



**MANAJEMEN PEMBELAJARAN PADA PELATIHAN  
PERSIAPAN PROGRAM MAGANG KE JEPANG DI  
LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) WAKASHIO  
GAKKOU BATANG**

**SKRIPSI**

**disajikan sebagai salah satu syarat untuk  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi  
Pendidikan Luar Sekolah**

**Oleh  
Arif Aji Fadilah  
1201415056**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2019**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Manajemen Pembelajaran pada Pelatihan Persiapan Program Magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang” ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan pada sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, pada :

Hari : *Senin*

Tanggal : *19 Agustus 2019*

Semarang, *5* