menyampaikan secara lisan

tentang hal-hal yang harus diketahui oleh peserta selama mengikuti pelatihan. Hasil temuan tentang penggunaan metode ceramah memiliki kesesuaian definisi menurut Rivai dan Sagala (2011:227) yang mengartikan ceramah sebagai metode pelatihan yang lebih mengutamakan komunikasi daripada memberi model.

Peragaan merupakan metode pelatihan dengan memberikan model kerja yang dilakukan oleh pelatih. Para TKI mengamati model kerja yang diberikan oleh pelatih, kemudian peserta diminta untuk memperagakan ulang model kerja yang telah diberikan secara bertahap dan berulang.

Simulasi merupakan metode pelatihan yang juga digunakan dalam pelatihan untuk TKI pada PT.BSMS. Seluruh arena pelatihan dijadikan layaknya kehidupan nyata atau tempat bekerja TKI yang sesungguhnya. Peran instruktur mencermati cara bagaimana para TKI bersikap terhadap lingkungan pekerjaannya. Hasil temuan mengenai penggunaan metode simulasi dalam pelatihan TKI memiliki kesesuaian dengan definisi yang dikemukakan oleh Noe *et al* (2010:392) simulasi adalah metode pelatihan yang mewakili situasi kehidupan nyata yang memungkinkan orang yang dilatih untuk melihat hasil-hasil dari berbagai keputusannya pada lingkungan tidak nyata.

Menurut Noe *et al* (2010:396) pemodelan perilaku merupakan metode pelatihan yang berfokus pada suatu keterampilan antarpribadi. Orang yang dilatih memperoleh umpan balik tentang seberapa dekat perilakunya sesuai dengan berbagai perilaku utama yang ditunjukkan oleh model. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai penggunaan metode pelatihan dengan pemodelan perilaku dalam pelatihan TKI memiliki kesesuaian dengan definisi oleh Noe *et al* dimana seorang pelatih seolah berperan layaknya majikan di luar negeri, kemudian seorang TKI diminta untuk bagaimana caranya bersikap terhadap majikan.

d. Intensitas Pelatihan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara intensitas pelatihan TKI telah dibentuk pembagian waktu pelatihan layaknya seperti jam belajar sekolah atau jam bekerja pada umumnya. Durasi atau lamanya seorang TKI mengikuti pelatihan disesuaikan dengan kebijakan dari pemerintah.

e. Evaluasi Pelatihan

Menurut Hamalik (2007:116) pelatihan harus dimulai dan diakhiri dengan kegiatan penilaian, sehingga proses pelatihan dapat dikatakan lengkap dan menyeluruh. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara diketahui bahwa evaluasi pelatihan menggunakan beberapa cara. Pertama pemantauan secara berkala yang dilakukan oleh pelatih. pemantaun bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman para TKI mengenai program pelatihan yang telah diikuti. Pemantauan dilakukan juga untuk mengetahui kemungkinan terjadinya hambatan saat pelatihan. Hal tersebut memiliki kesesuaian dengan teori menurut Hamalik (2007:100) yang menyatakan bahwa pemantauan pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan guna mengatasi permasalahan yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pelatihan.

Metode kedua untuk mengevaluasi pelatihan adalah dengan melakukan UJK (Uji Keterampilan). UJK merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan TKI pada kantor cabang PT. BSMS. Evaluasi menggunakan UJK cukup efektif untuk menilai tingkat pemahaman TKI, karena UJK dilakukan oleh lembaga yang kredibel untuk menilai kemampuan profesi individu atau pekerja yaitu LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi). Hasil evaluasi melalui UJK berakhir dengan diperolehnya sertifikat kerja kepada TKI sebagai bukti kemampuan kerja yang telah dimilikinya.

2. Faktor Pendukung maupun Penghambat Pelatihan TKI pada Kantor Cabang PT. BSMS

a. Faktor pendukung pelatihan

Terdapat banyak bentuk faktor pendukung dalam pelatihan TKI pada kantor cabang PT. BSMS yaitu dukungan yang berasal dari perusahaan (fasilitas umum dan fasilitas pelatihan, instruktur profesional/berpengalaman, asuransi, dan dukungan dari instansi lain), dukungan dari dalam diri TKI (berupa kemampuan dasar bekerja dan motivasi yang tinggi), serta dukungan dari kerabat atau keluarga. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa dukungan pelatihan yang bersumber dari penyelenggara pelatihan memiliki kesesuaian dengan teori menurut Hamalik (2007:35) yang menyatakan bahwa salah satu unsur dalam program pelatihan yaitu media pengajaran yang

serasi dan canggih yang akan membantu kegiatan pelatihan dan pelatih yang disiapkan secara khusus sebagai pelatih yang memiliki kepribadian baik yang menunjang pekerjaannya sebagai pelatih.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai dukungan dalam diri para TKI berupa kemampuan dasar untuk beberapa pekerjaan dapat mendukung TKI dalam mempelajari materi yang diberikan. Hasil temuan peneliti tersebut memiliki kesesuaian dengan teori menurut Noe *et al* (2010:370) bahwa berbagai keterampilan dasar yang dimiliki oleh peserta pelatihan diperlukan untuk memahami isi program pelatihan.

Peneliti juga menemukan bahwa motivasi para TKI mengikuti pelatihan adalah untuk memiliki kemampuan kerja yang lebih baik sebagai bekal untuk bekerja di luar negeri, sedangkan motivasi bekerja sebagai TKI adalah untuk memperbaiki kehidupan ekonomi keluarga menjadi lebih baik.

Temuan peneliti mengenai motivasi TKI mengikuti pelatihan maupun menjadi imigran juga ditemukan dalam penelitian Ya-Ling wu (2013) dimana motivasi imigran perempuan Vietnam mengikuti pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan kerja dan memperoleh sertifikasi kerja yang dapat membantu mereka dalam memasuki pasar kerja. Motivasi mereka menjadi imigran dan mengikuti pelatihan adalah untuk memperbaiki kehidupan keluarga sebagai bentuk tanggung jawab mereka terhadap keluarga.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa dukungan dari rekan kerja memiliki peran yang cukup penting dalam pelatihan. Peserta yang belum memahami beberapa materi yang diberikan biasanya dibantu oleh rekannya dengan menjelaskan. Dukungan dari rekan kerja biasanya dilakukan dengan bertukar pengalaman dan memberikan *support* satu sama lain. Hasil temuan penelitian mengenai dukungan dari rekan kerja mendukung teori menurut Noe *et al* (2010:378) yang menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan orang-orang yang dilatih yang bertemu untuk membahas kemajuannya dalam menggunakan kemampuan-kemampuan pembelajaran ditempat kerja.

b. Faktor Penghambat Pelatihan

Faktor penghambat dalam pelatihan merupakan hal yang muncul sebagai bentuk keteralihan seorang individu terhadap hal-hal baru. Menurut Noe. *et al* (2010:376) iklim peralihan dalam suatu pelatihan

adalah berbagai persepsi orang yang dilatih tentang karakteristik-karakteristik lingkungan pekerjaan (dukungan sosial dan kendala-kendala yang bergantung pada situasi) yang mempermudah atau menghambat penggunaan berbagai keterampilan atau perilaku orang-orang yang dilatih.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara mengenai hambatan yang terjadi dalam pelatihan umumnya berupa tingkat pemahaman TKI yang berbeda-beda dalam menyerap materi yang diberikan, rasa gugup atau canggung terhadap hal-hal baru, dan beberapa kebiasaan dari tempat tinggal asal TKI yang masih terbawa yang kurang sesuai dengan kebutuhan kerja. Kebanyakan para TKI mengungkapkan bahwa hambatan umumnya terjadi dalam materi pelatihan bahasa asing, Kasus serupa juga ditemukan dalam penelitian Ya-Ling Wu (2013) bahwa hambatan yang terjadi dalam pelatihan kejuruan imigran Vietnam terletak pada kurangnya kefasihan peserta dalam berbahasa Cina dan juga masih kurangnya rasa percaya diri atau gugup dalam diri peserta. Peran instruktur untuk mengatasi hambatan pelatihan yang berasal dari peserta biasanya dilakukannya pendekatan personal untuk mengetahui faktor yang menghambat peserta sukar dalam memahami materi yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti ditemukan salah satu faktor penghambat yang berasal dari penyelenggara yaitu masih kurang optimalnya situs *online* perusahaan seperti *website* dalam menyajikan informasi-informasi menarik tentang perusahaan maupun informasi tentang pekerjaan di luar negeri.

