

**PERSEPSI PESERTA PELATIHAN TERHADAP PERAN PELATIH
SEBAGAI MOTIVATOR PADA PELATIH CALON TKI PERAWAT LANSIA
DI BLKLN KALLIAN JAYA**



Oleh:

ADE ACHIA NINGRUM

1515143194

Pendidikan Masyarakat

SKRIPSI

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan**

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2018

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA
SIDANG SKRIPSI**

Judul : Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Peran Pelatih
Sebagai Motivator Pada Pelatih Calon TKI Perawat
Lansia Di BLKLN Kallian Jaya

Nama : Ade Achia Ningrum

NIM : 1515143194

Program studi : Pendidikan Masyarakat

Tanggal ujian : 8 Februari 2018

Pembimbing I

Dr. Elais Retnowati, M.Si
NIP. 19670304 1998022001

Pembimbing II

Drs. Ahmad Tijari, M.Pd.
NIP. 19610626 1986021001

Panitia Sidang Skripsi

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung jawab)*		21/2 2018
Dr. Anan Sutisna, M.Pd (Wakil Penanggung jawab)**		20/2 2018
Drs. Sri Koeswanto, M.Si (Ketua Penguji)***		21-2-2018
Henny Herawaty Br. D, M.Pd (Anggota I)****		20-2-2018
Adi Irvansyah, M.Pd (Anggota II)****		20-2-2018

Catatan :

- * Dekan FIP
- ** Wakil Dekan I
- *** Ketua Penguji Selain Pembimbing dan Koordinator Program Studi
- **** Dosen penguji Selain Pembimbing dan Koordinator Program Studi

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Ade Achia Ningrum
No. Registrasi : 1515143194
Jurusan : Pendidikan Masyarakat
Program studi : Pendidikan Masyarakat

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul :

“Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Peran Pelatih Sebagai Motivator Pada Pelatih Calon Tki Perawat Lansia Di Bkln Kallian Jaya” adalah :

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian atau pengembangan pada bulan Agustus 2017 – Februari 2018.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya tidak benar.

Jakarta, 8 Februari 2018
Yang Membuat Pernyataan



**PERSEPSI PESERTA PELATIHAN TERHADAP PERAN PELATIH
SEBAGAI MOTIVATOR PADA PELATIH CALON TKI PERAWAT
LANSIA DI BLKLN KALLIAN JAYA**

(2018)

Ade Achia Ningrum

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi peserta pelatihan pada peran pelatih sebagai motivator. Penelitian dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) Kallian Jaya, Condet Jakarta Timur. Sejak bulan Agustus 2017 hingga Februari 2018.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner kepada 30 responden, menggunakan skala likert dan dianalisis dengan menggunakan teknik deskriptif persentase. Masing-masing responden peserta pelatihan menanggapi 4 pelatih yaitu pelatih A, pelatih B, pelatih C, dan Pelatih D berdasarkan 4 indikator tindakan yang efektif sebagai motivator yakni mengembangkan tanggung jawab, mengatasi stres, meningkatkan rasa percaya diri dan membuat kontribusi nyata.

Hasil penelitian menyatakan bahwa persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya dalam mengembangkan tanggung jawab, mengatasi stres, dan meningkatkan rasa percaya diri terhadap pelatih A, B, C, dan D memiliki persepsi yang berbeda-beda. Perbedaan ini diakibatkan intensitas dan porsi masing-masing pelatih di kelas. Dalam membuat kontribusi nyata, para peserta pelatihan sudah dirasakan secara merata oleh seluruh peserta pelatihan.

Kata Kunci: Persepsi Peserta Pelatihan, Peran Pelatih Sebagai Motivator

**THE PERCEPTION OF THE TRAINING PARTICIPANT IN THE ROLE
OF TRAINERS AS MOTIVATOR INDOONESIAN WORKERS OF
ELDERLY NURSE IN BLKLN KALLIAN JAYA**

(2018)

Ade Achia Ningrum
ABSTRACT

This study aims to determine the perceptions of trainees on the role of trainers as motivator. This study was conducted at Overseas Work Training Center (BLKLN) Kallian Jaya.

The method used in this research is quantitative with descriptive approach. The data were collected by using questionnaires to 30 respondents, using Likert scale and analyzed by using descriptive technique percentage. Each training participants' respondents responded to 4 trainers: trainer A, trainer B, trainer C, and trainer D based on 4 indicators of effective action as motivators namely to develop responsibility, cope with stress, increase confidence and make real contribution.

The result of the research stated that the perception of training participants of elderly nurses in BLKLN Kallian Jaya in developing responsibility, coping with stress, and increasing the confidence to trainers A, B, C, and D have different perception. This difference was due to the intensity and portion of each trainer in the classroom. In contrast to making a real contribution, the trainees were already felt equally by all the trainees.

Keywords: The Perception of Training Participant, The Role of Trainer as Motivator.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta. Judul skripsi yang peneliti ajukan adalah "Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih sebagai motivator di BLKLN Kallian Jaya".

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti dengan senang hati menyampaikan rasa terima kasih yang sangat mendalam kepada yang terhormat:

Pertama, kepada Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Kedua, kepada Bapak Karta Sasmita, S.Pd, M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Pendidikan Masyarakat yang senantiasa memberikan semangat kepada para mahasiswa terutama peneliti sendiri untuk menyelesaikan studi dengan caranya sendiri.

Ketiga, kepada Ibu Dr. Elais Retnowati, M.Si dan Bapak Drs. Ahmad Tijari, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang dengan tabahnya selalu membimbing dan memberi arahan kepada peneliti untuk

senantiasa istiqomah mengerjakan skripsi sampai tuntas. Terkhusus untuk dosen pembimbing I, terimakasih banyak atas kebersediaan meluangkan waktu dan tenaga bahkan do'anya untuk peneliti.

Keempat, kepada Ibu Emmy Rahmawati selaku Kepala Lembaga BLKLN Kallian Jaya, Bapak Muhammad Faruq selaku penanggung jawab di BLKLN Kallian Jaya, Mba Eka Susanti selaku administrasi, Bapak Alex Antonio, Ibu Heni Handayani dan Sri Purwanti selaku pelatih di BLKLN Kallian Jaya yang telah memberikan waktu dan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian serta berkenan untuk membantu peneliti selama proses penelitian.

Kelima, kepada Mamah yang tercinta Suhartini yang tidak mengenal lelah untuk selalu mendo'akan, dan Almarhum Papah yang tercinta Kus Budiono Adji. Tak lupa juga untuk Mba Anggi yang selalu membantu selama peneliti kuliah. Tak lupa untuk Mba Ai, Mas Andri, Mba Risna, dan Mas Abi yang memberikan semangat kepada adikmu ini. Tak lupa juga untuk Keponakan tersayang Althaf dan Aira yang selalu menghibur.

Keenam, kepada Muhammad Bani Rayid yang selalu membantu peneliti dalam segala hal, selalu sabar mendampingi, mendengarkan keluh-kesah peneliti dan menemani peneliti selama penyusunan skripsi ini.

Ketujuh, Teman-teman terbaik Zahra, Ziya, Nanda, Ewew, dan Radit, yang selalu membantu peneliti disaat masa-masa sulit. Teman-teman "RERUMPUTAN" manda, raka, septil, gias, MD, ayu, dan aul yang saling menguatkan satu sama lain. Teman-teman tersayang "PAGUYUBAN" dias, tara, dan didi yang selalu memberikan semangat dan doa kepada peneliti. Sungguh bersyukur dikelilingi kalian.

Kedelapan, segenap calon TKI di BLKLN Kallian Jaya atas bantuan dan kerjasamanya dalam memberikan informasi terkait penelitian ini.

Serta pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu mendo'akan peneliti selama skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, tentunya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Jakarta, 7 Februari 2018

Ade Achia Ningrum

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Pembatasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Kegunaan Penelitian	15
BAB II.....	16
A. Acuan Teori Fokus Penelitian	16
1. Hakikat Persepsi.....	16
2. Hakikat Pelatihan.....	20
3. Hakikat Peranan Pelatih	24
4. Hakikat Motivasi.....	33
5. Konsep Tenaga Kerja ke Luar Negeri.....	40
B. Hasil Penelitian yang Relevan	45
C. Kerangka Berpikir.....	47
BAB III Metodologi Penelitian	50
A. Tujuan Penelitian	50

B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Metode Penelitian	50
D. Populasi dan Sampel	51
E. Teknik Pengumpulan Data	52
1. Definisi Konseptual	52
2. Definisi Operasional Variabel.....	52
3. Instrumen Penelitian	53
F. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV.....	61
A. Gambaran Umum.....	61
1. Deskripsi Lembaga	61
2. Deskripsi Data Responden	62
B. Deskripsi Data Hasil Kuisisioner.....	64
C. Pembahasan Hasil Penelitian	86
D. Keterbatasan Penelitian	98
BAB V.....	100
A. Kesimpulan	100
B. Implikasi	103
C. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR GAMBAR

No	Nama	Hal
Tabel 1	Pengelompokkan responden berdasarkan usia.....	64
Tabel 2	Indikator mengembangkan tanggung jawab Sub indikator memberikan tantangan	67
Tabel 3	Indikator mengembangkan tanggung jawab Sub indikator kemandirian	69
Tabel 4	Indikator mengatasi stres Sub indikator bimbingan	72
Tabel 5	Indikator mengatasi stres Sub indikator metode pelatihan	74
Tabel 6	Indikator meningkatkan rasa percaya diri Sub indikator merangsang keberanian	76
Tabel 7	Indikator meningkatkan rasa percaya diri Sub indikator senang pada bahasa Taiwan.....	78
Tabel 8	Indikator membuat kontribusi nyata Sub indikator keterlibatan peserta pelatihan.....	81
Tabel 9	Indikator membuat kontribusi nyata Sub indikator aktif dalam pelatihan.....	83
Tabel 10	Indikator membuat kontribusi nyata Sub indikator kesiapan dalam pelatihan	85

DAFTAR TABEL

No	Nama	Hal
Tabel 1	Instrumen penelitian	53
Tabel 2	Range skor	63
Tabel 3	Pengelompokan responden berdasarkan usia.....	64
Tabel 4	Indikator mengembangkan tanggung jawab Sub indikator memberikan tantangan	67
Tabel 5	Indikator mengembangkan tanggung jawab Sub indikator kemandirian	69
Tabel 6	Indikator mengatasi stres Sub indikator bimbingan	71
Tabel 7	Indikator mengatasi stres Sub indikator metode pelatihan	73

DAFTAR LAMPIRAN

No	Nama	Hal
Lampiran 1	Profil Lembaga	118
Lampiran 1	Instrumen penelitian	119
Lampiran 2	Uji validitas instrumen.....	124
Lampiran 3	Data hasil penelitian	142
Lampiran 4	Surat Keterangan penelitian	153
Lampiran 5	Dokumentasi penelitian	155
Lampiran 7	Daftar riwayat hidup	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan hidup memiliki dampak yang beragam pada sekelompok masyarakat, diantaranya masyarakat menengah ke bawah. Adanya tuntutan ini tidak memandang perbedaan gender yang mengharuskan siapa yang akan memenuhi kebutuhan atau mencari pekerjaan.

Data dari Kementerian PPN (Perencanaan Pembangunan Nasional) atau Bappenas mencatat pengangguran terbuka di Indonesia berdasarkan data Sakernas per Februari 2017 mencapai sebesar 5.33 persen dari penduduk di Indonesia.¹ Data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak Penduduk Indonesia yang memerlukan pekerjaan. Pada kasus ini biasanya kaum hawa yang lebih banyak mencari cara agar dapat memenuhi kebutuhan, salah satunya bekerja di luar negeri atau biasa disebut TKI (Tenaga Kerja Indonesia). TKI bukan hanya menjadi penata laksana rumah

¹ Kementerian PPN/Bappenas, *Bappenas Lakukan Evaluasi Paruh Waktu RPJMN 2015-2019*, diakses dari <https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/bappenas-lakukan-evaluasi-paruh-waktu-rpjm-2015-2019/>, pada tanggal 10 Oktober 2017 pukul 11.30 WIB

tangga atau biasa disebut pembantu rumah tangga, akan tetapi masih banyak pekerjaan lainnya seperti merawat bayi, bekerja di pabrik, bekerja di kantor, bahkan merawat lansia.

TKI cukup lekat dikalangan masyarakat Indonesia dengan pola pikir bekerja di luar negeri dapat terpenuhi kebutuhannya, sebagai salah satu contoh yaitu perbedaan kurs di luar negeri dengan Indonesia. Akan tetapi menjadi TKI, mereka membutuhkan beberapa keterampilan dan juga kesiapan mental, salah satunya adalah Pendidikan Non Formal.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa, pendidikan nonformal didefinisikan sebagai jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.² Jadi pendidikan nonformal berfungsi sebagai pelengkap dari pendidikan formal yang berbentuk pelatihan keterampilan sehingga masyarakat dapat meningkatkan kompetensinya dalam bentuk *life skills* atau keterampilan hidup secara terstruktur dan berjenjang.

Notoatmodjo menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal mengembangkan kemampuan

² Suprijanto, Pendidikan Orang Dewasa: Dari Teori Hingga Aplikasi, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 7.

intelektual dan kepribadian masyarakat.³ Jadi, pendidikan dan pelatihan sangat erat kaitannya dengan pendidikan nonformal yaitu dapat meningkatkan daya mengasah keahliannya yang dapat diikuti dalam sebuah pelatihan.

Pelatih menurut Sudjana, berperan sebagai pengelola pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kegiatan dan hasil pembelajaran dalam pelatihan. Pelatih secara ideal memiliki kemampuan dasar, akademik, personal dan vokasional.⁴ Untuk itu perlu adanya peran pelatih secara profesional untuk menuntun pelatihan tersebut agar memenuhi standar minimal penyelenggaraan termasuk didalamnya adalah peran pelatih sebagai motivator, karena peran pelatih sangat penting terhadap berhasil atau tidaknya kegiatan pelatihan.

Suatu peranan dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, menurut Sarbin dalam Miftah.⁵ Oleh karena itu peran pelatih merupakan perilaku yang ditimbulkan karena suatu jabatan yang secara sadar pelatih pahami bahwa itu merupakan tugas yang harus dilakukan

³ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm.28

⁴ Sudjana, *Sistem dan Manajemen Pelatihan (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: PT. Falah Production, 2007), hlm. 240

⁵ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 263

demi keberhasilan pelatihan itu sendiri. Ada beberapa peran pelatih yang harus dimiliki tetapi ada satu yang menjadi tujuan utama dalam pelatihan yaitu peran pelatih sebagai motivator.

Andi dan Frank menyatakan bahwa tujuan utama pelatih ialah memotivasi para peserta didik melalui tuntunan dan aktivitas, kemudian memunculkan motivasi inern dalam rasa ingin tahu alamiah yang dimiliki peserta didik.⁶ Dengan begitu dalam sebuah pelatihan, pelatih harus memiliki tujuan utama yaitu memotivasi para peserta didiknya agar mereka memiliki keinginan dari dalam dirinya untuk belajar, mampu dalam menerima setiap pembelajaran dalam pelatihan tersebut dan dapat menerima segala perubahan yang mereka hadapi pada saat pelatihan maupun setelah pelatihan nanti.

Bentuk layanan pelatihan berupa keterampilan hidup atau *life skills* yang dinaungi oleh pemerintah secara legal guna meningkatkan kompetensi hidup dapat ditemukan, di Balai Pengembangan dan Pelatihan Pendidikan Luar Sekolah (BPPPLS), Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), Pusat Kegiatan Belajar Mengajar (PKBM), Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD), Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN), atau lembaga penyelenggara lainnya.

⁶ Andi dan Frank, *Guru Sebagai Pelatih Kelas*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007), hlm. 12

BLKLN (Balai Latihan Kerja Luar Negeri) Kallian Jaya adalah salah satu lembaga pelatihan tersebut. BLKLN Kallian Jaya ialah suatu lembaga pelatihan dan uji keterampilan untuk jabatan penata laksana rumah tangga bagi Tenaga Kerja Wanita (TKI) yang akan di tempatkan keluar negeri yaitu ke Taiwan, Singapore, dan Hongkong. BLKLN Kallian Jaya berdiri pada tahun 1998, yang memiliki tujuan untuk membantu program pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja Indonesia, membantu menyalurkan penempatan kerja sesuai keterampilannya baik didalam negeri maupun di luar negeri, membantu pihak asing yang membutuhkan tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan diluar negeri, serta membantu calon tenaga kerja anak putus sekolah yang belum mempunyai keterampilan untuk dilatih menjadi tenaga kerja pengrajin dalam komoditi tertentu.

Pada proses pelatihannya, pembelajaran yang diberikan oleh BLKLN Kallian Jaya yaitu berupa penguasaan bahasa, sikap dan keterampilan dalam bekerja, maka dari itu bahasa yang dipelajari dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari, baik berbentuk tulisan maupun lisan. Pengajaran bahasa bukanlah salah satu materi yang diberikan. Materi lain yang diberikan oleh BLKLN Kallian Jaya adalah pelatihan tata graha, pelatihan tata boga, pelatihan laundry, pelatihan perawatan bayi dan balita, dan

pelatihan perawatan lansia. Semua pelatihan disesuaikan menurut negara yang akan dituju.

Peserta pelatihan calon TKI dibagi menjadi tiga kelompok disesuaikan dengan kebutuhan di ketiga negara yang sudah lama bekerja sama dengan BLKLN Kallian Jaya yaitu Taiwan khusus menangani perawatan lansia, Singapore khusus menangani perawatan bayi dan balita, dan Hongkong khusus menangani tata graha atau kebutuhan rumah tangga. Jenjang pelatihan antar negara berbeda-beda sesuai dengan banyaknya kompetensi yang sudah disediakan BLKLN Kallian Jaya. Jenjang pelatihan Taiwan dan Hongkong sebanyak 60 hari sedangkan Singapore sebanyak 40 hari. Kompetensi yang disediakan oleh BLKLN Kallian Jaya disesuaikan dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau yang biasa disebut dengan SKKNI. SKKNI merupakan standar kompetensi tenaga kerja yang meliputi aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan pelaksanaan tugasnya dan sesuai dengan persyaratan dari pekerjaan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Negara Taiwan merupakan Negara yang paling banyak dikirimkan TKI dari BLKLN Kallian Jaya. Hal ini membuat pihak BLKLN

⁷ Direktorattraining, *Perbedaan antara SKKNI dengan KKNi*, diakses dari <http://direktoritraining.com/perbedaan-antara-skkni-dengan-kkni/> , pada tanggal 17 Oktober 2017 pukul 13.00 WIB

Kallian Jaya memberikan perhatian kepada para calon TKI yang akan berangkat kesana, yaitu dalam hal bahasa, keterampilan kerja dalam merawat lansia dan tata laksana rumah tangga. Negara Taiwan yang merupakan spesialis pelatihan dalam merawat lansia memiliki empat pelatih yang mendampingi dari awal hingga akhir pelatihan.

Pelatih menurut Kamil, harus memahami program pelatihan secara menyeluruh. Dimulai dari awal kegiatan sampai akhir kegiatan pelatihan. Selain itu pelatih juga harus memahami karakteristik peserta pelatihan dan kebutuhannya.⁸ Oleh karena itu, dalam memahami program pelatihan, memahami karakteristik peserta pelatihan dan kebutuhannya maka disini peran pelatih diperlukan. Salah satu cara untuk mengetahui apakah peran pelatih sudah dirasakan seluruh peserta pelatihan ialah dengan cara mengetahui persepsi peserta pelatihan pada pelatihan tersebut.

Keberhasilan pelatih dalam pelatihan merawat lansia di Kallian Jaya, menurut data yang diperoleh dari BLKLN Kallian Jaya dalam satu tahun terakhir ini sudah 753 TKI yang sudah lolos ujian dan bisa bekerja ke Taiwan. Biasanya ujian tersebut diadakan setiap seminggu sekali pada hari Rabu di BLKLN Kallian Jaya. Peserta biasanya terdiri dari 20-25 peserta setiap per-ujianya, tergantung kesiapan masing-

⁸ Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.12

masing calon TKI tersebut. Mereka yang berhasil lulus ujian dapat mengantongi sertifikat kompetensi resmi dari BNSP ke Taiwan.

Sertifikat tersebut tidak semata-mata diberikan begitu saja kepada para calon TKI. Mereka harus melewati pelatihan selama 60 hari dan mengikuti tes dari pihak Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dibawah naungan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Tes tersebut harus memenuhi dari kompetensi yang sudah disediakan oleh BLKLN Kallian Jaya terdiri dari 22 kompetensi yang meliputi kemampuan dalam bekerja, merawat lansia, bahasa, dan beradaptasi dengan budaya di negara yang akan dituju.

Pelatihan perawatan lansia sangat penting untuk membekali calon TKI yang akan bekerja di negara Taiwan, agar ketika sudah berada disana mereka tidak perlu cemas dalam pekerjaannya dan akan terbiasa dengan segala kewajiban mereka dalam bekerja. Pelatihan ini juga mempersiapkan mental para calon TKI perawat lansia dengan segala perubahan yang akan para calon TKI alami disana dan konsekuensi pekerjaan yang harus mereka hadapi sebagai perawat lansia di Taiwan. Nyatanya, hasil wawancara singkat peneliti dengan 3 peserta pelatihan Masnun (35), Desih (38), dan Sukinah (35) mengenai tujuan mereka mau menjadi TKI dan kendala apa saja yang mereka rasakan selama menjadi calon TKI ditemukan beberapa masalah yang sama.

Masnun (35), Desih 38, Sukinah (35) menjawab tujuan mereka ingin menjadi TKI ialah mengadu nasib demi tuntutan hidup dan membantu keluarga dikampung. Mereka ingin membantu keluarga karena tidak bisa mengandalkan gaji dari suami saja, mereka ingin memiliki penghasilan lebih besar dan yang mereka tau dengan pendidikan tidak terlalu tinggi tetapi bisa bekerja dengan gaji besar yaitu menjadi TKI. Dalam semasa mereka menjadi calon TKI, mereka merasa belum siap untuk ikut pelatihan karena yang mereka pikir, mendaftar sebagai calon TKI perawat lansia itu langsung terbang ke negara tujuannya, nyatanya mereka harus pelatihan terlebih dahulu guna mendapatkan sertifikat untuk bisa bekerja secara legal disana. Selain itu kendala yang mereka rasakan selama menjadi calon TKI yaitu mereka harus beradaptasi dengan banyak orang dan banyak tempat, tuntutan mereka yang harus berhasil dalam ujian sertifikat agar bisa bekerja di luar negeri dan rasa rindu kampung halaman keluarga dirumah membuat mereka merasa stres dan tertekan.

Berdasarkan latar belakang ketiga peserta calon TKI perawat lansia tersebut, peran pelatih untuk memotivasi mereka sangat dibutuhkan dalam proses pelatihan mereka, agar rasa gelisah akan sesuatu yang belum mereka ketahui mengenai pelatihan yang mereka harus jalani, kompetensi apa saja yang mereka harus hadapi, cara beradaptasi seperti apa yang harus mereka lakukan

dan kekhawatiran mengenai pekerjaannya nanti di negara yang dituju dapat diminimalisir. Peran pelatih dalam memotivasi peserta pelatihan akan sangat membantu dalam keberhasilan pelatihan, karena peserta akan mudah dalam menghadapi kegelisahan-kegelisahan selama menjalani pelatihan, menerima materi selama pelatihan, bertanggung jawab dalam bekerja dan mengendalikan emosi.

Peran pelatih sebagai motivator ini dapat diukur dengan cara persepsi masing-masing peserta pelatihan calon TKI perawat lansia kepada masing-masing pelatih yang berada di pelatihan tersebut. Pada kenyataannya peran pelatih sebagai motivator belum tentu sepenuhnya dirasakan oleh semua peserta pelatihan, dan tentunya setiap peserta pelatihan memiliki tanggapan yang berbeda-beda. Berkaitan dengan hal tersebut para peneliti terdorong untuk mengungkap persepsi para peserta pelatihan atau warga belajar di suatu kegiatan pembelajaran. Penelitian tentang persepsi telah dilakukan oleh beberapa orang, diantaranya oleh Aprilia Komalawati dari Universitas Negeri Jakarta tahun 2016 dengan judul "*Persepsi Warga Belajar Terhadap Kemampuan Mengajar Instruktur Kursus Menjahit Di Lembaga Kursus Menjahit Juliana Cabang Pondok Labu Jakarta Selatan*", menyatakan bahwa persepsi peserta didik perlu dilanjutkan seterusnya sebagai masukan yang baik bagi

instrukturanya dalam meningkatkan kompetensi profesional terkait kemampuan mengajar, serta untuk kemajuan Lembaga Kursus menjahit Juliana Cabang Pondok Labu. Persepsi peserta didik terhadap kemampuan mengajar instruktur pun dianggap sudah baik.⁹ Persamaan dalam penelitian ini ialah, Aprilia sama-sama mencari persepsi warga belajar, akan tetapi yang dilihat oleh warga belajar disini bukan peran instruktur melainkan kemampuan mengajar instruktur dalam kursus menjahit.

Penelitian lain yang disusun oleh M. Hilalludin dari Universitas Negeri Jakarta tahun 2017 dengan judul "*Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Pelatihan Menjahit Bagi Warga Binaan Di Balai Latihan Kerja (BLK) LAPAS Klass IIA Narkotika Cipinang, Jakarta Timur*", menyatakan bahwa persepsi pelatihan merespon positif terhadap pelatihan menjahit, didapatkan hasil dari skor yang sangat baik pada keseluruhan indikator, sehingga warga binaan berpendapat bahwa pelatihan ini baik dilakukan untuk mereka karena sesuai dengan kebutuhan.¹⁰ Persamaan dalam penelitian ini ialah, Hilalludin sama-sama mencari persepsi peserta pelatihan

⁹ Aprilia Komalawati, *Persepsi Warga Belajar Terhadap Kemampuan Mengajar Instruktur Kursus Menjahit Di Lembaga Kursus Menjahit Juliana Cabang Pondok Labu Jakarta Selatan*, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2016), hlm.iii

¹⁰ M. Hilalludin, *Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Pelatihan Menjahit bagi Warga Binaan di Balai Latihan Kerja (BLK) LAPAS Klass IIA Narkotika Cipinang, Jakarta Timur*, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2017), hlm.iii

akan tetapi persepsi tersebut dikaitkan dengan pelatihannya itu sendiri bukan untuk pelatihnya.

Penelitian lain yang disusun oleh Veronika Maryati dari Universitas Sanarta Darma tahun 2016 dengan judul "*Persepsi Siswa Terhadap Usaha Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Deskriptif Pada Siswa Kelas VII SMP Xaverius Muara Bungo, Tahun Ajaran 2015/2016)*", menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat persepsi siswa terhadap usaha guru dalam meningkatkan motivasi belajar dan persepsi yang dimiliki oleh siswa nyatanya sangat positif terhadap usaha guru meningkatkan motivasi belajar siswa.¹¹ Persamaan dalam penelitian ini ialah Veronika sama-sama mencari persepsi terhadap usaha guru dalam meningkatkan motivasi. Meningkatkan motivasi disini, peneliti menyamakannya dengan guru sebagai motivator. Perbedaan dalam penelitian ini ialah sasaran penelitian yang dibuat oleh Veronika yaitu siswa terhadap guru di kelas formal.

Berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan, penting untuk mendapatkan informasi persepsi dalam kegiatan pembelajaran. Persepsi akan

¹¹ Veronika Maryati, *Persepsi Siswa Terhadap Usaha Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Deskriptif Pada Siswa Kelas VII SMP Xaverius Muara Bungo, tahun ajaran 2015/2016)*, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2016), hlm. vii

membantu dalam meningkatkan kegiatan pembelajaran tersebut. Peningkatan itu bisa untuk kegiatan pembelajarannya (pada pelatihan maupun kegiatan pembelajaran di kelas), pengajarnya (guru, instruktur, atau pelatih), hingga proses pembelajaran itu sendiri sehingga terciptanya suasana yang kondusif dan berjalan sesuai dengan tujuan.

Maka dari itu peneliti ingin melihat persepsi peserta pelatihan terhadap peran pelatih sebagai motivator pada pelatih calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya untuk mengetahui cara pandang dan pemahaman peserta pelatihan terhadap peran pelatih sebagai motivator pada pelatihan tersebut. Persepsi peserta pelatihan ini akan di jabarkan satu persatu pada keempat pelatih di BLKLN Kallian Jaya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang “Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih sebagai motivator di BLKLN Kallian Jaya”, agar para pelatih mengetahui persepsi masing-masing peserta pelatihannya dalam perannya sebagai motivator dan juga sebagai acuan untuk pihak pengelola untuk membuat pelatihan di BLKLN Kallian Jaya lebih baik lagi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana masyarakat Indonesia menghadapi tuntutan hidup dengan permasalahan semakin besarnya angka penggangguran di Indonesia?
2. Bagaimana proses pelatihan calon TKI di BLKLN Kallian Jaya?
3. Bagaimana calon TKI menghadapi permasalahannya selama mengikuti pelatihan sebelum keberangkatannya ke negara Taiwan?
4. Bagaimana pelatih mengatasi permasalahan calon TKI agar pelatihan tetap berjalan secara kondusif?
5. Bagaimana persepsi peserta pelatihan terhadap peran pelatih sebagai motivator pada pelatih calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, perlu adanya pembatasan masalah. Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah Persepsi peserta pelatihan terhadap peran pelatih sebagai motivator pada pelatih calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut, “Bagaimana persepsi peserta pelatihan terhadap peran pelatih sebagai motivator pada pelatih calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti, dapat menambah pengetahuan mengenai persepsi persepsi peserta pelatihan terhadap peran pelatih sebagai motivator pada pelatih calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya.
2. Bagi Prodi Pendidikan Luar Sekolah, untuk memperluas wawasan mengenai bagaimana pembelajaran pendidikan non formal yang diadakan oleh lembaga Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN).
3. Bagi BLKLN Kallian Jaya, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pendidikan luar sekolah, serta memberikan informasi tentang persepsi peserta pelatihan terhadap peran pelatih sebagai motivator pada pelatih calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Acuan Teori Fokus Penelitian

1. Hakikat Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Persepsi berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *Perception*, atau “cara pandang terhadap sesuatu atau mengutarakan pemahaman hasil olah daya pikir, artinya persepsi berkaitan dengan faktor-faktor eksternal yang direspon melalui panca indra, daya ingat, dan daya jiwa”.¹² Sehingga persepsi memerlukan seluruh panca indra sebagai faktor untuk menerima persepsi dimana proses tersebut berlangsung dan tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya adalah proses persepsi.

“Persepsi adalah sejenis aktivitas pengelolaan informasi yang menghubungkan seseorang dengan lingkungannya. Persepsi sosial individu merupakan proses pencapaian pengetahuan dan proses berpikirl tentang orang lain, misal berdasarkan ciri-ciri fisik, kualitas, bahkan pada kepribadiaannya”.¹³

¹² Rosleny Marliani, *Psikologi Umum*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm 187.

¹³ Fattah Hanurawan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), hlm 34.

Persepsi atau tanggapan yang dimiliki setiap individu mulai dari anak-anak hingga orang dewasa pasti berbeda terhadap suatu topik yang ditangkap atau diketahui.

Persepsi merupakan kesan yang diperoleh seseorang melalui panca indera kemudian dianalisa, diinterpretasikan, dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna.¹⁴

Persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari dunia yang ditangkap oleh organ-organ bantuannya kemudian masuk ke dalam otak. Di dalamnya terjadi proses berpikir yang pada akhirnya terwujud dalam sebuah pemahaman. Pemahaman ini yang kurang lebih disebut persepsi.¹⁵

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi sendiri sangat tergantung pada faktor-faktor mempengaruhi terbentuknya persepsi antara lain individu yang membuat persepsi, situasi yang terjadi pada saat persepsi itu dirumuskan, serta gangguan-gangguan yang memengaruhi dalam proses pembentukan persepsi (target).

¹⁴ Robbins P Stephen, *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, (Jakarta, Prenhallindo.1999), hlm 124

¹⁵ Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta, Rajawali. 2010), hlm 86.

1. Faktor Individu

Individu dalam membuat suatu persepsi akan dilatarbelakangi oleh kemampuan individu untuk mempelajari sesuatu (attitude), motivasi individu untuk membuat persepsi tentang sesuatu tersebut, kepentingan individu terhadap sesuatu yang dipersepsikan, pengalaman individu dalam menentukan persepsi, serta harapan individu dalam menentukan persepsi tersebut.

2. Faktor Situasi

Situasi dalam menyusun suatu persepsi ditentukan momen yang tetap, kebiasaan yang berlaku dalam sosial masyarakat dalam merumuskan persepsi.

3. Faktor Target

Gangguan yang ada dalam menyusun persepsi sebagai gangguan dalam menentukan target atau persepsi biasanya adalah objek yang akan dipersepsikan merupakan perihai yang benar-benar baru (novelty), adanya gambaran hidup yang memengaruhi dalam bentuk persepsi (motion), suara-suara yang timbul pada saat membentuk persepsi (size), yang melatarbelakangi pembentukan tersebut (background), dan kedekatan persepsi dengan objek lain yang dapat membentuk persepsi yang hampir sama (proximity), serta kesamaan (similarity) dari persepsi yang akan dibangun dengan persepsi lain.¹⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pembentukan persepsi pasti ada faktor-faktor yang menyebabkan persepsi bisa terbentuk mulai dari individu, situasi, dan target.

c. Proses Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu merupakan proses yang berwujud

¹⁶ Mahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2008) hlm 63-64

diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Kemudian stimulus itu diteruskan ke pusat susunan saraf yaitu otak dan terjadilah proses psikologi, sehingga individu menyadari apa yang mereka lihat, apa yang mereka dengar, dan sebagainya. Proses penginderaan tidak dapat lepas dari proses persepsi, dimana dari proses penginderaan itulah yang merupakan pendahuluan persepsi. Proses penginderaan akan selalu terjadi setiap saat individu menerima stimulus melalui alat indera melalui reseptornya. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya.

1. Adanya objek yang dipersepsi
Objek menimbulkan stimulus yang berhubungan dengan alat indera atau reseptor. Stimulus dapat datang dari luar langsung mengenai alat indera (reseptor), dapat datang dari dalam yang berlangsung mengenai syaraf penerima (sensoris), yang bekerja sebagai reseptor.
2. Alat indera atau reseptor, yaitu alat untuk menerima stimulus.
3. Selain alat indera, juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan saraf (yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respons, syaraf motoris diperlukan.
4. Untuk menyadari atau mengadakan persepsi akan sesuatu, diperlukan pula adanya perhatian. Hal ini merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan persepsi. Tanpa perhatian tidak akan terjadi persepsi.¹⁷

¹⁷ Lailatul Fitriah & Mohamad Jaufiar, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2014), hlm 119-120

Dapat disimpulkan bahwa proses terjadinya persepsi membutuhkan alat penginderaan (reseptor) yang merupakan alat untuk menerima stimulus yang mana akan menghasilkan sebuah persepsi berdasarkan objek yang berada disekitarnya.

2. Hakikat Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki diri dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan yang telah atau belum dimiliki warga belajar atau peserta didik.

Danim mengatakan pelatihan adalah teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan.¹⁸ Maka dari itu pelatihan adalah suatu aktivitas untuk mengamati dan untuk memperbaiki kinerja peserta didik yang diperoleh melalui pengamatan terhadap individu-individu dan kinerjanya, serta memberikan arahan terhadap perbaikan-perbaikannya.

¹⁸ Sudarwan Danim, "*Kinerja Staf dan Organisasi*", (Bandung: Pustaka Setia, 2008), hlm.43

Sehubungan dengan upaya pembelajaran untuk memperbaiki kinerja peserta didik, meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap peserta dengan cara yang spesifik dalam merawat lansia yang merupakan orang dewasa maka teknik metode pembelajaran yang tepat untuk digunakan ialah berupa pelatihan menurut Suprijanto.¹⁹

Daryanto dan Bintoro menyatakan bahwa pelatihan ialah suatu proses yang sistematis guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan dapat mempengaruhi penampilan kerja yang baik.²⁰ Maka dari itu pelatihan tidak sembarang diadakan tanpa adanya proses yang sistematis, karena dapat berpengaruh terhadap hasil dalam pelatihan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas peserta pelatihan baik dari pengetahuan, sikap, keterampilan dan kemampuan seseorang maupun anggota kelompok

¹⁹ Suprijanto, "*Pendidikan Orang Dewasa*", (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008), hlm.12

²⁰ Daryanto dan Bintoro, "*Manajemen Diklat*", (Yogyakarta: Gava Media, 2014), hlm. 31

dalam memutuskan persoalan–persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.

1) Komponen Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang direncanakan demi mencapai tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaannya, dengan demikian demi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan maka terdapat komponen – komponen pelatihan.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan berbagai komponen–komponen pelatihan dan pengembangannya, antara lain:

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat di ukur.
- b) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan yang hendak dicapai.
- c) Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- d) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.
- e) Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.”²¹

Komponen dalam pelaksanaan pelatihan yang dinyatakan oleh Hasan dan Rusdiana terdiri dari tujuan, materi,

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 45

metode, metode, media, instruktur, dan evaluasi. Komponen tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

- (1) Tujuan, dalam suatu pelatihan alangkah baiknya apabila sebelum pelaksanaannya terlebih dahulu disusun perencanaannya yang disesuaikan dengan tujuan akhir.
- (2) Materi, materi merupakan keseluruhan topik yang dibahas dalam diklat yang akan berlangsung. Materi yang dibahas dalam pelatihan harus berkaitan dengan tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.
- (3) Metode, pemilihan metode yang akan digunakan bergantung pada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, sasaran pelatihan, usia peserta, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metode tertentu.
- (4) Media, media pendidikan harus digunakan untuk membantu penyajian, bukan sebagai penolong untuk menggantikan penyajian. Media pendidikan yang direncanakan dengan baik dapat membantu dalam mengilustrasikan materi yang disampaikan.
- (5) Instruktur, instruktur dituntut untuk selalu kreatif mengembangkan kemampuannya agar mampu menciptakan pengalaman belajar yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan juga instruktur harus selalu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam bidang pekerjaan yang digeluti.
- (6) Evaluasi, evaluasi pelatihan merupakan suatu proses yang bersifat terus menerus dan harus direncanakan bersamaan waktu dengan pogra, pelatihan.²²

Hasil beberapa uraian di atas menyatakan bahwa untuk mencapai hasil pelatihan yang maksimal diperlukan suatu tujuan yang jelas dalam pelaksanaan pelatihan, materi yang sesuai dengan pelatihan, metode pelatihan yang sesuai

²² Hasan dan Basri, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), hlm. 38-41

dengan sasaran, kemudian peserta yang sesuai dengan tujuan pelatihan, dan pelatih yang ahli dalam bidangnya sesuai dengan kebutuhan pada pelatihan tersebut.

3. Hakikat Peranan pelatih

a. Peranan

Setiap orang pasti akan memiliki peran dalam kehidupannya, seperti contoh di lingkungan pelatihan, tentunya di lingkungan tersebut akan terdapat peran yang diambil tiap masing–masing individu, seperti peran sebagai anggota pengelola pelatihan, peran sebagai pelatih, peran sebagai peserta pelatihan, dan lain sebagainya. Namun dalam pembahasan ini akan dibatasi pada peranan pelatih. Sebelum membahas lebih jauh lagi, akan lebih baik jika mengetahui pengertian dari peran itu sendiri.

Peranan menjawab pertanyaan apa yang sebenarnya dilakukan oleh seorang pelatih dalam menjalankan kewajibannya. Miftah mengatakan bahwa Istilah peranan dalam panggung teater ialah apa saja yang bisa dimainkan oleh seorang aktor. Pelatih diibaratkan seperti aktor di

panggung teater, ia bisa memainkan perannya sebagai kewajiban yang tidak boleh tidak harus dimainkan.²³

Menurut Soekanto peranan (*role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka dia sedang menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tidak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Dalam hal ini tidak hanya persoalan bergantung atau tidaknya seseorang dalam peranan itu, setiap orang juga memiliki peranan yang terdiri dari berbagai macam sesuai dengan lingkungannya.

Ralph dalam Soekanto mengemukakan bahwa setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya, hal itu sekaligus menyangkut bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Peranan dianggap

²³Miftah Thoha, "*Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*", (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 45

penting karena ia mengatur perilaku seseorang. Peranan menyebabkan seseorang pada batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan akan menyesuaikan perilaku sendiri dengan orang-orang sekelompoknya. Hubungan-hubungan sosial yang ada dalam masyarakat merupakan hubungan antara peranan-peranan dalam masyarakat itu sendiri. Peranan diatur oleh norma-norma yang berlaku.²⁴ Oleh karena itu, peranan dianggap penting dalam sebuah pelatihan, karena dapat mengatur perilaku seseorang dalam pelatihan tersebut agar para peserta dapat berperilaku dengan baik sesuai dengan pengajarannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa peranan merupakan aspek dinamis yang berupa perilaku atau tindakan yang dilaksanakan oleh orang atau lembaga yang menempati atau mengaku suatu posisi dalam sistem sosial. Peranan dianggap penting karena ia dapat mengatur perilaku seseorang.

Dalam pelatihan salah satu yang berperan ialah seorang pelatih. Maka selanjutnya yang akan dibahas lebih mendalam yaitu pengertian pelatih itu sendiri.

²⁴ Soekanto Soerjono, "*Sosiologi Suatu Pengantar*", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 212-213

b. Pelatih

Pelatih dalam pelatihan menurut Kamil merupakan orang yang dipilih oleh penyelenggara yang bertugas untuk menyampaikan material atau bahan pelatihan kepada para peserta.²⁵

Supriyadi berpendapat bahwa pelatih berasal dari kata latih yang merupakan terjemahan dari kata pelatih. Secara sederhana kata pelatih diartikan sebagai orang yang ikut serta secara partisipatif dengan aktifitas peserta pelatihan. Istilah pelatih lebih mencair dengan kondisi peserta, sehingga jarak antara peserta dan pelatih terkesan lebih akrab tanpa harus menghilangkan kredibilitas pelatih tersebut. Suasana keakraban yang telah diciptakan, maka diharapkan materi yang disajikan selama pelatihan dapat diserap peserta dengan lebih baik.²⁶

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatih ialah orang yang dipilih yang ditugaskan untuk menyampaikan atau menyajikan materi dan bahan pelatihan kepada para peserta yang mencairkan kondisi peserta, sehingga jarak peserta dan

²⁵ Kamil, "*Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*", (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 158

²⁶ Supriyadi, "*Bagaimana Menjadi Pelatih*" diakses dari <http://andragogi.com/?s=bagaimana+menjadi+pelatih> , pada tanggal 7 November 2017 pukul 12.11 WIB

pelatih lebih akrab. Tentu hal tersebut merupakan suatu peranan pelatih dalam pelatihan itu sendiri. Maka dari itu selanjutnya akan dibahas tentang peranan pelatih dalam pelatihan.

c. Peranan pelatih dalam pelatihan

Pelatih menurut Sudjana berperan sebagai pengelola pembelajaran melalui tiga fungsi pengelolaan pembelajaran yaitu perencanaan, pelaksanaan dan penilaian kegiatan dan hasil pembelajaran dalam pelatihan. Dalam fungsi perencanaan, pelatih melakukan pengelolaan pembelajaran yang mencakup pemahaman terhadap tujuan pelatihan, mengetahui program pelatihan, memahami karakteristik peserta pelatihan, mempersiapkan alat identifikasi kebutuhan belajar, mempersiapkan media pembelajaran, serta alat evaluasi hasil belajar. Tujuan dari pelatihan benar-benar harus dipahami oleh pelatih. Pelatih perlu memahami karakteristik peserta pelatihan. Karakteristik internal mencakup kebutuhan, potensi, minat, pengalaman, usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, pekerjaan, status dalam pekerjaan dan status sosial. Sementara karakteristik eksternal mencakup lingkungan kerja, status sosial ekonomi keluarga, teman dan lain sebagainya. Identifikasi kebutuhan belajar yang dilakukan pelatih dalam

rangka mencocokkan kebutuhan yang telah diidentifikasi oleh penyelenggara atau pengelola program pelatihan dengan kebutuhan belajar yang dirasakan dan dinyatakan oleh peserta pelatihan pada saat pemulaan pembelajaran. Identifikasi kebutuhan belajar bertujuan sebagai upaya motivasi peserta pelatihan.

Pelatih perlu menguasai metode pembelajaran mau itu perorangan maupun kelompok. Media dan teknik yang cocok untuk digunakan dalam pembelajaran sehingga kegiatan pembelajaran dapat bervariasi antara satu pelatih dengan pelatih yang lainnya pelatihan memiliki kemampuan untuk mengevaluasi hasil pembelajaran sehingga kegiatan pembelajaran dapat bervariasi antara satu pelatih dengan pelatih lainnya. Pelatih memiliki kemampuan untuk mengevaluasi hasil pembelajaran sehingga dapat membedakan perubahan perilaku peserta. Pelatih hendaknya mampu melaksanakan kerjasama dengan para pelatih lainnya, sehingga dapat terbentuk tim pelatih yang saling bekerjasama dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan. Fungsi pelaksanaan pembelajaran, pelatih perlu membina keakraban antar peserta yang berguna untuk pengkodisian pembelajaran sehingga tidak terdapat hambatan psikologis yang

menghambat peserta untuk berani menyampaikan gagasan, pendapat secara terbuka.

Pelatih harus mampu dalam memahami dan menguasai pembelajaran partisipatif dan mampu menggunakannya dalam pelatihan. Pembelajaran partisipatif yaitu upaya pelatih mengikutsertakan peserta dalam proses perencanaan dimana peserta diikutsertakan dalam mengidentifikasi kebutuhan, sumber-sumber, metode, teknik, kemungkinan hambatan, dan sebagainya. Tidak hanya itu, dalam pelaksanaan pembelajaran peserta berpartisipasi aktif antara pelatih dengan peserta selama pembelajaran pelatihan. Dalam evaluasi pembelajaran, pelatih memiliki kemampuan menyusun alat evaluasi awal dan akhir.²⁷ Maka dari itu peran yang harus dijalani oleh seorang pelatih ialah sebagai tujuan pelatihan; mengetahui program pelatihan, memahami karakteristik peserta pelatihan, mempersiapkan alat identifikasi kebutuhan belajar, mempersiapkan media pembelajaran, serta alat evaluasi hasil belajar guna terciptanya keberhasilan dalam pelatihan itu sendiri.

²⁷ Sudjana , “*Sistem dan Manajemen Pelatihan : Teori dan aplikasi*”, (Bandung: Falah Production, 2007), hlm. 236

Subarna berpendapat bahwa seorang pelatih harus mampu menjadi guru sebagai pendidik, bapak, teman sejati. Sebagai guru pelatih akan disegani dan dihormati, sebagai bapak dia akan dicintai oleh atletnya dengan motivasi dan bimbingannya, yang terakhir yaitu sebagai teman, hanya dia yang akan dipercaya apabila atlet memiliki masalah yang bersifat pribadi. Begitu kompleks dan rumitnya peran dan tugas sebagai seorang pelatih. Di bawah ini akan diuraikan beberapa tugas utama seorang pelatih, dan juga termasuk bagaimana sebenarnya perilaku seorang pelatih dalam masyarakat. Dibawah ini akan diuraikan beberapa tugas utama seorang pelatih, dan juga termasuk bagaimana sebenarnya perilaku seorang pelatih dalam masyarakat: Untuk dapat melakukan tugas dan peranan pelatih dengan sebaik-baiknya maka beberapa hal dibawah ini perlu mendapat perhatian, yaitu:

- 1) Terlebih dahulu perlu diciptakan komunikasi yang sebaik-baiknya antar pelatih dengan atlet. Bagaimanapun hebatnya seorang pelatih tidak akan dapat membina atlet dengan baik apabila tidak ada kesediaan psikologik dari atlet untuk mendengarkan dan menerima petunjuk-petunjuk dari pelatihnya. Interaksi edukatif perlu diciptakan oleh pelatih, yaitu interaksi antara pelatih dan atlet, dan antara sesama atlet yang didasarkan atas nilai-nilai pendidikan, yaitu antara lain rasa keakraban, keterbukaan, penuh kasih sayang, kesedian untuk dikoreksi, menerima saran-saran dan sebagainya, yang semua itu didasarkan atas sikap-sikap positif.
- 2) Memahami watak, sifat-sifat, kebutuhan dan minat atlet sebagaimana dikatakan Dewey keberhasilan pendidikan

juga akan ditentukan oleh seberapa jauh kita memperhatikan minat (*interest*), kebutuhan (*needs*) dan kemampuan (*ability*) yang harus dikembangkan dari subjek didik.

- 3) Pelatih harus mampu menjadi motivator yang baik sebagaimana dikatakan Singer "*To be a good coach one has to be a good motivator*" (menjadi pelatih yang baik harus menjadi motivator yang baik pula), karena pada akhirnya keberhasilan penampilan seorang atlet akan bergantung pada diri atlet itu sendiri.²⁸

Melakukan tugas dan peran dengan baik maka seorang pelatih harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Menciptakan komunikasi yang sebaik-baiknya antara pelatih dengan atlet
2. Bagaimanapun hebatnya seorang pelatih tidak akan dapat membina atlet dengan baik apabila tidak ada kesiadaan psikologik dari atlet untuk mendengarkan dan menerima petunjuk dari pelatihnya. Interaksi edukatif perlu diciptakan oleh pelatih yaitu interaksi antara pelatih dan atlet dan antara sesama atlet yang didasarkan atas nilai-nilai pendidikan, yaitu antara lain rasa keakraban, keterbukaan, penuh kasih sayang, kesediaan untuk dikoreksi, menerima saran-saran dan sebagainya, yang semua itu didasarkan atas sikap-sikap positif-konstruktif.
3. Memahami watak, sifat-sifat, kebutuhan dan minat.
4. Pelatih harus mampu menjadi motivator. Pelatih harus mampu menjadi motivator yang baik, dengan kemampuan pelatih memebangkitkan motivasi atlet akan meningkatkan kepercayaan diri atlet, adanya kepercayaan diri ini memungkinkan atlet meraih prestasi optimal
5. Membantu atlet dalam memecahkan problema-problema yang dihadapi, pelatih harus mampu membantu memecahkan problema yang dihadapi atlet baik problema

²⁸ Subarna, *Falsafah, Tugas, Peran dan Kepribadian Pelatih*, diakses dari <https://www.scribd.com/document/80218503/PERAN-PELATIH>, pada tanggal 15 Februari 2018 pukul 15:00 WIB

dalam latihan dan pertandingan, maupun problema dalam keluarga, sekolah ataupun pekerjaan.²⁹

Berdasarkan teori mengenai peran pelatih diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran pelatih terdiri dari berbagai hal. Akan tetapi dalam kasus penelitian ini, peran pelatih yang dibutuhkan ialah peran pelatih sebagai motivator bagi peserta pelatihan di BLKLN Kallian Jaya. Setelah membahas mengenai peran pelatih, maka pembahasan selanjutnya ialah hakikat motivasi yang akan menjelaskan secara detail mengenai peran pelatih sebagai motivator.

4. Hakikat Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu kondisi internal tersebut adalah “motivasi”.³⁰ Motivasi juga merupakan faktor utama dalam menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

²⁹ Rubianto Hadi, *Peran Pelatih dalam Membentuk Karakter Atlet*, diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/miki/article/view/1141/1067> , pada tanggal 15 Februari 2018 pukul 17:00 WIB

³⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010) hlm. 1

Hamzah dalam bukunya menyatakan bahwa, motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang dalam bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.³¹

Sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri.³² Kebutuhan–

³¹ Ibid., hlm. 3.

³² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12. Edisi Bahasa Indonesia Buku 1* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 220

kebutuhan yang dipaparkan di atas dapat mendorong timbulnya motivasi pada diri seseorang untuk meraih apa yang ingin didapatkan sesuai dengan tujuannya. Dimana motivasi akan selalu terkait dengan kebutuhan, karena seseorang akan terdorong melakukan sesuatu jika merasa ada suatu kebutuhan.

Aspek inilah yang mendorong motivasi peserta didik dalam melakukan berbagai kegiatan termasuk dalam belajar. peserta didik yang memiliki motivasi yang tinggi dalam belajar akan menampakkan ketekunan dan minat yang besar serta perhatian yang penuh untuk tugas – tugas dalam belajar, sebaliknya individu yang memiliki motivasi yang rendah , mereka akan menampakkan ketidaksenangan, cepat merasa bosan dan berusaha menghindari dalam belajar.

Berdasarkan teori–teori motivasi yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan, motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.

b. Peran Motivasi dalam Belajar

Motivasi berperan penting dalam belajar. Dengan motivasi peserta didik menjadi tekun dalam proses belajar, dan dengan

motivasi juga kualitas hasil belajar peserta didik yang kemungkinannya dapat diwujudkan. Peserta didik dalam proses belajarnya mempunyai motivasi kuat dan jelas pasti akan tekun dan berhasil belajarnya. Kepastian itu dimungkinkan oleh adanya tiga fungsi motivasi sebagai berikut:

- 1) Pendorong orang yang berbuat dalam mencapai tujuan
- 2) Penentu arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai.
- 3) Penseleksi perbuatan sehingga perbuatan orang yang mempunyai motivasi senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.³³

Dalam tinjauan yang sama seperti di atas Wasty mengemukakan bahwa motivasi memiliki dua elemen, elemen dalam (*inner component*) dan elemen luar (*the outer component*). Elemen ini berupa suatu perubahan yang terjadi di dalam diri seseorang, berupa keadaan tidak puas atau ketegangan psikologis karena keinginan-keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan serta berbagai macam kebutuhannya. Elemen luar motivasi yang mempengaruhi yaitu adanya tujuan yang ingin dicapai yang mengarahkan tingkah laku seseorang itu untuk dapat mencapainya.³⁴

³³ Alisuf Sabari, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2007), hlm.85

³⁴ Umiyati, "Peran Guru Sebagai Motivator dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Fiqih di Madrasah Ibtidaiyah Hudatul Khairiyah Condet

c. Peranan Guru/Pelatih sebagai Motivator

Peran Guru/Pelatih sebagai motivator penting dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar peserta didik. Guru/pelatih harus dapat memberikan dan merangsang dorongan serta penguatan untuk mendinamisasikan potensi peserta didik, menumbuhkan swadaya (aktifitas), dan daya cipta (kreativitas), sehingga akan terjadi dinamika di dalam proses belajar mengajar.³⁵

Suparlan berpendapat bahwa peran guru/pelatih sebagai motivator terkait dengan peran sebagai *educator* dan *supervisor*, untuk meningkatkan semangat yang tinggi, peserta didik perlu memiliki motivasi yang tinggi baik dari dalam dirinya (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), yang utamanya berasal dari gurunya sendiri.³⁶

Motivasi itu bersifat individu (perorangan), maka seorang guru/pelatih harus dapat mengenal diri peserta didiknya, seperti: sifat, minat, kemampuan, serta gaya dan cara belajarnya.

Balekembang Kramat Jati Jakarta Timur”, (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2013), hlm.8

³⁵ Ibid., hlm.18

³⁶ Ibid.,

Andi dan Frank, memiliki pandangan lain mengenai peran pelatih sebagai motivator itu sendiri. Mereka berpendapat bahwa tujuan utama pelatih adalah memotivasi para peserta didik melalui tuntunan dan aktivitas, kemudian memunculkan motivasi inern dalam rasa ingin tahu alamiah yang dimiliki para peserta didik itu sendiri, untuk berlanjut kepada tindakan yang efektif sebagai motivator maka pelatih harus membantu para peserta didik mengembangkan tanggung jawab dan pilihan, mengatasi beban stres, meningkatkan rasa percaya diri serta identitas, dan memberikan kontribusi yang nyata terhadap pelatihan tersebut.³⁷

- a) Mengembangkan tanggung jawab
Merupakan suatu tantangan untuk bergerak maju atau keluar dari zona nyaman pada sebuah lingkungan kelas dimana para peserta didik memiliki lebih banyak tanggung jawab dan pilihan dalam belajar, para pelatih perlu melatih para peserta didik untuk menentukan sendiri tujuan mereka. Tanggung jawab melahirkan setiap individu untuk dapat menentukan pilihan mereka dan berdasarkan pilihan itu, mereka melakukan evaluasi sebagaimana mestinya. Maka, langkah pertama untuk membantu para peserta didik agar mencapai tindakan efektif adalah agar pelatih melatih para peserta didik untuk mengambil alih tanggung jawab atas kebutuhan mereka sendiri yang perlu dipenuhi.
- b) Mengatasi stres
Suatu perubahan lingkungan dapat mengarah pada rasa takut terhadap sesuatu yang tidak diketahui, yang juga bisa menimbulkan stres, karena itu mengembangkan rasa tanggung jawab peserta didik

³⁷ Andi dan Frank, "*Guru Sebagai Pelatih Kelas*", (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2007), hlm 12

secara terus menerus dan perlahan serta membuat rencana tindakan di tempat dapat meredakan rasa ketidakpastian yang dialami para peserta didik.

- c) Meningkatkan rasa percaya diri
Seiring meningkatnya rasa tanggung jawab dan pilihan para peserta didik serta menurunnya beban stres mereka, para peserta didik seharusnya memiliki kesempatan untuk membangun rasa percaya diri dan identitas.
- d) Membuat kontribusi nyata
Para peserta didik ketika terlibat dalam simulasi, tugas pelatih adalah membantu para peserta didik menilai etika dan nilai kemampuannya.³⁸

Maka disimpulkan bahwa tujuan utama pelatih adalah memotivasi peserta didiknya agar mereka mampu melalui pelatihan dengan baik. Oleh karena itu peran pelatih disini ditempatkan sebagai motivator dalam pelatihan. Peranan pelatih sebagai motivator dalam pelatihan meliputi: membantu para peserta didik mengembangkan tanggung jawab dan pilihan, mengatasi beban stres, meningkatkan rasa percaya diri serta identitas, dan memberikan kontribusi yang nyata terhadap pelatihan tersebut.

5. Konsep Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Dalam hal ini perlu diketahui bagaimana prosedur penempatan TKI di luar negeri yang sesuai dan telah diatur oleh Keputusan Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor: Kep.

³⁸ Ibid

104/MEN/2002 tanggal 4 Juni 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, yang dikutip oleh Widuri Andarini.

a. Pelaksanaan Penempatan TKI ke Luar Negeri

Penempatan TKI ke Luar Negeri dapat dilaksanakan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang sudah memiliki Surat Izin Usaha Penempatan Perusahaan Jasa TKI (SIUP-PJTKI) dengan memenuhi persyaratan tertentu.

Selain PJTKI, Badan Usaha Milik Negara/Daerah dan Perusahaan Swasta bukan PJTKI dapat melakukan penempatan TKI ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri dengan alasan memperoleh kontrak pekerjaan di luar negeri, memperluas usaha di luar negeri dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Pengertian TKI

Tenaga Kerja Indonesia atau biasa disebut TKI dalam Keputusan Menteri merupakan warganegara Indonesia baik laki – laki ataupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.

Untuk dapat menjadi TKI harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Berusia minimal delapan belas tahun, kecuali peraturan Negara tujuan menentukan usia minimal lebih dari delapan belas tahun.
- b) Memiliki kartu tanda penduduk (KTP)
- c) Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- d) Berpendidikan sekurang-kurangnya tamat SLTP atau sederajat.
- e) Memiliki keterampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang.
- f) Memiliki surat izin dari orang tua atau wali ; suami atau istri.
- g) Persyaratan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan penempatan.³⁹

Hal diatas menjelaskan bahwa TKI ialah warganegara Indonesia baik laki – laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu, dengan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi. Salah satunya ialah harus memiliki keterampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang. Maka dari itu pentingnya diadakan pelatihan di suatu lembaga yang akan menyalurkan calon tenaga kerja Indonesia yang akan keluar negeri nantinya, salah satunya ialah BLKLN.

³⁹ Widuri Andarini, *“Rancangan Seleksi dan Pelatihan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal yang Bekerja di Arab Saudi”*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2003), hlm. 17-21

c. Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN)

Balai latihan kerja luar negeri (BLKLN) ialah suatu lembaga pelatihan kerja yang dipergunakan untuk melatih calon TKI sebelum keberangkatan ke luar negeri. Para calon TKI yang berada di BLKLN akan dilatih berbagai macam keterampilan, yaitu keterampilan dalam berbahasa hingga keterampilan dasar rumah tangga.

BLKLN Kallian Jaya ialah salah satu BLKLN yang terdapat di daerah Jakarta. BLKLN Kallian Jaya khusus menyalurkan TKI ke Negara Taiwan, Singapore, dan Hongkong. BLKLN Kallian Jaya berdiri pada tahun 1998, yang memiliki tujuan untuk membantu program pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja Indonesia, membantu menyalurkan penempatan kerja sesuai ketrampilannya baik didalam negeri maupun diluar negeri, membantu pihak asing yang membutuhkan tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan diluar negri, serta membantu calon tenaga kerja anak putus sekolah yang belum mempunyai keterampilan untuk dilatih menjadi tenaga kerja pengrajin dalam komoditi tertentu. Pada proses pelatihannya, pembelajaran yang diberikan mengenai penguasaan bahasa, sikap dan keterampilan dalam bekerja. Maka dari

itu, bahasa yang dipelajari dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari, baik berbentuk tulisan maupun lisan. Pengajaran bahasa bukanlah salah satu materi yang diberikan. Materi lain yang diberikan oleh BLKLN Kallian Jaya adalah pelatihan tata graha, pelatihan tata boga, pelatihan laundry, pelatihan perawatan bayi dan balita, dan pelatihan perawatan lansia. Semua pelatihan disesuaikan menurut Negara yang akan dituju.

TKI di BLKLN Kallian Jaya dibagi menjadi tiga kelompok disesuaikan dengan kebutuhan di ketiga Negara yang sudah lama bekerja sama dengan BLKLN Kallian Jaya yaitu Negara Taiwan khusus menangani perawatan lansia, Negara Singapore khusus menangani perawatan bayi dan balita, dan Negara Hongkong khusus menangani tata graha atau kebutuhan rumah tangga. Jenjang pelatihan antar negara berbeda-beda sesuai dengan banyaknya kompetensi yang sudah disediakan BLKLN Kallian Jaya. Jenjang pelatihan Taiwan dan Hongkong sebanyak 60 hari sedangkan Singapore sebanyak 40 hari. Kompetensi yang disediakan oleh BLKLN Kallian Jaya disesuaikan dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau yang biasa disebut dengan SKKNI. SKKNI merupakan standar kompetensi tenaga kerja yang meliputi aspek keterampilan,

pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan pelaksanaan tugasnya dan sesuai dengan persyaratan dari pekerjaan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi TKI yang akan disalurkan ke luar negeri khususnya Negara Taiwan, mereka harus memenuhi 22 kompetensi yang sudah disediakan oleh BLKLN Kallian Jaya yaitu kompetensi perawatan lansia. Kompetensi tersebut akan diuji oleh pihak Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yaitu lembaga yang dibawah naungan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), untuk mendapatkan sertifikat keterampilan yang telah diakreditasi.

Kompetensi yang harus dipenuhi oleh para calon TKI yang akan ke Negara Taiwan yaitu sebagai berikut:

- a) Membekali diri tentang kondisi kerja dan resiko kerja
- b) Menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja
- c) Melaksanakan kerjasama di lingkungan kerja
- d) Mengembangkan kematangan emosi dan motivasi kerja
- e) Melakukan komunikasi dengan menggunakan bahasa Negara penempatan
- f) Membersihkan ruang keluarga dan kamar tidur
- g) Memandikan lansia di tempat tidur
- h) Melayani lansia BAB dan BAK
- i) Membersihkan mulut dan gigi palsu pada lansia
- j) Membantu lansia mencuci rambut di tempat tidur
- k) Memotong kuku lansia
- l) Membantu jalan pada lansia yang lumpuh sebelah
- m) Memindahkan lansia ke kursi roda dan sebaliknya

- n) Membantu lansia gerak badan dan miring kanan dan miring kiri
- o) Membantu gerakan pasif dan membantu duduk di tempat tidur
- p) Mengukur suhu badan dan menghitung denyut nadi lansia
- q) Mengukur tekanan darah dan menghitung pernafasan lansia
- r) Menyiapkan lansia untuk periksa ke dokter
- s) Memberikan makan dan minum kepada lansia di atas tempat tidur sesuai diet
- t) Memberikan pertolongan pertama pada penyakit ringan lansia
- u) Mencegah kecelakaan pada lansia
- v) Membuat makanan dan minuman lansia sesuai diet

Kompetensi yang disebutkan diatas ialah yang kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan, kompetensi ini ditetapkan oleh pihak BLKLN Kallian Jaya berdasarkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau yang biasa disebut dengan SKKNI.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Komalawati dari Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Jakarta dengan judul "*Persepsi Warga Belajar Terhadap Kemampuan Mengajar Instruktur di Lembaga Kursus menjahit Juliana Cabang Pondok Labu Jakarta Selatan*". Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah konteks permasalahan yang sama-sama ingin mengetahui persepsi peserta didik terhadap kemampuan

mengajar instruktur. Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronika Maryati dari Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma dengan judul "*Persepsi Siswa Terhadap Usaha Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Deskriptif pada Siswa Kelas VII SMP Xaverius Muara Bungo, Tahun Ajaran 2015/2016)*". Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah konteks permasalahan yang sama-sama ingin mengetahui persepsi peserta didik terhadap usaha pengajar dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronika Maryati dari Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma dengan judul "*Persepsi Siswa Terhadap Usaha Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Deskriptif pada Siswa Kelas VII SMP Xaverius Muara Bungo, Tahun Ajaran 2015/2016)*". Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah konteks permasalahan yang sama-sama ingin mengetahui persepsi peserta didik terhadap usaha pengajar dalam meningkatkan motivasi belajar

siswa. Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Hilalludin dari Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma dengan judul "*Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Pelatihan Menjahit Bagi Warga Binaan di Balai Latihan Kerja (BLK) LAPAS Kelas IIA Narkotika Cipinang, Jakarta Timur*". Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah konteks permasalahan yang sama-sama ingin mengetahui persepsi peserta didik terhadap pelatihan tersebut. Selain itu penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

C. Kerangka Berpikir

BLKLN Kallian Jaya merupakan balai atau lembaga pelatihan kerja untuk penyaluran tenaga kerja sektor luar negeri yang bertempat di Condet, Jakarta Timur. BLKLN Kallian Jaya menyediakan tempat pelatihan khusus untuk para calon TKI yang akan disalurkan ke tiga Negara bagian yaitu Negara Taiwan khusus perawatan lansia, Negara Singapore khusus merawat bayi dan balita, dan Negara Hongkong khusus menangani tata graha atau kebutuhan rumah tangga. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil objek pelatihan Negara Taiwan khusus perawatan lansia.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas peserta pelatihan baik dari pengetahuan, sikap, keterampilan dan kemampuan seseorang maupun anggota kelompok dalam memutuskan persoalan–persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian diatas telah menunjukkan bagaimana lembaga pelatihan kerja ini bertujuan demi meningkatkan kualitas peserta pelatihan baik dari pengetahuan, sikap, keterampilan dan kemampuan seseorang.

Pelatihan merawat lansia sangat penting untuk membekali calon TKI yang akan bekerja di Negara Taiwan, agar ketika sudah berada disana mereka tidak perlu cemas dalam pekerjaannya dan akan terbiasa dengan segala kewajiban mereka dalam bekerja.

Pada kenyataannya, hasil wawancara dengan beberapa calon TKI di BLKLN Kallian Jaya, mereka merasa tertekan dengan kewajiban pelatihan ini, karena yang mereka pikir setelah mendaftar sebagai calon TKI mereka bisa langsung bekerja disana, nyatanya mereka harus mengikuti dan lulus pelatihan tersebut. Rasa khawatir tidak bisa lulus pelatihan, bahasa Taiwan yang harus mereka kuasai, adaptasi dengan lingkungan baru, dan rindu akan keluarga membuat mereka merasa stres dan tertekan. Dalam hal ini peran pelatih sebagai

motivator sangat diperlukan untuk meminimalisir permasalahan-permasalahan yang mereka rasakan selama menjadi calon TKI.

Peran pelatih sebagai motivator ini dapat dilihat dengan cara persepsi masing-masing peserta pelatihan calon TKI perawat lansia kepada masing-masing pelatih yang berada di pelatihan tersebut.

Dalam melihat persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih sebagai motivator, menurut Andi dan Frank terdapat empat tindakan efektif sebagai motivator yaitu pelatih harus membantu para peserta didik mengembangkan tanggung jawab dan pilihan, mengatasi beban stres, meningkatkan rasa percaya diri serta identitas, dan memberikan kontribusi yang nyata terhadap pelatihan tersebut.

Penting untuk mendapatkan informasi persepsi terhadap peran pelatih dalam memotivasi agar para pelatih mengetahui persepsi masing-masing peserta pelatihannya dalam perannya sebagai motivator dan juga sebagai acuan untuk pihak pengelola untuk membuat pelatihan di BLKLN Kallian Jaya lebih baik lagi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini penulis menetapkan suatu tujuan, yaitu untuk mengetahui secara terperinci tentang bagaimana persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih sebagai motivator di BLKLN Kallian Jaya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BLKLN (Balai Latihan Kerja Luar Negeri) Kallian Jaya yang berlokasi di Batu Sari I No: 82 Rt 17 / 02 Batu Ampar, Kramatjati, Jakarta Timur.

Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Agustus 2017 sampai dengan Februari 2018.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono mengemukakan metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴⁰

Lebih spesifik lagi, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Sukardi dalam penelitian deskriptif, peneliti menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis, menggambarkan dengan tujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang berlaku atas dasar data yang diperoleh di lapangan.⁴¹

D. Populasi Dan Sampel

Populasi ialah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Dalam penelitian ini populasinya adalah para calon TKI yang mengikuti pelatihan perawatan lansia di BLKLN Kallian Jaya sebanyak 30 peserta dan tidak adanya sampel karena semua populasi dijadikan objek penelitian.

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung :CV. Alfabeta, 2014), hlm. 7

⁴¹ Sukardi, *“Metode Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)”*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 14

⁴² Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm.117

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner (angket) untuk variabel persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lanisa pada peran pelatih sebagai motivator. Sugiyono menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁴³

Pengumpulan data dilaksanakan setelah pelatihan pada jam istirahat, dengan cara dibagikan kepada responden lalu dikumpulkan kembali pada peneliti.

1. Definisi Konseptual

Persepsi ialah cara pandang yang ditangkap oleh inderanya terhadap sesuatu dari stimulus-stimulus yang ditangkap oleh inderanya. Persepsi peserta pelatihan mengenai peran pelatih sebagai motivator di BLKLN Kallian Jaya.

⁴³ Ibid., hlm.142

2. Definisi Operasional Variabel

Persepsi peserta adalah cara pandang peserta terhadap peran pelatih sebagai motivator yang meliputi indikator mengembangkan tanggung jawab (memberikan tantangan dan kemandirian), mengatasi stres (bimbingan dan metode pelatihan), meningkatkan rasa percaya diri (merangsang keberanian, senang pada Bahasa Taiwan), membuat kontribusi nyata (keterlibatan peserta pelatihan, aktif dalam pelatihan, dan kesiapan dalam pelatihan).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan ialah kuisioner. Dalam mengukur variabel persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih sebagai motivator, penulis menggunakan metode skala yaitu *Skala Likert* yang bernilai 1-5. Responden diberikan satu buah kuisioner yang berisi persepsi mereka pada peran pelatih sebagai motivator. Responden menjawab pernyataan tersebut dengan memberikan centang (√) pada jawaban berupa “tidak pernah, sangat jarang, kadang-kadang, sering dan selalu” yang dipilih. Responden yang dipilih adalah seluruh peserta pelatihan calon TKI perawat lansia di BLKLN Kallian Jaya.

Tabel 1
Kisi-Kisi Instrumen Persepsi Calon TKI pada Pelatih

No	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NOMOR ITEM	JUMLAH PERTANYAAN
1.	Mengembangkan tanggung jawab	a. Memberikan tantangan	1,2,3	3
		b. Kemandirian	4,5,6	3
2.	Mengatasi stres	c. Bimbingan	7,8,9,10,11	5
		d. Metode pelatihan	12,13,14,15	4
3.	Meningkatkan Rasa Percaya Diri	e. Merangsang keberanian	16,17,18	3
		f. Senang pada bahasa Taiwan	19,20,21,22	4
4.	Membuat kontribusi nyata	g. Keterlibatan peserta pelatihan	23,24,25	3
		h. Aktif dalam pelatihan	26,27,28	3
		i. Kesiapan dalam pelatihan	29,30,31,32	4

a. Hasil Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat pengukur data. Instrumen penelitian tidak dilakukan secara statistik. Uji coba instrumen dilakukan kepada ahli atau pakar. Menurut Sugiyono, para ahli akan memberi keputusan: instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin

dirombak total.⁴⁴ Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan ahli materi. Uji coba instrumen yang dilakukan kepada ahli atau pakar ini termasuk dalam pengujian validitas konstruk (*construct validity*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu.⁴⁵

Peneliti mengkonsultasikan instrumen penelitian ini dengan dengan tiga orang ahli, yaitu Bapak Dr. Daddy Darmawan, M.Si dan Karta Sasmita, Ph.D sebagai Dosen Pendidikan Masyarakat, dan Bapak Muhammad Faruq sebagai penanggung jawab yayasan BLKLN Kallian Jaya.

Adapun hasil uji instrumen kepada ahli menyatakan bahwa dari instrumen yang peneliti buat banyak menggunakan istilah TKW (Tenaga Kerja Wanita). Sedangkan pada prinsipnya istilah TKW melekat pada masyarakat dengan istilah pembantu rumah tangga padahal TKW bukan sebagai pembantu rumah tangga saja melainkan, seorang wanita yang bekerja di luar negeri apapun itu pekerjaannya dinamakan TKI. Lagipula istilah TKW

⁴⁴ Ibid., hlm. 177

⁴⁵ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung :CV. Alfabeta, 2015), hlm. 352

menurut ahli sangat mengender. Saat ini istilah TKW secara perlahan-lahan mengalami pergeseran makna sehingga secara berangsur-angsur penggunaan istilah TKW sudah digantikan dengan TKI.

Para ahli menyatakan dari hasil instrumen yang dibuat pelatih, untuk jawaban alternatif yang awalnya penulis buat yaitu “Sangat setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju” disarankan untuk diganti menjadi “Tidak Pernah, Sangat Jarang, Kadang-Kadang, Sering, dan Selalu”. Hal ini dikarenakan untuk instrumen yang penulis buat tentang intensitas pelatih dikelas, lebih cocok pada jawaban alternatif “Tidak Pernah, Sangat Jarang, Kadang-Kadang, Sering, dan Selalu”.

Para ahli menyatakan dari hasil instrumen yang dibuat banyak ditemukan ketidakseragaman fokus pernyataan yang ditujukan kepada responden. Pada dasarnya pernyataan-pernyataan tersebut oleh para ahli harus fokus kepada objek yang diteliti yakni si pelatih itu sendiri. Sedangkan pada instrumen, peneliti menulis pada awal pernyataan berbeda-beda yaitu “Anda dan Pelatih”. Para ahli menyarankan untuk memilih salah satu sesuai dengan objek penilaian pada penelitian. Peneliti pada akhirnya memilih untuk menyergamkan fokus kepada “pelatih” bukan “Anda”.

Pernyataan pada nomor 4 pada sub indikator memberikan tantangan, nomor 2 dan 3 pada sub indikator bimbingan, nomor 1 dan 2 pada sub indikator metode pelatihan nomor 1 dan 2, pada sub indikator merangsang keberanian nomor 4, pada sub indikator keterlibatan peserta pelatihan nomor 1, pada sub indikator aktif dalam pelatihan nomor 1, 3, dan 4, pada sub indikator kesiapan dalam pelatihan nomor 1 dan 2 dihilangkan karena tidak sesuai dengan tujuan penelitian yang akan diteliti yaitu peran pelatih sebagai motivator sesuai dengan per sub indikator yang sudah disediakan. Terdapat penambahan pernyataan hasil diskusi peneliti dengan para ahli, yaitu di pernyataan nomor 4 “Pelatih memberikan tugas kelompok di luar jam pelatihan”, nomor 5 “Pelatih memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mencari materi selain dari materi yang diberikan pelatih”, nomor 6 “Pelatih memberikan arahan agar peserta pelatihan berlatih bahasa Taiwan diluar jam pelatihan”, nomor 7 “Pelatih bertanya mengenai keadaan atau kabar Saya sebelum ingin menjadi TKI”, nomor 8 “Pelatih mengajarkan cara bagaimana beradaptasi dengan lingkungan baru”, nomor 9 “Pelatih mengajarkan para peserta pelatihan untuk mendekatkan diri kepada Tuhan YME, nomor nomor 10 “Pelatih memberikan informasi kondisi yang harus dihadapi selama di pelatihan dan di

tempat kerja nanti”, nomor 11 “Pelatih memberi pembelajaran cara mengatasi stres selama pelatihan dan bekerja nanti”, nomor 12 “Pelatih memberikan simulasi bekerja seperti di luar negeri, nomor 15 “Pelatih memberikan teori mengenai bahasa dan bekerja sebagai perawat lansia”, nomor 16 “Pelatih mengajak Saya untuk maju presentasi ke depan kelas hasil tugas yang diberikan oleh pelatih”, nomor 17 “Pelatih memberikan kesempatan Saya untuk berdialog bahasa Taiwan bersama teman sejawat di depan kelas”, nomor 18 “Pelatih mengajak salah satu peserta pelatihan untuk simulasi bekerja di depan kelas sebagai contoh peserta pelatihan yang lainnya”, nomor 19 “Pelatih mengingatkan peserta pelatihan bahwa bahasa sangatlah penting dalam bekerja khususnya bahasa Taiwan, nomor 20 “Pelatih membuat bahasa Taiwan mudah dipahami, nomor 21 “Pelatih memberikan contoh pelafalan bahasa Taiwan dengan benar dan jelas”, nomor 22 “Pelatih memberikan simulasi bekerja menggunakan bahasa Taiwan”, 25 “Pelatih memberikan kesempatan seluruh peserta pelatihan untuk mensimulasikan pekerjaan di kelas”, nomor 26 “Pelatih memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mengikuti materi pelatihan yang diberikan”, nomor nomor 27 “Pelatih mengajak peserta pelatihan untuk menjawab pertanyaan yang diberikan oleh pelatih”, nomor 28 “Pelatih mengajak peserta

pelatihan untuk memfaktikkan pembelajaran yang sudah diberikan oleh pelatih, nomor 29 “Pelatih menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan, nomor 30 “Pelatih memeriksa apakah peserta pelatihan membawa catatan dan alat tulis selama pelatihan, nomor 32 hanya ditambahkan “dibuktikan dengan uji kompetensi “ agar lebih jelas dan nada penekanannya pada pernyataan “pelatih memberikan nilai ujian praktik”.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil angket atau kuisioner dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam kategorikan, menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesis, menyusun kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri atau oleh orang lain.⁴⁶ Dalam menganalisis data, teknik yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif.

Setelah data di dapat dari instrumen yang telah disebarkan kepada responden kemudian dilakukan perhitungan tabulasi data dan data disajikan dengan menggunakan analisis statistik sederhana, yaitu: persentase dan diagram. Hasil analisis data dalam penelitian disajikan

⁴⁶ Sugiyono, Op.cit, hlm.335

secara deskriptif dan lengkap sesuai data dalam penelitian yang telah dilakukan.

Aanalisis data dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentasenya didasarkan pada kategori jawaban responden. Data kemudian dideskripsikan dan di analisis dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{\Sigma f}{\Sigma N} \times 100\%$$

Dengan keterangan:

P= Proporsi atau presentase yang di cari

F= Frekuensi jawaban

N= Jumlah Responden

Rumus ini menghasilkan presentase yang dicari per item dai pernyataan pada kuisisioner untuk mengetahui status yang di presentasikan, kemudian peneliti mendeskripsikan dengan kalimat yang bersifat naratif berdasarkan presentase per item.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

1. Deskripsi Lembaga

BLKLN Kallian Jaya ialah salah satu BLKLN yang terdapat di daerah Jakarta. BLKLN Kallian Jaya merupakan lembaga khusus penyalur TKI ke Negara Taiwan, Singapore, dan Hongkong. BLKLN Kallian Jaya berdiri pada tahun 1998, bertujuan membantu program pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja Indonesia, membantu menyalurkan penempatan kerja sesuai ketrampilannya baik di dalam negeri maupun di luar negeri, membantu pihak asing yang membutuhkan tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan di luar negeri, serta membantu calon tenaga kerja anak putus sekolah yang belum mempunyai keterampilan untuk dilatih menjadi tenaga kerja pengrajin dalam komoditi tertentu. Pada proses pelatihannya, pembelajaran yang diberikan mengenai penguasaan bahasa, sikap dan keterampilan dalam bekerja.

TKI di BLKLN Kallian Jaya dibagi menjadi tiga kelompok disesuaikan dengan kebutuhan di ketiga Negara yang sudah lama bekerja sama dengan BLKLN Kallian Jaya yaitu negara Taiwan khusus menangani perawatan lansia, negara Singapore khusus

menangani perawatan bayi dan balita, dan negara Hongkong khusus menangani tata graha atau kebutuhan rumah tangga. Jenjang pelatihan antar negara berbeda-beda sesuai dengan banyaknya kompetensi yang sudah disediakan BLKLN Kallian Jaya. Jenjang pelatihan Taiwan dan Hongkong sebanyak 60 hari, sedangkan Singapore sebanyak 40 hari. Kompetensi yang disediakan oleh BLKLN Kallian Jaya disesuaikan dengan standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau yang biasa disebut dengan SKKNI. SKKNI merupakan standar kompetensi tenaga kerja yang meliputi aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan pelaksanaan tugasnya dan sesuai dengan persyaratan dari pekerjaan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Deskripsi Data Responden

Pada bab IV ini akan dibahas mengenai data hasil penelitian terhadap responden di BLKLN Kallian Jaya dengan jumlah responden 30 orang. Data hasil penelitian diperoleh dari kuisisioner yang disebarakan dengan jumlah item 32 pernyataan.

Pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban tidak pernah, sangat jarang, kadang-kadang, sering dan selalu. Jawaban alternatif untuk “tidak pernah” akan diberikan skor (1), “sangat jarang” akan diberikan skor (2), “kadang-kadang” akan diberikan skor (3), “sering” akan diberikan

skor (4) dan “selalu” akan diberikan skor (5). Dari hasil skor di tiap pernyataan tersebut, nantinya akan dibandingkan di setiap objek penelitian dan melihat mana yang akan mendapatkan skor tinggi dan mana yang akan memiliki skor terendah.