3. Kompetensi TKI setelah Mengikuti Pelatihan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa pasca mengikuti pelatihan para TKI memiliki pemahaman yang meningkat tentang pekerjaannya seperti kemampuan dalam menggunakan berbagai macam alat pelatihan (alat berteknologi), mampu melakukan pekerjaan dengan model kerja yang lebih teratur sesuai dengan prosedur (langkah-langkah), serta memiliki kemampuan kerja yang bervariasi. Hal serupa juga terdapat dalam penelitian Ya-Ling Wu (2013) bahwa setelah mengikuti pelatihan para imigran wanita Vietnam lebih berkompeten dalam bekerja, merawat keluarga, memiliki pengetahuan mengolah masakan dengan profesional.

Pasca mengikuti pelatihan juga terlihat perubahan sikap dan perilaku para TKI yang lebih baik (seperti: meningkatnya inisiatif dalam bekerja,

rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, kedisiplinan waktu, dan meningkatnya semangat kerja). Para TKI juga telah mampu dengan baik menilai dan mengevaluasi kekurangan dalam dirinya. Para TKI juga telah berani untuk membuka diri belajar hal-hal baru yang mendukung pekerjaannya. Terlihat pula sikap saling peduli antar rekan kerja, sikap profesional, dan menjunjung etika bekerja.

Kemampuan berbahasa asing para TKI juga terlihat adanya peningkatan. Hal tersebut tergambar dari mulai terbiasanya para TKI menggunakan bahasa asing di dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun kepada pelatih selama berada di tempat pelatihan. Penelitian Mohamed dan Leponiemi (2009), Alhassan dan Kuyini (2013, dan Ya-Ling Wu (2013) juga menekankan bahwa kemampuan berbahasa asing sangatlah berperan penting dalam proses pelatihan maupun dalam proses bersosialisasi dengan lingkungan kerja atau masyarakat.

Pengetahuan mengenai kondisi lingkungan kerja di luar negeri juga terlihat mengalami peningkatan. Hal tersebut tergambar dari pemahaman TKI mengenai hal-hal yang wajib mereka patuhi selama berada di luar negeri. Pengetahuan TKI tentang kebudayaan asing juga telah mampu mereka sesuaikan dengan baik. Hal serupa juga terdapat dalam penelitian Alhassan dan Kuyini (2013) bahwa memahami norma sosial, budaya, norma dan peraturan yang berlaku di Norwegia dapat menjadi kunci suksesnya para pelajar imigran dalam bersosialisasi dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, jumlah kelulusan para TKI mengikuti UJK sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi para TKI layak untuk melakukan pekerjaan di luar negeri. Beberapa hasil temuan peneliti mengenai kompetensi TKI setelah mengikuti pelatihan dapat dibentuk suatu kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan usaha atau upaya untuk menciptakan TKI yang memiliki kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) dalam melakukan suatu pekerjaan dimasa mendatang. Pelatihan untuk TKI memiliki arti yang sangat penting demi kesuksesan TKI bekerja di luar negeri. Hasil penelitian mengenai pelatihan dalam meningkatkan kompetensi TKI mendukung teori menurut Hamalik (2007), Smith dalam Hooi (2010), Noe *et al* (2010) dan Rivai dan Sagala (2011).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dalam meningkatkan kompetensi TKI yang bekerja ke luar negeri, dapat dibentuk beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemilihan calon TKI sebagai peserta pelatihan maupun sebagai calon pekerja berkaitan dengan terciptanya pelatihan yang efektif dan diharapkan TKI yang telah dipilih dapat pula bekerja secara optimal. Materi pelatihan diberikan menyesuaikan dengan pekerjaan atau yang bisa disebut dengan pembelajaran disesuaikan dengan pekerjaan. Beberapa materi pelatihan diantaranya pelatihan keterampilan teknis seperti tata boga, tata graha, Beberapa materi pelatihan diantaranya pelatihan keterampilan teknis seperti tata boga, tata graha, *laundry*, *baby sitter* dan *caretaker*. Metode pelatihan yang digunakan diantaranya ceramah, rotasi, peragaan, simulasi, dan permainan model. Evaluasi pelatihan menggunakan beberapa cara diantaranya pemantauan secara berkala oleh pelatih, dan pelaksanaan Uji Kompetensi (UJK) yang dilakukan oleh pihak eksternal.
2. Faktor pendukung pelatihan yang berasal dari penyelenggara yaitu fasilitas umum, alat-alat pelatihan, ketersediaan instruktur yang berpengalaman, dan dukungan dari instansi lainnya. Faktor pendukung yang berasal dari TKI yaitu motivasi yang tinggi serta kemampuan dasar yang telah dimiliki untuk beberapa pekerjaan. Faktor pendukung lainnya yaitu dukungan yang diberikan dari keluarga serta dukungan dari rekan kerja atau peserta lainnya. Faktor penghambat pelatihan yang berasal dari peserta yaitu tingkat pemahaman yang berbeda-beda, rasa gugup atau canggung terhadap hal-hal baru, dan beberapa kebiasaan atau tingkah laku yang masih kurang sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Cara mengatasi hambatan tersebut umumnya dilakukan pendekatan personal oleh instruktur. Faktor penghambat yang berasal dari penyelenggara yaitu berupa masih kurang optimalnya *website* perusahaan dalam memberikan informasi kepada khalayak yang membutuhkan informasi mengenai layanan atau produk perusahaan.