Deskripsi data hasil penelitian ini dibuat berdasarkan jawaban responden terhadap pernyataan di dalam angket dan dapat dilihat dari data yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

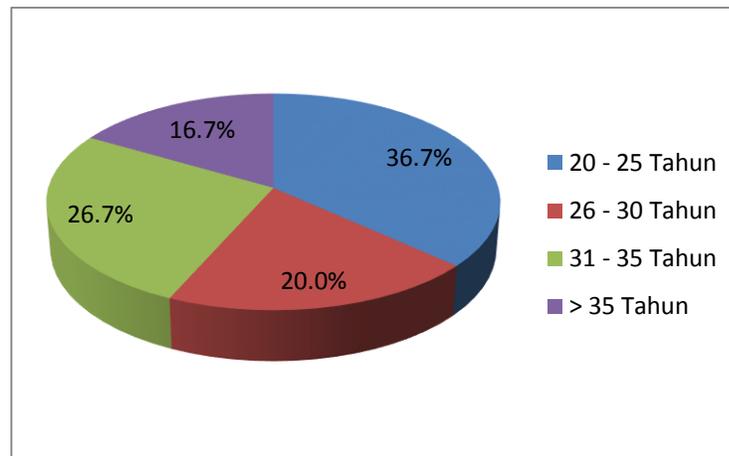
Berikut deskripsi hasil temuan dalam penelitian ini:

a. Usia Responden

Tabel 3

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 25 Tahun	11	36,7%
26 - 30 Tahun	6	20,0%
31 - 35 Tahun	8	26,7%
> 35 Tahun	5	16,7%
Total	30	100,0%



Gambar 1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan diagram diatas diketahui bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), usia diantara 26-30 tahun sebanyak 6 orang (20,0%), usia diantara 31-35 tahun sebanyak 8 orang (26,7%), usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Hasil dari data di atas menunjukkan bahwa rentang usia yang menjadi responden dalam penelitian ini terdapat di katergori usia dewasa awal dengan usia 20-25, dengan jumlah paling banyak yaitu 11 orang atau 36,7% dari jumlah responden.

B. Deskripsi Data Hasil Kuisisioner

Data pada penelitian ini diperoleh dari menyebarkan kuisisioner atau angket kepada peserta pelatihan mengenai persepsi mereka mengenai peran pelatih sebagai motivator di BLKLN Kallian Jaya.

Pelatih terdiri dari 4 orang yang diberi nama Pelatih A, Pelatih B, Pelatih C, dan Pelatih D. Peserta akan memberikan tanggapan mereka mengenai kemampuan pelatih dalam memotivasi per subindikator yang disediakan oleh peneliti. Setelah itu, data akan disajikan berbentuk diagram dan tabel yang menggambarkan perbandingan kemampuan pelatih dalam memotivasi, Indikator tersebut terdiri dari 4 indikator dengan 9 sub indikator dan dijabarkan melalui 32 item soal.

Pengukuran instrumen pada penelitian menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban tidak pernah, sangat jarang, kadang-kadang, sering, dan selalu. Untuk tidak pernah diberikan skor (1), sangat jarang skor (2), kadang-kadang (3), sering (4), dan selalu skor (5).

Dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan keunggulan dari setiap pelatih yaitu dari tiap bulir-bulir pernyataan instrumen di tiap sub indikator, lalu dijumlah sesuai dengan skor ditiap pernyataannya lalu dipersentasekan. Setiap sub indikator memiliki jumlah maksimal dan jumul minimal yang berbeda sesuai dengan jumul pernyataan ditiap sub indikatornya.

Berikut disajikan data hasil kuisisioner responden mengenai peran pelatih dalam memotivasi dilihat dari beberapa sub indikator:

1. Data sub indikator memberikan tantangan

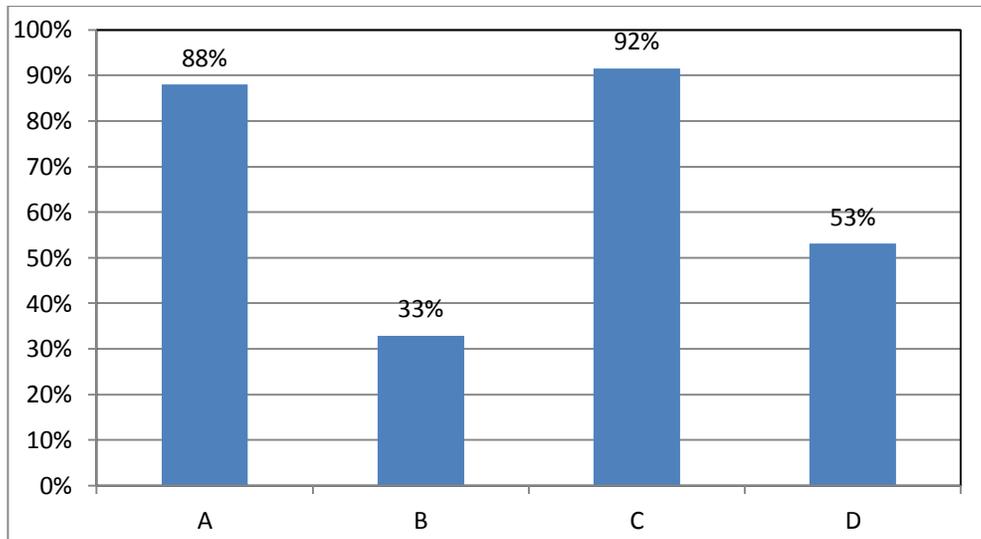
Penting bagi peserta pelatihan untuk mendapatkan tantangan selama pelatihan, karena dengan begitu peserta pelatihan ingin lebih baik lagi dari hari ke hari selama pelatihan dan menciptakan rasa untuk lebih baik lagi dari peserta pelatihan lainnya.

Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator mengembangkan tanggung jawab dalam sub indikator memberikan tantangan yang berjumlah 3 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan pelatih dalam memberikan tantangan kepada peserta pelatihan. Memberikan tantangan itu terdiri dari pelatih yang memberikan kesempatan peserta pelatihan untuk menjawab pertanyaan dikelas secara berebut, pelatih yang memberikan tugas setelah jam pelatihan dan pelatih yang memberikan pertanyaan dadakan ditengah-tengah pelatihan.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4 Indikator Mengembangkan Tanggung Jawab
Sub Indikator Memberikan Tantangan**

Pelatih	Total	%
A	398	88.0%
B	148	32.9%
C	412	91.6%
D	239	53.1%



**Gambar 2 Indikator Mengembangkan Tanggung Jawab
Sub Indikator Memberikan Tantangan**

Responden memberikan jumlah skor 396 (88.0%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 148 (33.0%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah skor 412 (92%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 239 (53%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator memberikan tantangan terlihat bahwa

pelatih C memiliki kedudukan skor yang paling tinggi pada sub indikator memberikan tantangan diantara pelatih-pelatih yang lain. Akan tetapi pelatih A memiliki skor yang hampir sama tinggi dengan pelatih C, terlihat bahwa perbedaannya hanya 4% saja. Lalu selanjutnya, pelatih D menduduki peringkat ketiga setelah pelatih A dengan perbedaan skor cukup signifikan sebesar 39%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang memiliki perbedaan skor sebanyak 22% dari pelatih di peringkat sebelumnya yaitu pelatih D.

2. Data sub indikator Kemandirian

Penting bagi peserta pelatihan untuk terciptanya kemandirian pada dirinya selama pelatihan, karena dengan begitu peserta pelatihan tidak lagi bergantung dengan pelatih ketika pelatihan sudah berakhir dan nantinya mereka dapat mengaplikasikan pembelajaran pada saat bekerja di Taiwan.

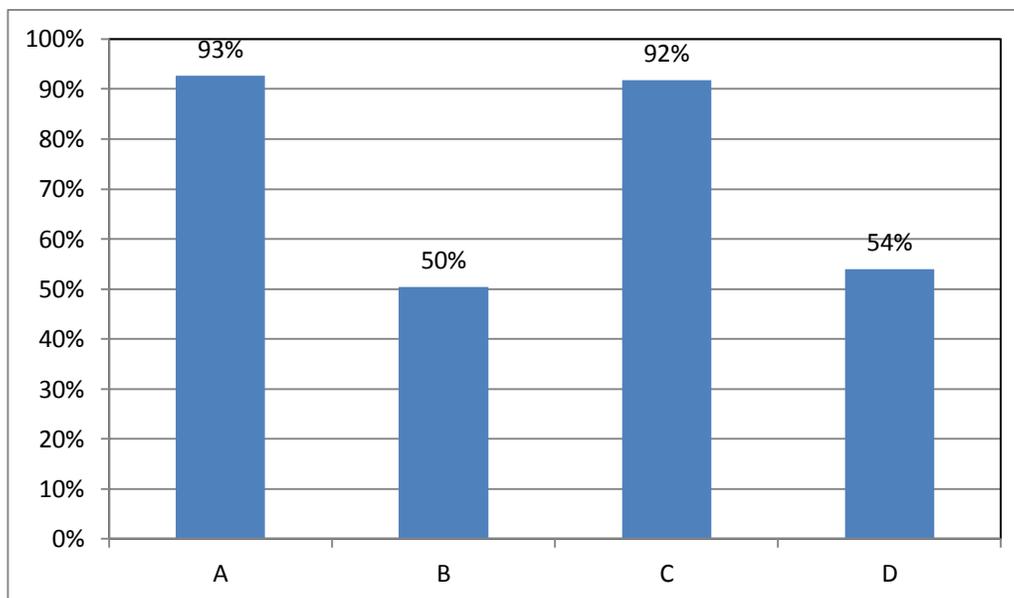
Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator mengembangkan tanggung jawab dalam sub indikator kemandirian yang berjumlah 3 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan pelatih dalam menciptakan rasa kemandirian kepada peserta pelatihan. Menciptakan rasa kemandirian itu terdiri dari, pelatih memberikan tugas kelompok diluar jam pelatihan, pelatih

memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mencari materi selain dari materi yang diberikan pelatih, dan pelatih memberikan arahan agar peserta pelatihan berlatih bahasa Taiwan diluar jam pelatihan.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5 Indikator Mengembangkan Tanggung Jawab
Sub indikator Kemandirian**

Pelatih	Total	%
A	417	92.7%
B	227	50.4%
C	413	91.8%
D	243	54.0%



**Gambar 3 Mengembangkan Tanggung Jawab
Sub Indikator Kemandirian**

Responden memberikan jumlah skor 417 (92.7%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 243 (54.0%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah 413 (91.8%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 227 (50.4%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator kemandirian terlihat bahwa pelatih A memiliki kedudukan skor yang paling tinggi diantara pelatih-pelatih yang lain. Akan tetapi pelatih C memiliki skor yang hampir sama tinggi dengan pelatih A, terlihat bahwa perbedaannya hanya 1% saja. Lalu selanjutnya, pelatih D menduduki peringkat ketiga setelah pelatih A dengan perbedaan skor cukup signifikan sebesar 38%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang memiliki perbedaan skor sangat tipis sebanyak 4% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih D.

3. Data sub indikator Bimbingan

Penting bagi peserta pelatihan untuk mendapatkan bimbingan dari pelatih, karena dengan begitu peserta pelatihan dapat meminimalisir kekhawatiran dan rasa stres nya selama pelatihan.

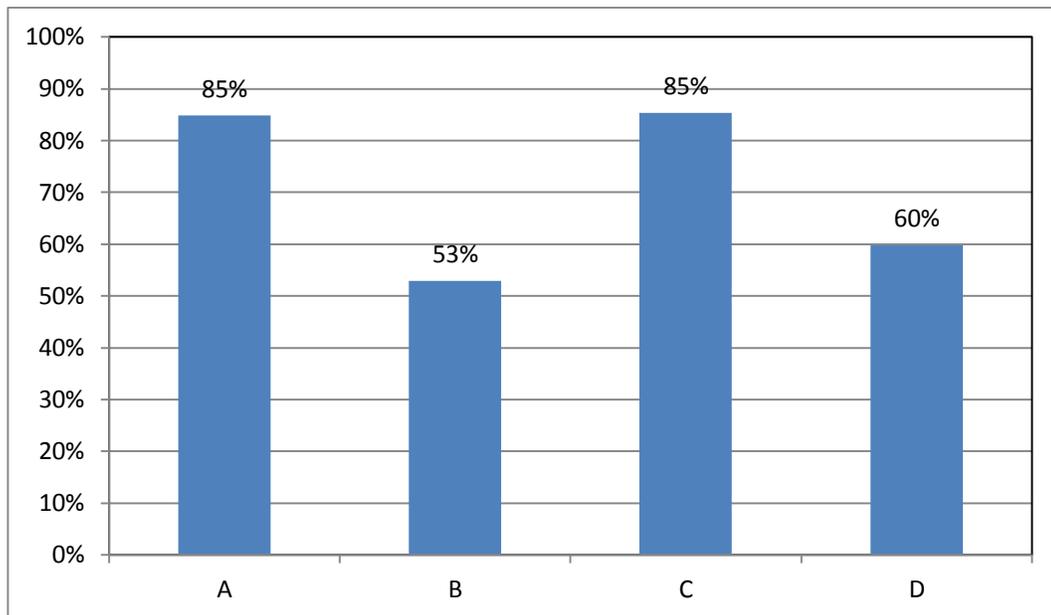
Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator mengatasi stres dalam sub indikator bimbingan yang berjumlah 5 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan

pelatih dalam membimbing peserta selama pelatihan berlangsung. Membimbing peserta pelatihan itu terdiri dari, pelatih bertanya mengenai keadaan atau kabar peserta pelatihan sebelum ingin menjadi TKI, pelatih mengajarkan cara bagaimana beradaptasi dengan lingkungan baru, pelatih mengajak para peserta pelatihan untuk mendekati diri kepada Tuhan YME, pelatih memberikan informasi kondisi yang harus dihadapi selama pelatihan dan di tempat kerja nanti, dan pelatih memberi pembelajaran cara mengatasi stres selama pelatihan dan bekerja nanti.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 6 Indikator Mengatasi Stres
Sub indikator Bimbingan**

Pelatih	Total	%
A	636	84.8%
B	397	52.9%
C	640	85.3%
D	448	59.7%



Gambar 4 Indikator mengatasi stres
Sub Indikator bimbingan

Responden memberikan jumlah skor 636 (84.8%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 397 (52.9%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah skor 640 (85.3%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 448 (59.7%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator bimbingan terlihat bahwa pelatih A dan pelatih C memiliki kedudukan yang sama yaitu sebesar 85%. Lalu selanjutnya, pelatih D menduduki peringkat ketiga setelah pelatih C dengan perbedaan skor cukup signifikan sebesar 32%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang memiliki perbedaan skor sebanyak 32% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih D.

4. Data sub indikator Metode Pelatihan

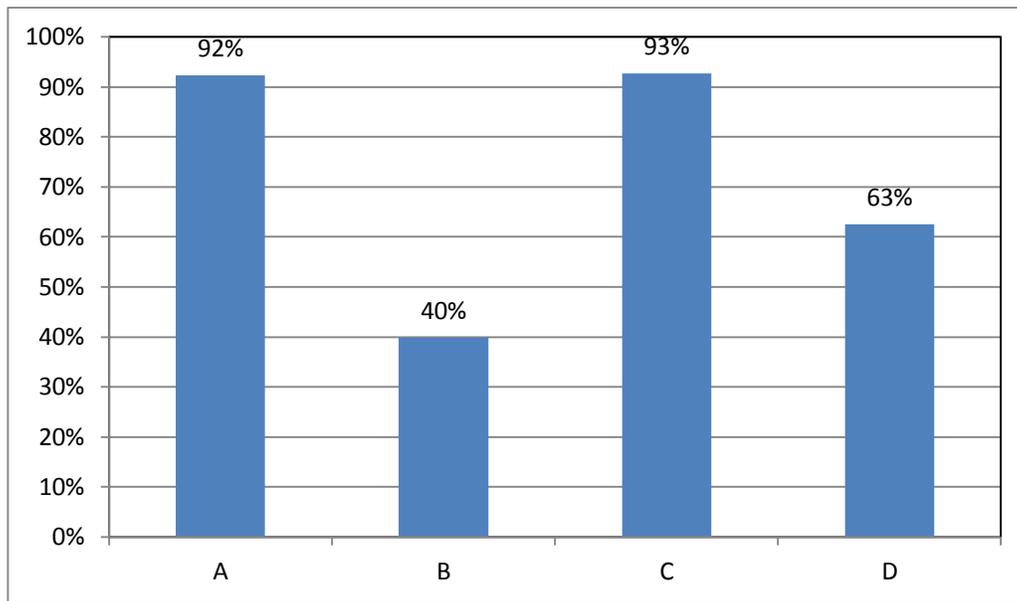
Penting bagi peserta pelatihan untuk mendapatkan metode pelatihan yang baik selama pelatihan, karena dengan begitu peserta pelatihan akan mudah menyerap materi dan tidak merasa terbebani dengan pembelajaran yang diberikan pelatih selama dikelas

Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator mengatasi stres dalam sub indikator metode pelatihan yang berjumlah 4 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan pelatih dalam metode pelatihannya selama di kelas. Kemampuan pelatih dalam metode pelatihannya selama di kelas itu terdiri dari pelatih memberikan simulasi bekerja seperti di luar negeri, pelatih menyelipkan humor pada sesi pelatihan, pelatih menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, dan pelatih memberikan teori mengenai bahasa dan bekerja sebagai perawat lansia.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 7 Indikator Mengatasi Stres
Sub indikator Metode Pelatihan**

Pelatih	Total	%
A	554	92.3%
B	239	39.8%
C	556	92.7%
D	375	62.5%



Gambar 5 Indikator mengatasi stres
Sub Indikator metode pelatihan

Responden memberikan jumlah skor 554 (92.3%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 239 (39.8%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah 556 (92.7%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 375 (62.5%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator metode pelatihan terlihat bahwa pelatih C memiliki kedudukan skor yang paling tinggi diantara pelatih-pelatih yang lain. Akan tetapi pelatih A memiliki skor yang hampir sama tinggi dengan pelatih C, terlihat bahwa perbedaannya hanya 1% saja. Lalu selanjutnya, pelatih D menduduki peringkat ketiga setelah pelatih A dengan perbedaan skor cukup signifikan sebesar 30%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang memiliki perbedaan

skor sebanyak 23% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih D.

5. Data sub indikator merangsang keberanian

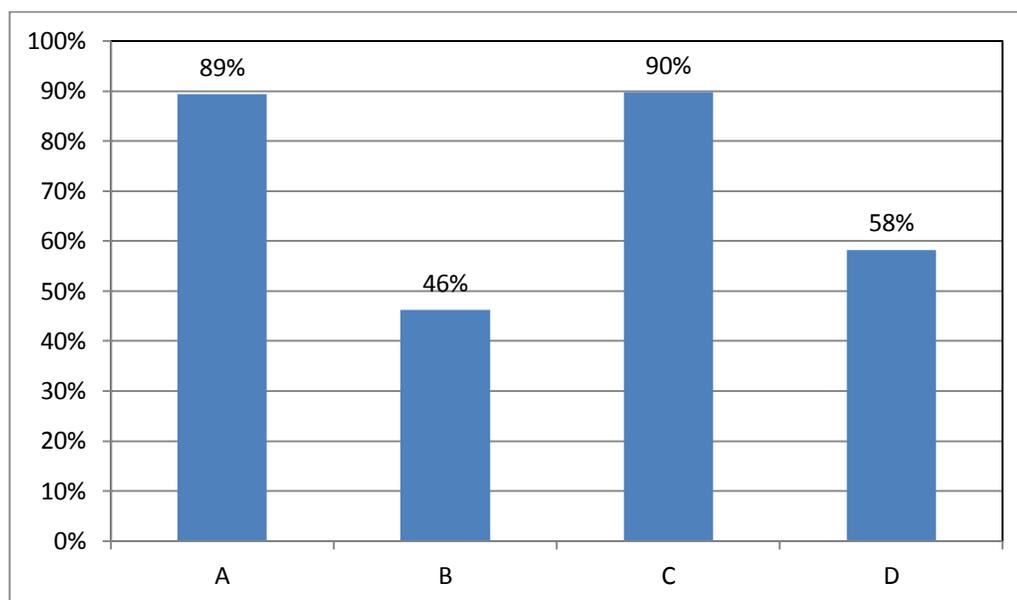
Penting bagi peserta pelatihan untuk terangsang keberaniannya, karena dengan begitu peserta pelatihan akan terbiasa berani dalam mencoba hal-hal baru.

Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator meningkatkan rasa percaya diri dalam sub indikator merangsang keberanian yang berjumlah 3 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan pelatih dalam merangsang keberanian peserta pelatihan. Kemampuan pelatih dalam merangsang keberanian peserta pelatihan itu terdiri dari pelatih mengajak peserta pelatihan untuk maju presentasi ke depan kelas hasil tugas yang diberikan oleh pelatih, pelatih memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk berdialog bahasa Taiwan bersama teman sejawat di depan kelas, dan pelatih mengajak salah satu peserta pelatihan untuk simulasi bekerja sebagai perawat lansia di depan kelas sebagai contoh peserta pelatihan yang lainnya.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 8 Indikator Meningkatkan Rasa Percaya Diri
Sub indikator Merangsang Keberanian

Pelatih	Total	%
A	402	89.3%
B	208	46.2%
C	404	89.8%
D	262	58.2%



Gambar 6 Indikator meningkatkan rasa percaya diri
Sub Indikator merangsang keberanian

Responden memberikan jumlah skor 402 (89.3%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 208 (46.2%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah 404 (89.8%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 262 (58.2%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator merangsang keberanian terlihat bahwa

pelatih C memiliki kedudukan skor yang paling tinggi diantara pelatih-pelatih yang lain. Akan tetapi pelatih A memiliki skor yang hampir sama tinggi dengan pelatih C, terlihat bahwa perbedaannya hanya 1% saja. Lalu selanjutnya, pelatih D menduduki peringkat ketiga setelah pelatih A dengan perbedaan skor cukup signifikan sebesar 32%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang memiliki perbedaan skor sebanyak 12% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih D.

6. Data sub indikator senang pada Bahasa Taiwan

Penting bagi peserta pelatihan untuk menyenangi bahasa Taiwan, karena dengan begitu peserta pelatihan akan mudah menyerap materi bahasa dan tidak merasa terbebani dengan bahasa baru yang harus mereka terapkan dalam kesehariannya.

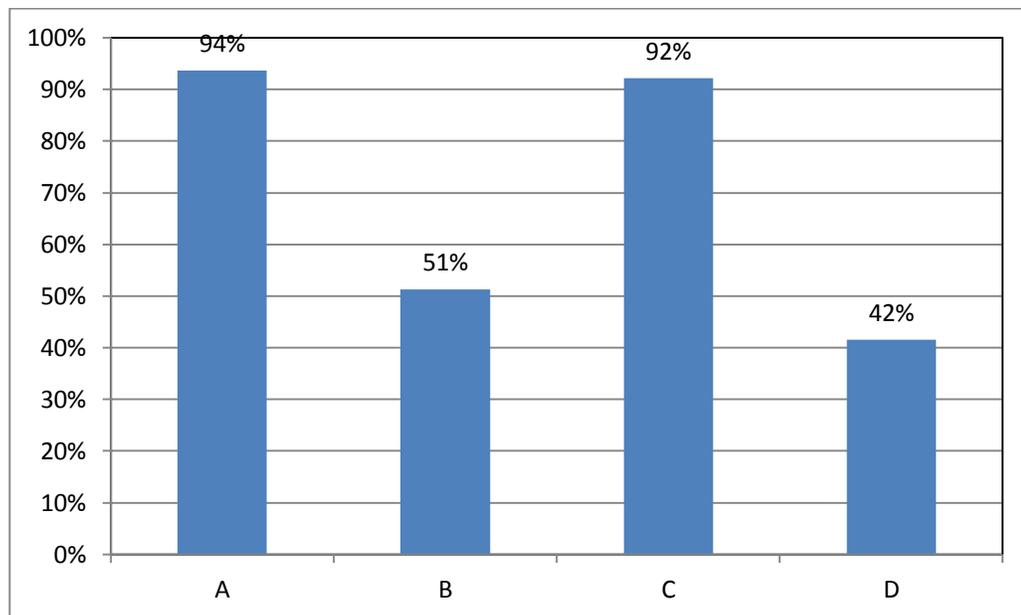
Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator meningkatkan rasa percaya diri dalam sub indikator senang pada bahasa Taiwan yang berjumlah 4 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan pelatih untuk membuat peserta pelatihan menyenangi bahasa Taiwan. Kemampuan pelatih dalam membuat peserta pelatihan menyenangi bahasa Taiwan itu terdiri dari pelatih mengingatkan peserta pelatihan bahwa bahasa sangatlah penting dalam bekerja khususnya bahasa Taiwan, pelatih membuat bahasa

Taiwan mudah dipahami, pelatih memberikan contoh pelafalan bahasa Taiwan dengan benar dan jelas, dan pelatih memberikan simulasi bekerja menggunakan bahasa Taiwan.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 9 Indikator Meningkatkan Rasa Percaya Diri
Sub indikator Senang pada Bahasa Taiwan**

Pelatih	Total	%
A	562	93.7%
B	308	51.3%
C	553	92.2%
D	249	41.5%



**Gambar 7 Indikator meningkatkan rasa percaya diri
Sub Indikator senang pada Bahasa Taiwan**

Responden memberikan jumlah skor 562 (93.7%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 308 (51.3%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah 553 (92.2%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 249 (41.5%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator senang pada Bahasa Taiwan terlihat bahwa pelatih A memiliki kedudukan skor yang paling tinggi diantara pelatih-pelatih yang lain. Akan tetapi pelatih C memiliki skor yang hampir sama tinggi dengan pelatih A, terlihat bahwa perbedaannya hanya 2% saja. Lalu selanjutnya, pelatih B menduduki peringkat ketiga setelah pelatih C dengan perbedaan skor cukup signifikan sebesar 41%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih D yang memiliki perbedaan skor sebanyak 9% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih B.

7. Data sub indikator keterlibatan peserta pelatihan

Penting bagi seluruh peserta pelatihan untuk terlibat dalam pelatihan, karena dengan begitu peserta pelatihan dapat lebih memahami materi yang diberikan oleh pelatih.

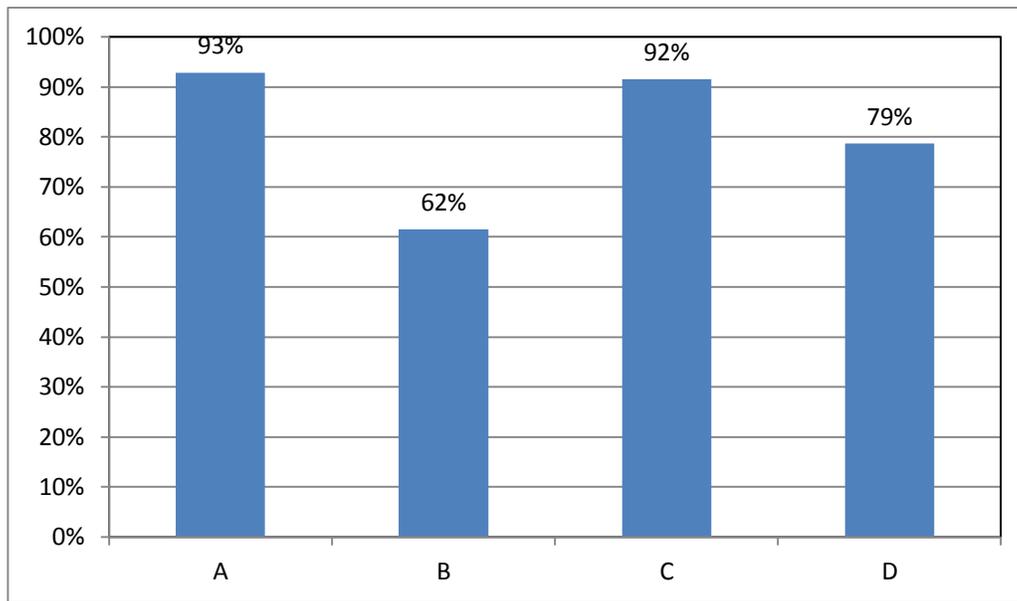
Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator membuat kontribusi nyata dalam sub indikator keterlibatan peserta pelatihan yang berjumlah 3 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan pelatih untuk mengajak seluruh peserta

pelatihan ikut terlibat dalam pelatihan. Kemampuan pelatih dalam mengajak seluruh peserta pelatihan untuk ikut terlibat dalam pelatihan itu terdiri dari pelatih yang memberikan praktik paling sedikit sekali dalam seminggu, pelatih yang menghargai setiap jawaban peserta pelatihan berikan, dan pelatih yang memberikan kesempatan seluruh peserta pelatihan untuk mensimulasikan pekerjaan pada saat di kelas.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 10 Indikator Membuat Kontribusi Nyata
Sub indikator Keterlibatan Peserta Pelatihan**

Pelatih	Total	%
A	412	92.9%
B	277	61.6%
C	412	91.6%
D	354	78.7%



Gambar 8 Indikator membuat kontribusi nyata
Sub Indikator keterlibatan peserta pelatihan

Responden memberikan jumlah skor 418 (92.9%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 277 (61.6%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah 412 (91.6%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 354 (78.7%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator keterlibatan peserta pelatihan terlihat bahwa pelatih A memiliki kedudukan skor yang paling tinggi diantara pelatih-pelatih yang lain. Akan tetapi pelatih C memiliki skor yang hampir sama tinggi dengan pelatih A, terlihat bahwa perbedaannya hanya 1% saja. Lalu selanjutnya, pelatih B menduduki peringkat ketiga setelah pelatih C dengan perbedaan skor sebesar 13%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang

memiliki perbedaan skor sebanyak 17% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih D.

8. Data sub indikator Aktif Dalam Pelatihan

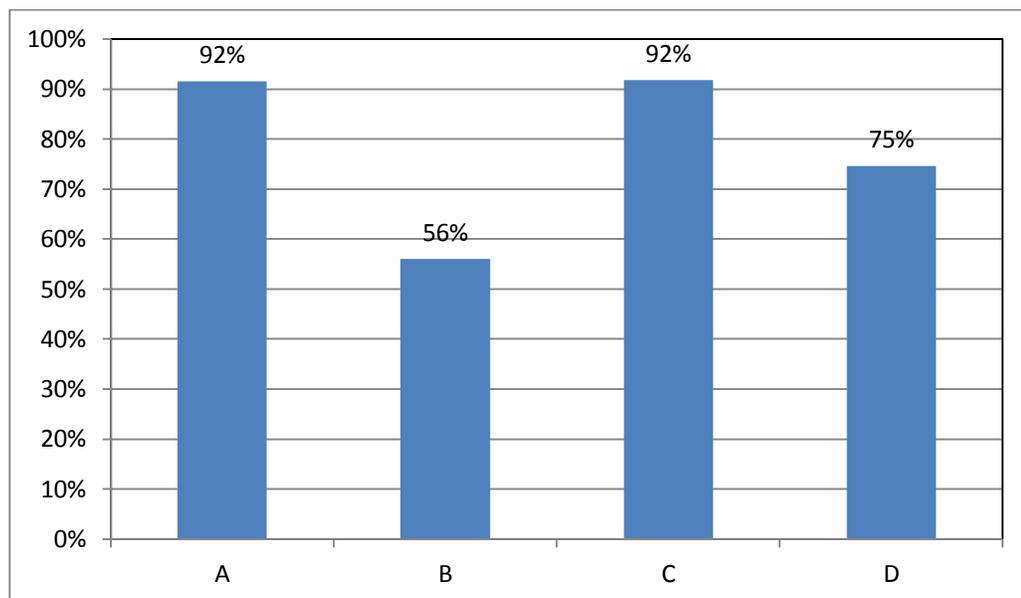
Penting bagi seluruh peserta pelatihan untuk aktif dalam pelatihan, karena dengan begitu materi yang diberikan oleh pelatih akan melekat pada ingatan peserta pelatihan.

Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator membuat kontribusi nyata dalam sub indikator aktif dalam pelatihan yang berjumlah 3 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kemampuan pelatih untuk mengajak seluruh peserta pelatihan aktif di dalam pelatihan. Kemampuan pelatih dalam mengajak seluruh peserta pelatihan aktif di dalam pelatihan itu terdiri dari pelatih memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mengikuti materi pelatihan yang diberikan, pelatih mengajak peserta pelatihan untuk menjawab pertanyaan yang diberikan oleh pelatih, dan pelatih mengajak peserta pelatihan untuk mempraktikkan pembelajaran yang sudah diberikan oleh pelatih di kelas.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 11 Indikator Membuat Kontribusi Nyata
Sub indikator Aktif Dalam Pelatihan

Pelatih	Total	%
A	412	91.6%
B	252	56.0%
C	413	91.8%
D	336	74.7%



Gambar 9 Indikator membuat kontribusi nyata
Sub Indikator aktif dalam pelatihan

Responden memberikan jumlah skor 412 (91.6%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 252 (56.0%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah 413 (91.8%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 336 (74.7%) pada pelatih D. Pada grafik sub indikator aktif dalam pelatihan terlihat bahwa pelatih A dan pelatih C memiliki kedudukan yang sama yaitu sebesar 92%. Lalu selanjutnya, pelatih D menduduki peringkat ketiga setelah

pelatih C dengan perbedaan skor sebesar 17%, dan skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang memiliki perbedaan skor sebanyak 19% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih D.

9. Data sub indikator Kesiapan Dalam Pelatihan

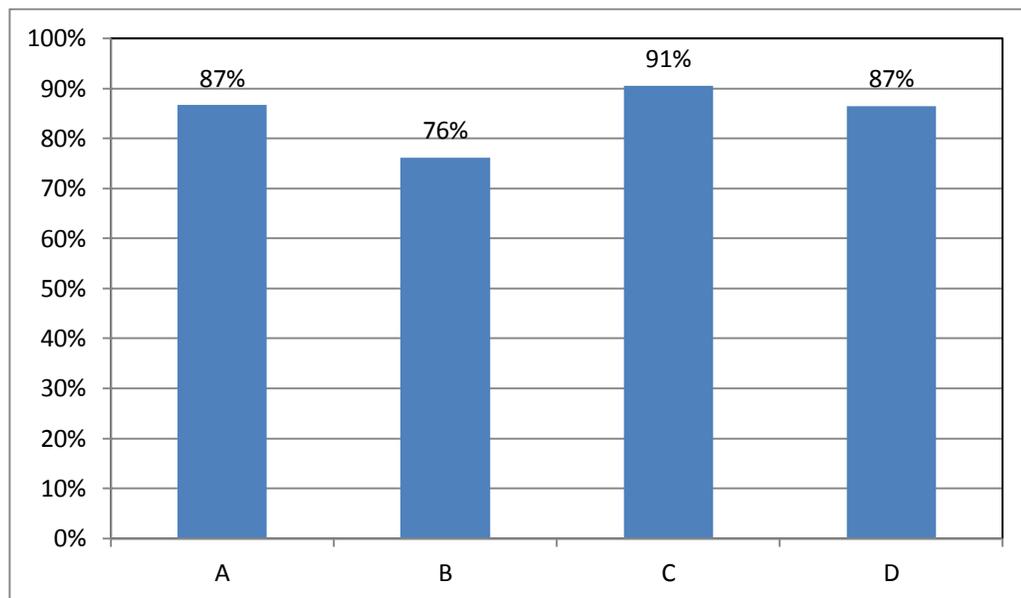
Penting bagi seluruh peserta pelatihan dan juga pelatih untuk kesiapannya dalam pelatihan, karena dengan begitu pelatihan yang akan diberikan bisa berjalan dengan kondusif dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Persepsi peserta pelatihan calon TKI perawat lansia pada peran pelatih A, B, C, dan D pada indikator membuat kontribusi nyata dalam sub indikator kesiapan dalam pelatihan yang berjumlah 4 butir pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisi tentang kesiapan peserta pelatihan dan pelatih dalam sebuah pelatihan. Kesiapan peserta pelatihan dan pelatih dalam sebuah pelatihan itu terdiri dari pelatih menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan, pelatih memeriksa apakah peserta pelatihan membawa catatan dan alat tulis selama pelatihan, pelatih melakukan ujian praktik paling sedikit sekali dalam seminggu dan pelatih memberikan nilai ujian praktik dan dibuktikan dengan uji kompetensi.

Tanggapan dari 30 responden kepada masing-masing pelatih diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 12 Indikator Membuat Kontribusi Nyata
Sub indikator Kesiapan Dalam Pelatihan**

Pelatih	Total	%
A	520	86.7%
B	457	76.2%
C	543	90.5%
D	519	86.5%



**Gambar 10 Indikator membuat kontribusi nyata
Sub Indikator kesiapan dalam pelatihan**

Responden memberikan jumlah skor 520 (86.7.6%) pada pelatih A. Responden memberikan jumlah skor 417 (76.2%) pada pelatih B. Responden memberikan jumlah 543 (90.5%) pada pelatih C. Responden memberikan jumlah skor 519 (86.5%) pada

pelatih D. Pada grafik sub indikator kesiapan dalam pelatihan terlihat bahwa pelatih C memiliki kedudukan skor yang paling tinggi diantara pelatih-pelatih yang lain. Lalu selanjutnya diurutan kedua pada grafik dapat dilihat pelatih A dan D memiliki kedudukan yang sama yaitu sebesar 87%. Skor terendah yang diberikan oleh responden ialah pelatih B yang memiliki perbedaan skor sebanyak 11% dari pelatih diperingkat sebelumnya yaitu pelatih A dan D.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan utama pelatih menurut Andi dan Frank dalam bukunya "*Guru Sebagai Pelatih Kelas*" ialah memotivasi para peserta didik melalui tuntunan dan aktivitas, kemudian memunculkan motivasi inhern dalam rasa ingin tahu alamiah yang dimiliki peserta didik. Dengan begitu dalam sebuah pelatihan, pelatih harus memiliki tujuan utama yaitu memotivasi para peserta didiknya agar mereka memiliki keinginan dari dalam dirinya untuk belajar, mampu dalam menerima setiap pembelajaran dalam pelatihan tersebut dan dapat menerima segala perubahan yang mereka hadapi pada saat pelatihan maupun setelah pelatihan nanti.

Berlanjut kepada tindakan yang efektif sebagai motivator maka pelatih harus membantu para peserta didik dalam mengembangkan tanggung jawab, mengatasi beban stres, meningkatkan rasa

percaya diri, dan yang terakhir memberikan kontribusi nyata terhadap pelatihan tersebut. Semua ini berkaitan dengan pelatihan yang di adakan BLKLN Kallian Jaya. Para peserta pelatihan calon TKI perawat lansia yang sebagian besar wanita berasal dari luar Jakarta, bekerja demi tuntutan ekonomi guna membantu keluarga, namun banyak diantara mereka merasa belum siap untuk mengikuti pelatihan dengan anggapan mendaftar sebagai calon TKI perawat lansia itu mereka akan langsung diberangkatkan ke negara tujuannya. Pada kenyataannya mereka harus mengikuti pelatihan, guna mendapatkan sertifikat agar dapat bekerja secara legal disana. Selain itu, mereka harus beradaptasi dengan banyak orang dan tempat, tuntutan mereka yang berhasil dalam ujian sertifikat, serta mengatasi kerinduan pada kampung halaman dan keluarga dirumah.

Peran pelatih dalam memotivasi peserta akan sangat membantu dalam keberhasilan pelatihan, karena peserta akan mudah dalam menghadapi kegelisahan-kegelisahan selama proses pelatihan, menerima materi, bertanggung jawab dalam bekerja dan mengendalikan emosi.

Peran pelatih sebagai motivator ini dapat dilihat melalui persepsi seluruh peserta pelatihan calon TKI perawat lansia kepada masing-masing pelatih yang berada di pelatihan tersebut. BLKLN

Kallian Jaya memiliki 4 pelatih yang mendampingi mereka selama pelatihan. Pada penelitian ini, para peserta pelatihan akan mempersepsikan masing-masing pelatih berdasarkan 4 indikator berdasarkan teori Andi dan Frank yang berjudul "*Guru Sebagai Pelatih Kelas*" yaitu yang terdiri dari mengembangkan tanggung jawab, mengatasi stres, meningkatkan rasa percaya diri, dan membuat kontribusi nyata. Peneliti lalu yang menjabarkan kembali dari keempat indikator tersebut menjadi 9 sub indikator yaitu 1) memberikan tantangan, 2) kemandirian, 3) bimbingan, 4) metode pelatihan, 5) merangsang keberanian, 6) senang pada bahasa Taiwan 7) keterlibatan peserta pelatihan, 8) aktif dalam pelatihan, 9) kesiapan dalam pelatihan. Persepsi tiap peserta pelatihan pada tiap sub indikator tersebut akan dibandingkan pada keempat pelatih yang terdiri dari Pelatih A, Pelatih B, Pelatih C, dan Pelatih D.

Berdasarkan dari hasil angket/kuisisioner yang disebarkan kepada peserta pelatihan di BLKLN Kallian jaya, dari deskripsi diatas maka peneliti akan menjabarkan kesimpulan dari 4 indikator yaitu mengembangkan tanggung jawab, mengatasi stres, meningkatkan rasa percaya diri, dan membuat kontribusi nyata. Hasil penelitiannya sebagai berikut:

1. Mengembangkan Tanggung Jawab

Hasil analisis persepsi peserta pelatihan pada peran pelatih sebagai motivator dalam indikator mengembangkan tanggung Jawab yang terdiri dari memberikan tantangan dan kemandirian peserta pelatihan di kelas ialah persepsi yang diberikan oleh para peserta pelatihan paling tinggi dimiliki oleh pelatih C, urutan kedua dimiliki oleh pelatih A, urutan ketiga dimiliki oleh pelatih D, dan urutan terakhir dimiliki oleh pelatih B.

Para peserta pelatihan memiliki persepsi terhadap pelatih A cenderung pada selalu mengembangkan tanggung jawab peserta pelatihan di kelas karena pelatih A ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya. Pelatih inti ialah pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas, dengan intensitas lebih sedikit di luar kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat pelatih ini lebih lebih leluasa untuk memantau perkembangan peserta selama pembelajaran dan juga adaptasi sosialnya.

Pada pelatih B, peserta pelatihan memiliki persepsi bahwa pelatih B cenderung tidak pernah mengembangkan tanggung jawab di kelas. Berdasarkan hal tersebut, peserta pelatihan memiliki persepsi bahwa pelatih B ialah pelatih yang sangat jarang datang ke kelas, hal ini perlu ditekankan kembali

bahwa mengembangkan tanggung jawab disini bukan dari keseluruhan pelatihan melainkan hanya di kelas saja. Para peserta pelatihan memiliki persepsi tersebut karena pelatih B ialah pelatih yang sangat jarang datang ke kelas. Tugas pelatih B hanya menilai sikap peserta pelatihan secara tidak terbuka atau diam-diam dan juga sebagai penguji peserta pelatihan yang sudah merasa sanggup mengikuti ujian sebelum ujian sertifikasi profesi sesungguhnya, maka dari itu persepsi peserta pelatihan berpengaruh pada pelatih B.

Pada pelatih lain yaitu pelatih C, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih C cenderung selalu mengembangkan tanggung jawab peserta pelatihan di kelas, karena pelatih C ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya yaitu sama dengan pelatih A. Pelatih inti ini ialah, pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas walaupun di luar kelas hanya sesekali tidak sesering di kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat intensitas pelatih inti dengan peserta pelatihan sangat tinggi terutama di dalam kelas.

Pada pelatih lain yaitu pelatih D, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih D cenderung kadang-kadang dalam mengembangkan tanggung jawab peserta pelatihan di kelas, kadang-kadang ini dikarenakan pelatih D selain sebagai

pelatih beliau juga menjabat sebagai ketua lembaga BLKLN Kallian Jaya. Kesibukan pelatih D sebagai ketua lembaga di BLKLN Kallian Jaya membuat pelatih D jarang berada di kelas, walaupun seluruh peserta pelatihan mengenal pelatih D, namun keberadaan pelatih D di kelas tidak menentu. Keberadaan pelatih D yang tidak menentu di kelas mempengaruhi pada persepsi peserta pelatihan.

2. Mengatasi Stres

Hasil analisis persepsi peserta pelatihan pada peran pelatih sebagai motivator dalam indikator mengatasi stres yang terdiri dari memberikan bimbingan dan memberikan metode pelatihan di kelas, ialah persepsi yang diberikan oleh para peserta pelatihan paling tinggi dimiliki oleh pelatih C, urutan kedua dimiliki oleh pelatih A, urutan ketiga dimiliki oleh pelatih D, dan urutan terakhir dimiliki oleh pelatih B.

Para peserta pelatihan memiliki persepsi terhadap pelatih A cenderung pada selalu mengatasi stres peserta pelatihan di kelas karena pelatih A ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya. Pelatih inti ini ialah, pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas walaupun di luar kelas, sesi yang diadakan di luar kelas hanya sesekali tidak sesering di kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat

intensitas pelatih inti dengan peserta pelatihan sangat tinggi terutama di dalam kelas.

Pada pelatih lain yaitu pelatih B, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih B cenderung sangat jarang mengatasi stres peserta pelatihan di kelas, hal ini perlu ditekankan kembali bahwa mengatasi stres disini bukan dari keseluruhan pelatihan melainkan hanya di kelas saja. Para peserta pelatihan memiliki persepsi tersebut karena pelatih B ialah pelatih yang sangat jarang datang ke kelas. Tugas pelatih B hanya menilai sikap peserta pelatihan secara tidak terbuka atau diam-diam dan juga sebagai penguji peserta pelatihan yang sudah merasa sanggup mengikuti ujian sebelum ujian sertifikasi profesi sesungguhnya. Penilaian yang dilakukan secara diam-diam, serta ketifakhadiran pelatih B memberikan dampak pada persepsi peserta terhadapnya. Oleh karena itu, persepsi peserta terhadap pelatih B cenderung sangat jarang mengatasi stres.

Pada pelatih lain yaitu pelatih C, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih C cenderung selalu mengatasi stres peserta pelatihan di kelas, karena pelatih C ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya yaitu sama dengan pelatih A. Pelatih inti ini ialah, pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas walaupun

di luar kelas hanya sesekali tidak sesering di kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat intensitas pelatih inti dengan peserta pelatihan sangat tinggi terutama di dalam kelas.

Pada pelatih lain yaitu pelatih D, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih D cenderung sangat jarang dalam mengatasi stres peserta pelatihan di kelas, sangat jarang ini dikarenakan pelatih D selain sebagai pelatih beliau juga menjabat sebagai ketua lembaga BLKLN Kallian Jaya. Kesibukan pelatih D sebagai ketua lembaga di BLKLN Kallian Jaya membuat pelatih D jarang berada di kelas, walaupun seluruh peserta pelatihan mengenal pelatih D, namun keberadaan pelatih D di kelas tidak menentu. Keberadaan pelatih D yang tidak menentu di kelas mempengaruhi pada persepsi peserta pelatihan.

3. Meningkatkan Rasa Percaya Diri

Hasil analisis persepsi peserta pelatihan pada peran pelatih sebagai motivator dalam indikator meningkatkan rasa percaya diri yang terdiri dari merangsang keberanian peserta pelatihan dan membuat peserta pelatihan senang pada Bahasa Taiwan di kelas, ialah persepsi yang diberikan oleh para peserta pelatihan paling tinggi dimiliki oleh pelatih A,

urutan kedua dimiliki oleh pelatih C, urutan ketiga dimiliki oleh pelatih D, dan urutan terakhir dimiliki oleh pelatih B.

Para peserta pelatihan memiliki persepsi terhadap pelatih A cenderung pada selalu meningkatkan rasa percaya diri peserta pelatihan di kelas karena pelatih A ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya. Pelatih inti ini ialah, pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas walaupun di luar kelas, sesi yang diadakan di luar kelas hanya sesekali tidak sesering di kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat intensitas pelatih inti dengan peserta pelatihan sangat tinggi terutama di dalam kelas.

Pada pelatih lain yaitu pelatih B, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih B cenderung kadang-kadang dalam meningkatkan rasa percaya diri peserta pelatihan di kelas, hal ini perlu ditekankan kembali bahwa meningkatkan rasa percaya disini bukan dari keseluruhan pelatihan melainkan hanya di kelas saja. Para peserta pelatihan memiliki persepsi tersebut karena pelatih B ialah pelatih yang sangat jarang datang ke kelas. Tugas pelatih B hanya menilai sikap peserta pelatihan secara tidak terbuka atau diam-diam dan juga sebagai penguji peserta pelatihan yang sudah merasa sanggup mengikuti ujian sebelum ujian sertifikasi profesi

sesungguhnya, maka dari itu persepsi peserta pelatihan berpengaruh pada pelatih B.

Pada pelatih lain yaitu pelatih C, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih C cenderung selalu meningkatkan rasa percaya diri peserta pelatihan di kelas, karena pelatih C ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya yaitu sama dengan pelatih A. Pelatih inti ini ialah, pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas walaupun di luar kelas hanya sesekali tidak sesering di kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat intensitas pelatih inti dengan peserta pelatihan sangat tinggi terutama di dalam kelas.

Pada pelatih lain yaitu pelatih D, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih D cenderung sangat jarang dalam meningkatkan rasa percaya diri peserta pelatihan di kelas, sangat jarang ini dikarenakan pelatih D selain sebagai pelatih beliau juga menjabat sebagai ketua lembaga BLKLN Kallian Jaya. Kesibukan pelatih D sebagai ketua lembaga di BLKLN Kallian Jaya membuat pelatih D jarang berada di kelas, walaupun seluruh peserta pelatihan mengenal pelatih D, namun keberadaan pelatih D di kelas tidak menentu. Keberadaan pelatih D yang tidak menentu di kelas mempengaruhi pada persepsi peserta pelatihan.

4. Membuat Kontribusi Nyata

Hasil analisis persepsi peserta pelatihan pada peran pelatih sebagai motivator dalam indikator membuat kontribusi nyata yang terdiri dari keterlibatan peserta pelatihan, aktif dalam pelatihan dan kesiapan dalam pelatihan di kelas, ialah persepsi yang diberikan oleh para peserta pelatihan paling tinggi dimiliki oleh pelatih C, urutan kedua dimiliki oleh pelatih A, urutan ketiga dimiliki oleh pelatih D, dan urutan terakhir dimiliki oleh pelatih B.

Para peserta pelatihan memiliki persepsi terhadap pelatih A cenderung pada selalu membuat peserta pelatihan berkontribusi nyata pada pelatihan dan begitu juga dengan sang pelatih di kelas, karena pelatih A ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya. Pelatih inti ini ialah, pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas walaupun di luar kelas, sesi yang diadakan di luar kelas hanya sesekali tidak sesering di kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat intensitas pelatih inti dengan peserta pelatihan sangat tinggi terutama di dalam kelas.

Pada pelatih lain yaitu pelatih B, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih B cenderung sering membuat peserta pelatihan berkontribusi nyata pada pelatihan dan begitu juga

dengan sang pelatih di kelas, hal ini perlu ditekankan kembali bahwa “sering” berbeda dengan “selalu”. “Sering” disini diartikan dengan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus tetapi tidak pasti, sedangkan “selalu” diartikan dengan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan secara pasti dilakukannya. Pelatih B walaupun jarang di kelas tetapi kesiapan pelatih selama di BLKLN sangat dipersiapkan, begitu juga kesiapan peserta pelatihan pada saat diuji dan selama pelatihan, maka hal ini mempengaruhi persepsi peserta pelatihan terhadap pelatih B.

Pada pelatih lain yaitu pelatih C, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih C cenderung selalu membuat peserta pelatihan berkontribusi nyata pada pelatihan dan begitu juga dengan sang pelatih di kelas, karena pelatih C ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya yaitu sama dengan pelatih A. Pelatih inti ini ialah, pelatih yang selalu mendampingi peserta pelatihan selama di kelas dan di luar kelas walaupun di luar kelas hanya sesekali tidak sesering di kelas. Berdasarkan hal tersebut membuat intensitas pelatih inti dengan peserta pelatihan sangat tinggi terutama di dalam kelas.

Pada pelatih lain yaitu pelatih D, peserta pelatihan memiliki persepsi kepada pelatih D cenderung sering dalam membuat

peserta pelatihan berkontribusi nyata pada pelatihan dan begitu juga dengan sang pelatih di kelas, hal ini perlu ditekankan kembali bahwa “sering” berbeda dengan “selalu”. “Sering” disini diartikan dengan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus tetapi tidak pasti, sedangkan “selalu” diartikan dengan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dan secara pasti dilakukannya. Pelatih D walaupun jarang di kelas tetapi kesiapan pelatih selama di BLKLN sangat dipersiapkan, begitu juga kesiapan peserta selama pelatihan berlangsung, maka hal ini mempengaruhi persepsi peserta pelatihan terhadap pelatih D.

D. Keterbatasan Penelitian

Menyadari keterbatasan penelitiandalam menghadapi penelitian ini, maka hasil yang dicapai belum optimal. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan kuisisioner yang mempunyai kelemahan pada pendeskripsian keadaan objek penelitian. Beberapa kelemahan kuisisioner tersebut antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan untuk mendapatkan seluruh data dari variabel yang diukur.

2. Kemungkinan terjadinya bias dalam jawaban, yaitu kemungkinan jawaban yang diberikan adalah untuk mencari kebaikan “aman”.
3. Kuisisioner yang diberikan untuk masing-masing responden terlalu banyak karena masing-masing menilai 4 pelatih yang diinisialkan pada tiap kuisisioner, sehingga membuat beberapa responden bingung pada saat mengisinya.
4. Penelitian ini masih bersifat sementara sehingga penelitian ini memerlukan penelitian lanjutan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil pengumpulan data dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi yang diberikan oleh peserta pelatihan terhadap peran pelatih A sebagai motivator, ialah pelatih A cenderung selalu mengembangkan tanggung jawab peserta pelatihan di kelas, dapat mengatasi stres peserta pelatihan, selalu meningkatkan rasa percaya diri, dan selalu membuat kontribusi nyata terhadap peserta pelatihan di kelas karena pelatih A merupakan pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya.
2. Persepsi yang diberikan oleh peserta pelatihan terhadap peran pelatih B sebagai motivator, ialah pelatih B cenderung tidak pernah pada aspek mengembangkan tanggung jawab peserta pelatihan di kelas, sangat jarang dalam mengatasi stres peserta pelatihan di kelas, kadang-kadang dalam meningkatkan rasa percaya diri, dan sering membuat kontribusi nyata peserta pelatihan di kelas. Ini perlu ditekankan kembali bahwa para peserta

pelatihan memiliki persepsi tersebut karena pelatih B yang sangat jarang datang ke kelas. Tugas pelatih B hanya menilai sikap peserta pelatihan secara tidak terbuka atau diam-diam dan juga sebagai penguji peserta pelatihan yang sudah merasa sanggup mengikuti ujian sebelum ujian sertifikasi profesi sesungguhnya, maka dari itu persepsi peserta pelatihan berpengaruh pada pelatih B.

3. Persepsi yang diberikan oleh peserta pelatihan terhadap peran pelatih C sebagai motivator, ialah pelatih C cenderung selalu mengembangkan tanggung jawab peserta pelatihan di kelas, selalu dalam mengatasi stres peserta pelatihan, selalu meningkatkan rasa percaya diri, dan selalu membuat kontribusi nyata peserta pelatihan di kelas karena pelatih C ialah pelatih inti di BLKLN Kallian Jaya.
4. Persepsi yang diberikan oleh peserta pelatihan terhadap peran pelatih D sebagai motivator, ialah pelatih D cenderung kadang-kadang dalam mengembangkan tanggung jawab peserta pelatihan di kelas, sangat jarang dalam mengatasi stres peserta pelatihan di kelas, sangat jarang dalam meningkatkan rasa percaya diri, dan sering membuat kontribusi nyata peserta pelatihan di kelas. Ini

perlu ditekankan kembali bahwa para peserta pelatihan memiliki persepsi tersebut karena pelatih D ialah pelatih yang jarang datang ke kelas. Pelatih D selain sebagai pelatih, beliau juga menjabat sebagai ketua lembaga BLKLN Kallian Jaya. Kesibukan pelatih D sebagai ketua lembaga di BLKLN Kallian Jaya membuat pelatih D jarang berada di kelas, walaupun seluruh peserta pelatihan mengenal pelatih D, namun keberadaan pelatih D di kelas tidak menentu. Keberadaan pelatih D yang tidak menentu di kelas mempengaruhi pada persepsi peserta pelatihan.

Maka dari hasil persepsi peserta pelatihan pada peran pelatih sebagai motivator dapat disimpulkan dalam mengembangkan tanggung jawab, mengatasi stres, dan meningkatkan rasa percaya pelatih A, B, C, dan D memiliki persepsi dari peserta pelatihan yang berbeda-beda. Perbedaan ini diakibatkan intensitas dan porsi masing-masing pelatih di kelas. Intensitas dan porsi yang berbeda dari pelatih kepada peserta pelatihan di kelas dapat menghasilkan persepsi yang berbeda pula pada masing-masing peserta pelatihan. Berbeda dengan persepsi peserta pelatihan pada masing-masing pelatih dalam membuat kontribusi nyata pada pelatihan. Para peserta pelatihan memiliki kecenderungan yang tinggi karena membuat kontribusi nyata ini mencakup dari

keseluruhan pelatihan bukan hanya di kelas saja, dan hal ini sudah dirasakan secara merata oleh seluruh peserta pelatihan.

B. Implikasi

Implikasi dari penelitian persepsi peserta pelatihan pada peran pelatih sebagai motivator di BLKLN Kallian Jaya ini ialah dapat mengetahui peran masing-masing pelatih sebagai motivator apakah sudah meminimalisir permasalahan yang dirasakan calon TKI pada saat pelatihan atau belum dan nyatanya peran pelatih sebagai motivator di BLKLN sudah baik tetapi kurang merata untuk masing-masing intensitas pelatih pada kelas pelatihan.

Dengan adanya persepsi peserta pelatihan ini maka peran dari masing-masing pelatih dapat diukur dan bisa menjadi acuan untuk kemampuan pelatih sebagai motivator yang lebih baik lagi nantinya. Permasalahan yang dihadapi oleh calon TKI pun dapat diminimalisir dengan peran pelatih sebagai motivator.

Persepsi tersebut juga dapat membantu cara pandang lembaga BLKLN dari sisi lain bukan hanya dari performa pelatih atau dari sudut pandang lembaga saja. Persepsi peserta pelatihan juga bisa menjadi alat ukur apakah peran dari masing-masing pelatih sudah dirasakan secara merata atau tidak oleh peserta pelatihan. Persepsi tersebut bisa menjadi masukan kepada para pelatih agar lebih baik lagi pada saat pelatihan dan dengan begitu

pelatihan bisa berjalan lebih efektif. Persepsi peserta pelatihan juga perlu dilanjutkan seterusnya sebagai masukan yang baik bagi pelatih untuk meningkatkan kemampuan dalam memotivasi peserta pelatihan, serta untuk kemajuan BLKLN Kallian Jaya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan pada penilitan ini,

1. Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui dalam memberikan motivasi kepada peserta pelatihan tidak hanya sekadar kewajiban semata. Namun peran pelatih itu sangat penting dalam memberikan motivasi belajar yang baik bagi peserta ke depannya.
2. Bagi jurusan pendidikan masyarakat, dengan adanya penelitian akan menambah pengetahuan pendidikan non formal di lingkungan BLKLN dan pentingnya peran pelatih dalam sebuah pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, Widuri. 2003. *Rancangan Seleksi dan Pelatihan Tenaga Kerja Wanita Sektor Informal yang Bekerja di Arab Saudi*. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Andi dan Frank. 2007. *Guru Sebagai Pelatih Kelas*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Avip Priatna, Bambang. 2008. *Uji Coba Instrumen Penelitian dengan Menggunakan MS Excel dan SPSS*. Diakses dari http://file.upi.edu/Direktori/FPMIPA/JUR._PEND._MATEMATIKA/196412051990031-BAMBANG_AVIP_PRIATNA_M/Makalah_November_2008.pdf .(24 Agustus 2017).
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Daryanto dan Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media.
- Direktoritraining. 2017. *Perbedaan antara SKKNI dengan KKNI*. Diakses dari <http://direktoritraining.com/perbedaan-antara-skkni-dengan-kkni/> (17 Oktober 2017).
- Fitriah, Lailatul dan Mohamad Jaufiar. 2014. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta, Prestasi Pustaka.
- Hadi, Rubianto. *Peran Pelatih dalam Membentuk Karakter Atlet*. Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/miki/article/view/1141/1067> (15 Februari 2018).
- Hanurawan, Fattah. 2010. *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasan dan Basri. 2015. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hilalludin, M. 2017. *Persepsi Peserta Pelatihan Terhadap Pelatihan Menjahit bagi Warga Binaan di Balai Latihan Kerja (BLK) LAPAS Kelas IIA Narkotika Cipinang, Jakarta Timur*. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Kamil. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.

- Kementrian PPN/Bappenas. 2017. *Bappenas Lakukan Evaluasi Paruh Waktu RPJMN 2015-2019*. Diakses dari <https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/bappenas-lakukan-evaluasi-paruh-waktu-rpjm-2015-2019/> (10 Oktober 2017).
- Komalawati, Aprilia. 2016. *Persepsi Warga Belajar Terhadap Kemampuan Mengajar Instruktur Kursus Menjahit di Lembaga Juliana Cabang Pondok Labu Jakarta Selatan*. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Kurniawati, Fadlin Nuha. 2015. *Kemampuan Masyarakat Dalam Melihat Peluang Usaha (Survey Terhadap Masyarakat Kampung Inggris di Desa Tulungrejo Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marliani, Rosleny. 2010. *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Maryati, Veronika. 2016. *Persepsi Siswa Terhadap Usaha Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa (Studi Deskriptif Pada Siswa Kelas VII SMP Xaverus Muara Bungo, tahun ajaran 2015/2016)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus – kasus Statistik*. Jakarta: MediaKom.
- Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Edisi Bahasa Indonesia Buku 1 (Jakarta: Salemba Empats, 2008)
- Sarwono, W. Sarlito. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali.