3. Terdapat banyak perubahan pasca para TKI mengikuti pelatihan seperti meningkatnya pemahaman tentang pekerjaan yang diembannya, terciptanya sifat kerja yang positif seperti memiliki inisiatif dalam bekerja, dan sifat profesional dalam bekerja. Kemampuan berbahasa asing semakin baik, terlihat dari fasihnya para TKI dalam berbahasa negara tujuan. Pengetahuan kondisi lingkungan kerja (budaya, sosial, dan hukum) yang bertambah dimana terlihat dari kemampuan TKI dalam menyesuaikan diri dengan kebudayaan asing serta mampu memahami dan mematuhi peraturan atau hukum yang berlaku di negara tujuan.

B. Saran

1. Saran untuk kantor cabang PT.BSMS yaitu menambahkan materi pelatihan dengan menggunakan teknologi informasi berupa internet untuk lebih menunjang kompetensi para TKI dalam bidang informasi, lebih mengoptimalkan kembali *website* atau sosial media perusahaan dalam memberikan informasi kepada masyarakat tentang program-program perusahaan, dan diharapkan agar selalu *update* informasi kebutuhan kompetensi di luar negeri dan selalu *upgrade* program pelatihan.
2. Saran untuk TKI yaitu dapat menjaga konsistensi belajar selama berada di tempat pelatihan, dan saling memberikan dukungan antar TKI selama mengikuti program pelatihan maupun saat bekerja di luar negeri.
3. Saran untuk pihak lain (pemerintah maupun lembaga lainnya yang terlibat dalam dunia TKI) untuk dapat lebih meningkatkan perhatian kepada TKI berupa kebijakan yang bersifat pro terhadap TKI, khususnya untuk pengembangan kompetensi TKI dan umumnya untuk kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia / Dinamika & Kajian Teori..* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Alhassan, A. dan Kuyini, A. B. (2013). Teaching Immigrants Norwegian Culture to Support Their Language Learning. *International Education Studie*. Vol. 6 No. 3.

- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*”, Jakarta: Salemba Humanika
- Hooi, Lai wan. (2010). Technical Training in the MNC's in Malaysia a case study analysis of the Petrochemical industry. *Journal European Industrial Training*, Vol 34, no. 4. pp.317-343.
- Lang Wu, Ya. (2014). A Socio-cultural approach to understanding the learning experiences of vocational training among Vietnamese immigrant women in Taiwan. *Women Studies International Forum*, Vol 44, pp 80-88.
- Mangkuprawira, Tb Sjafrli. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moloeong, Lexy. J. (2014). *Metode penelitian kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohamed, A dan Leponiemi, J. (2009) Immigrant workers induction training in Finland: case Petmo project. *Management of Environmental Quality: An international Journal*. Vol 20. No 3, pp 278-289.
- Noe, et al. (2010). *Manajemen sumber daya manusia/mencapai keunggulan bersaing*, Jakarta: Salemba empat.
- Orbeta, A dan Abrigo, M R.M (2011) Managing international labor migration. The Philippine Experience. *Philippine journal of development*. Vol XXXVIII. no 70.
- UU No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Rivai, Veithzal. H dan Sagala, Jauvani, E. (2011) *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saleh, Choirul, dkk. (2013) *Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur*. Universitas Brawijaya: UB Press
- Suparno, Erman, (2009). *National Manpower Strategy (Strategi Ketenagakerjaan Nasional)*. Jakarta: Kompas.