- Soerjono, Soekanto. 2007. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stephen, P Robbins. 1999. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Subarna.2018.Diakses dari <https://www.scribd.com/document/80218503/PERAN-PELATIH> (15 Februari 2018).
- Sudjana. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: PT. Falah Production.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Supardi. 2015. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta : PT. Prima Ufuk Semesta.
- Suprijanto. 2008. *Pendidikan Orang Dewasa*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Suprijanto. 2007. *Pendidikan Orang Dewasa: Dari Teori Hingga Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supriyadi, 2017. *Bagaimana Menjadi Pelatih*, diakses dari <http://andragogi.com/?s=bagaimana+menjadi+pelatih> , pada tanggal 7 November 2017 pukul 12.11 WIB
- Syafaruddin, 2012. *Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Medan: Perdana Publishing
- Tampubolon, P. Mahan. 2008. *Perilaku Keorganisasian*.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Tim Penyusun Kamus Bahasa Depdiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia.
Jakarta: Balai Pustaka

Uno, Hamzah B. 2010 *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara



BALAI LATIHAN KERJA LUAR NEGERI

* KALLIAN JAYA *

Jl. Batusari I No. 83, Rt. 017 / 02 Kel. Batuampar, Kec. Kramat jati, Kodya Jakarta Timur
Telp. 021 - 8011002, 80887753, Fax : 021 80887753
Email : blk_kallian@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lembaga : BLKLN KALLIAN JAYA

Nama : EMMY RAHMAWATI

Jabatan : Kepala BLKLN

Aalamat : JL. BATUSARI I NO. 83, RT. 17/02 KEL. BATU AMPAR, KEC.
KRAMAT JATI, JAKARTA TIMUR

Menerangkan Bahwa :

Nama : ADE ACHIA NINGRUM

No. Registrasi : 1515143194

Jurusan : PENDIDIKAN MASYARAKAT

Fakultas : ILMU PENDIDIKAN

Universitas : UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Telah melaksanakan penelitian di Balai Latihan Kerja Luar Negeri Kallian Jaya dengan judul Skripsi Peserta peserta Pelatihan calon TKI perawat Lansia pada peran pelatih sebagai motivator di BLKLN Kallian Jaya pada periode Agustus 2017-Februari 2018.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 06 Februari 2018

Kepala BLKLN

Kallian Jaya

EMMY RAHMAWATI

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.

Peserta Pelatihan Calon TKI Perawat Lansia

Lembaga Balai Latihan Kerja Luar Negeri Kallian Jaya

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa jurusan Pendidikan Masyarakat Universitas Negeri Jakarta, sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Persepsi Peserta Pelatihan Calon TKI Perawat Lansia pada Peran Pelatih Sebagai Motivator di BLKLN Kallian Jaya”.

Dengan ini saya memohon bantuan saudara untuk mengisi kuisisioner yang Saya lampirkan disini dengan sejujurnya. Perlu saudara ketahui bahwa informasi yang saudara berikan bersifat rahasia dan tidak akan mengurangi nilai saudara di kelas.

Atas bantuan dan kerjasama saudara, Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,
Ade Achia Ningrum

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
3. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
4. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
5. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik saja. Identitas dari Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda sebagai calon Tenaga Kerja Wanita Perawat lansia.

Identitas Responden

Nama :
Umur : tahun
Tempat Tinggal :
Pendidikan Terakhir :

NO	PERNYATAAN	Opsi Jawaban				
		Tidak Pernah	Sangat jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
	Mengembangkan Tanggung Jawab					
	a. Memberikan tantangan					
1	Pelatih memberikan kesempatan peserta pelatihan untuk menjawab pertanyaan dikelas secara berebut					
2	Pelatih memberikan tugas setelah jam pelatihan					
3	Pelatih memberikan pertanyaan dadakan ditengah-tengah pelatihan					
	b. Kemandirian					
4	Pelatih memberikan tugas kelompok di luar jam pelatihan					
5	Pelatih memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mencari materi selain dari materi yang diberikan pelatih					
6	Pelatih memberikan arahan agar peserta pelatihan berlatih bahasa Taiwan diluar jam pelatihan					
	Mengatasi Stres					
	c. Bimbingan					
7	Pelatih bertanya mengenai keadaan atau kabar Saya sebelum ingin menjadi TKI					
8	Pelatih mengajarkan cara bagaimana beradaptasi dengan lingkungan baru					
9	Pelatih mengajak para peserta pelatihan untuk mendekatkan diri kepada TUHAN YME					
10	Pelatih memberikan informasi kondisi yang harus dihadapi selama di pelatihan dan di tempat kerja nanti					
11	Pelatih memberi pembelajaran cara mengatasi stres selama pelatihan dan bekerja nanti					
	d. Metode Pelatihan					
12	Pelatih memberikan simulasi bekerja seperti di luar negeri					
13	Pelatih menyelipkan humor pada sesi pelatihan					
14	Pelatih menciptakan suasana belajar yang menyenangkan					

NO	PERNYATAAN	Opsi Jawaban				
		Tidak Pernah	Sangat jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
15	Pelatih memberikan teori mengenai bahasa dan bekerja sebagai perawat lansia					
	Meningkatkan rasa percaya diri					
	a. Merangsang keberanian					
16	Pelatih mengajak Saya untuk maju presentasi ke depan kelas hasil tugas yang diberikan oleh pelatih					
17	Pelatih memberikan kesempatan Saya untuk berdialog bahasa Taiwan bersama teman sejawat di depan kelas					
18	Pelatih mengajak salah satu peserta pelatihan untuk simulasi bekerja di depan kelas sebagai contoh peserta pelatihan yang lainnya					
	b. Senang pada Bahasa Taiwan					
19	Pelatih mengingatkan peserta pelatihan bahwa bahasa sangatlah penting dalam bekerja					
20	Pelatih membuat Bahasa Taiwan mudah dipahami					
21	Pelatih memberikan contoh pelafalan Bahasa Taiwan dengan benar dan jelas					
22	Pelatih memberikan simulasi bekerja menggunakan Bahasa Taiwan					
	Membuat Kontribusi Nyata					
	c. Keterlibatan Peserta Pelatihan					
23	Pelatih memberikan praktik paling sedikit sekali dalam seminggu					
24	Pelatih menghargai setiap jawaban peserta pelatihan berikan					
25	Pelatih memberikan kesempatan seluruh peserta pelatihan untuk mesimulasikan pekerjaan di kelas					
	d. Aktif dalam Pelatihan					
26	Pelatih memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mengikuti materi pelatihan yang diberikan					
27	Pelatih mengajak peserta pelatihan untuk menjawab pertanyaan yang diberikan oleh pelatih					

NO	PERNYATAAN	Opsi Jawaban				
		Tidak Pernah	Sangat jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
28	Pelatih mengajak peserta pelatihan untuk mempraktikkan pembelajaran yang sudah diberikan oleh pelatih					
	a. Kesiapan dalam Pelatihan					
29	Pelatih menyiapkan sarana dan prasarana pelatihan					
30	Pelatih memeriksa apakah peserta pelatihan membawa catatan dan alat tulis selama pelatihan					
31	Pelatih melakukan ujian praktik paling sedikit sekali dalam seminggu					
32	Pelatih memberikan nilai ujian praktik dan dibuktikan dengan uji kompetensi					

DOKUMENTASI



Profil
BLKLN KALLIAN JAYA

Klasifikasi Izin Tetap

No : KEP 2127 / W.26 - 04 / XI / K / 2000

Yayasan Kallian Jaya melaksanakan beberapa kegiatan usaha untuk saat ini yang paling utama adalah kegiatan Pelatihan dan Uji Ketrampilan untuk jabatan Penata Laksana Rumah Tangga yang akan di tempatkan keluar negeri. Balai Latihan Kerja Yayasan Kallian Jaya didirikan berdasarkan Akte Notaris Nomor : 27. tanggal 17 Juni 1998 dihadapan Notaris Nyonya Martina Warmansyah, SH. dan Mulai melakukan kegiatan pada tanggal : 17 Nopember 1999. Yayasan dikelola oleh pengurus Yayasan dan mengangkat 11 orang staff yang mendapat penghasilan tetap perbulan. Lokasi Yayasan di Jl. Batusari 1 / 83. RT.0017 / 03 Kelurahan Batu Ampar Kecamatan Kramat Jati Jakarta Timur.

1. Luas lahan yang ditempati : 1.122 M2
2. Luas gedung 1 : 193 M2
3. Luas gedung 2 : 96 M2
4. Luas gedung 3 : 91 M2
5. Laboratorium bahasa : 1 Unit Kapasitas 20 siswa
6. Wartel : 2 KBU
7. Alat Transport : 2 Unit
8. Sarana Pelatihan : Kapasitas 60 siswa
9. Kapasitas tampung asrama : 100 siswa

Struktur Organisasi:

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Kepala BLKLN | : Emmy Rahmawati |
| 2. Penanggung Jawab | : Muhammad Faruq |
| 3. Recruitment | : M. Faruq |
| 4. Pelatih | : Sri Purwanti, Emmy .R, Alex Antonio, Heni Handayani |
| 5. Administrasi | : Eka Susanti dan Sri Purwanti |
| 6. Umum | : Umi Latifah, Hendi .S, Murdani |

A																				
Nomor																				
Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
10	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
14	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
22	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5

A																			
Nomor																			
Responden	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32							
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5							
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5							
3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5							
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4							
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5							
6	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4							
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5							
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5							
9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5							
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5							
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5							
14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5							
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5							
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4							
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5							
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5							
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5							
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5							
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5							
26	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4							
27	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4							
28	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5							
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5							
30	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5							

B																			
Nomor																			
Responden	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32							
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
2	3	3	4	4	4	2	4	4	5	2	5	5							
3	4	3	4	4	4	1	4	4	5	2	5	5							
4	4	3	4	4	4	1	4	4	5	1	5	5							
5	4	2	1	4	3	1	4	4	5	3	5	5							
6	2	1	2	1	2	1	3	3	5	2	4	1							
7	5	2	4	4	3	1	4	5	5	1	5	5							
8	3	4	2	2	2	1	4	3	4	3	5	3							
9	4	2	4	4	4	1	4	4	5	2	5	5							
10	4	1	3	4	4	1	2	2	5	1	5	5							
11	4	1	3	4	4	1	2	2	5	1	5	5							
12	2	3	2	4	4	1	4	3	5	2	5	5							
13	2	1	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4							
14	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	3	2							
15	4	3	4	3	1	3	2	1	4	2	3	2							
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4							
17	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4							
18	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4							
19	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4							
20	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4							
21	4	1	3	4	4	1	2	2	5	1	5	5							
22	2	1	2	1	2	1	3	3	5	2	4	1							
23	4	2	1	4	3	1	4	4	5	3	5	5							
24	5	2	4	4	3	1	4	5	5	1	5	5							
25	4	2	4	4	4	1	4	4	5	2	5	5							
26	3	4	2	2	2	1	4	3	4	3	5	3							
27	4	4	2	4	3	4	4	4	5	1	4	4							
28	3	3	4	4	4	2	4	4	5	2	5	5							
29	4	3	4	4	4	1	4	4	5	1	5	5							
30	4	3	4	4	4	1	4	4	5	2	5	5							

D																				
Nomor																				
Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	2	2
2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	2	2	1	4	2
3	4	4	4	3	2	2	2	3	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	1
4	4	3	2	2	2	1	3	3	5	4	3	5	3	3	5	2	3	4	2	1
5	4	4	3	4	3	3	3	2	5	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	1
6	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	1	2	2
7	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
8	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1
9	4	2	4	1	2	4	1	1	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	1
10	4	2	4	1	2	4	1	1	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	1
11	1	1	3	1	1	2	1	1	5	4	2	1	1	2	1	1	3	1	4	1
12	4	2	4	1	2	4	1	1	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	1
13	3	2	1	2	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	2	1	2	3	2
14	4	2	3	2	2	2	3	4	5	3	4	2	2	3	5	3	3	4	4	3
15	4	3	2	4	2	4	2	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
17	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
18	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
19	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2
20	1	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
21	4	2	4	1	2	4	1	1	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	1
22	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	1	2	2
23	4	4	3	4	3	3	3	2	5	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	1
24	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	1	2
25	4	2	4	1	2	4	1	1	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	1
26	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2	2	1
27	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	2	2
28	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	2	2	1	4	2
29	4	3	2	2	2	1	3	3	5	4	3	5	3	3	5	2	3	4	2	1
30	4	4	4	3	2	2	2	1	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	1

D																			
Nomor																			
Responden	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32							
1	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3							
2	3	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4							
3	1	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5							
4	2	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5							
5	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5							
6	1	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3							
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5							
8	2	3	4	4	2	3	2	2	5	5	4	4							
9	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5							
10	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5							
11	4	2	1	4	4	1	4	4	5	1	5	5							
12	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5							
13	2	2	4	3	2	3	2	2	5	4	4	3							
14	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3							
15	2	1	5	4	4	4	4	5	5	1	4	4							
16	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3							
17	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4							
18	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3							
19	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3							
20	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
21	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5							
22	1	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3							
23	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5							
24	2	4	1	1	3	4	4	3	5	5	4	4							
25	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5							
26	2	3	4	4	2	3	2	2	5	5	4	4							
27	2	2	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4							
28	3	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4							
29	2	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5							
30	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5							

MENGEMBANGKAN TANGGUNG JAWAB																														Total	%	
a. Memberikan Tantangan																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	14	12	14	13	12	12	13	15	13	14	15	12	12	14	12	12	14	12	12	15	14	14	14	15	13	12	12	14	12	14	396	88.0%
B	3	6	3	3	3	4	5	7	4	3	3	3	5	9	5	9	6	8	8	10	3	4	3	5	4	7	3	6	3	3	148	32.9%
C	12	13	15	13	15	13	15	13	15	14	15	14	14	14	15	12	12	12	12	12	14	14	15	15	14	15	12	13	15	15	412	91.6%
D	9	9	7	9	8	5	15	9	6	6	7	6	8	10	8	8	8	8	8	8	8	5	8	7	6	9	9	9	9	7	239	53.1%

b. Kemandirian

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	14	15	14	15	14	13	15	15	13	14	15	12	13	14	15	12	12	12	12	14	14	15	14	15	15	13	15	14	15	14	417	92.7%
B	5	8	6	8	8	11	5	7	9	8	8	8	5	8	6	8	6	8	8	10	8	11	8	6	9	7	6	8	8	6	227	50.4%
C	12	12	15	15	15	15	14	13	15	15	15	15	15	12	15	12	12	12	12	15	15	15	14	14	13	12	12	15	15	413	91.8%	
D	9	12	7	5	10	9	14	8	7	7	4	7	10	6	10	6	6	8	7	7	7	9	11	9	7	8	9	12	5	7	243	54.0%

MENGATASI STRES

c. Bimbingan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	24	22	16	22	29	23	23	22	23	25	16	24	23	23	16	16	16	16	16	16	24	23	24	23	24	23	22	16	22	24	636	84.8%
B	13	17	15	15	15	10	15	14	13	13	13	8	8	15	10	10	10	10	10	13	10	15	15	16	18	16	13	17	15	15	397	52.9%
C	17	13	25	22	25	21	23	23	24	22	25	22	24	21	25	16	16	16	16	16	22	21	25	22	25	23	21	22	22	25	640	85.3%
D	19	20	17	17	14	15	17	16	13	13	13	13	16	19	12	10	10	11	8	17	13	15	14	15	13	16	19	20	18	15	448	59.7%

d. Metode Pelatihan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	20	20	19	17	17	18	20	20	18	20	20	16	19	18	20	16	16	16	16	16	20	20	20	20	20	18	17	18	20	19	554	92.3%
B	14	5	5	4	7	7	8	9	10	6	6	14	7	6	10	8	8	8	10	10	6	7	7	10	10	9	14	5	4	5	239	39.8%
C	20	18	20	18	20	18	20	16	19	20	20	20	18	20	20	16	16	16	16	16	20	18	20	20	19	16	20	18	18	20	556	92.7%
D	12	14	15	16	14	16	20	10	12	12	5	12	12	15	9	8	10	7	13	12	12	14	12	12	10	12	14	14	16	15	375	62.5%

MENINGKATKAN RASA PERCAYA DIRI

e. Merangsang Keberanian

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	14	15	15	13	12	12	13	14	14	13	15	12	13	15	13	12	12	12	12	12	14	15	13	14	13	15	12	13	15	15	402	89.3%
B	10	9	3	7	5	9	5	6	7	6	6	9	8	5	5	7	8	8	10	7	6	9	5	5	7	6	10	10	7	3	208	46.2%
C	15	15	15	14	13	11	15	12	14	13	15	13	15	12	13	12	12	12	12	12	13	13	13	15	14	12	15	15	14	15	404	89.8%
D	9	5	10	9	10	5	14	7	12	12	5	12	5	10	12	8	7	12	6	7	12	5	10	6	12	7	9	5	9	10	262	58.2%

f. Senang pada Bahasa Taiwan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	20	20	28	16	18	20	20	20	19	20	20	16	18	17	20	16	16	16	16	16	20	20	20	20	20	20	16	16	20	18	562	93.7%
B	13	11	12	12	11	8	12	10	11	8	8	8	8	6	12	8	12	8	10	11	8	8	12	12	11	10	13	11	12	12	308	51.3%
C	16	18	20	20	19	19	20	18	19	19	20	19	19	20	19	16	16	16	16	16	19	19	19	20	19	18	16	18	20	20	553	92.2%
D	8	11	7	7	9	6	20	8	5	5	11	5	9	13	6	8	8	8	8	8	7	6	9	9	5	8	8	10	10	7	249	41.5%

MEMBUAT KONTRIBUSI

g. Keterlibatan Peserta Pelatihan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	15	15	14	14	15	14	15	15	12	14	15	12	13	14	15	12	12	12	12	13	15	15	14	15	15	13	14	15	15	14	418	92.9%
B	9	12	12	12	8	5	11	6	12	11	11	10	9	5	8	6	9	6	11	6	11	5	8	11	12	6	9	12	12	12	277	61.6%
C	12	13	15	15	15	14	14	14	15	14	15	14	13	13	15	12	12	12	12	12	14	14	15	14	15	14	12	13	15	15	412	91.6%
D	13	12	14	13	12	11	15	10	12	12	9	12	9	13	13	12	12	12	12	12	12	11	12	5	12	10	13	12	13	14	354	78.7%

h. Aktif dalam Pelatihan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	14	14	14	14	14	12	15	15	13	15	15	12	15	13	15	12	12	12	12	13	14	15	15	15	15	12	14	13	14	14	412	91.6%
B	9	10	9	9	9	7	10	8	9	5	5	8	10	4	6	6	10	9	10	11	5	7	9	10	9	8	12	10	9	9	252	56.0%
C	12	14	15	15	14	14	14	13	15	15	15	15	14	13	14	12	12	12	12	12	15	14	14	14	15	13	12	14	15	15	413	91.8%
D	9	11	13	14	13	11	13	7	12	12	9	12	7	10	13	12	12	11	9	12	12	11	13	11	12	7	9	11	14	14	336	74.7%

i. Kesiapan dalam Pelatihan

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	%
A	16	18	18	16	17	17	16	19	20	17	20	16	18	19	17	16	16	16	16	16	16	18	17	19	17	17	16	19	18	19	520	86.7%
B	12	17	17	16	18	12	16	15	17	16	16	17	14	11	11	14	14	16	14	16	16	12	18	16	17	15	14	17	16	17	457	76.2%
C	16	19	20	17	17	19	19	19	19	19	20	18	18	18	20	16	16	16	16	19	18	19	17	19	17	19	16	20	17	20	543	90.5%
D	15	17	20	20	20	16	20	18	20	20	16	20	16	15	14	14	14	12	10	16	20	16	20	18	20	18	17	17	20	20	519	86.5%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ade Achia Ningrum, lahir di Jakarta pada hari Minggu, 18 September 1994. Anak ke-empat dari pasangan Kus Budiono Adji dan Suhartini. Pendidikan formal yang ditempuh yaitu pada tahun 2000–2006 duduk di bangku Sekolah Dasar Kebon Pala 05 Pagi, pada 2006-2009 duduk di SMP Negeri 128 Jakarta. Pada 2009–2012 duduk di bangku SMA Negeri 42 Jakarta.

Pada tahun 2012 menerima Penerimaan Mahasiswa Baru (Penmaba) Universitas Negeri Jakarta jurusan Pendidikan Bahasa Jerman. Dikarenakan terdapat banyak kendala, peneliti pindah ke Jurusan Pendidikan Luar Sekolah pada tahun 2014 melalui jalur Penerimaan Mahasiswa Baru (Penmaba) Universitas Negeri Jakarta.

Pengalaman organisasi yang diikuti oleh peneliti yaitu pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa SIGMA TV periode 2012-2015 menjabat sebagai anggota HUMAS. Peneliti juga pernah menjabat sebagai anggota PSDM periode 2012-2013 di Pendidikan Bahasa Jerman.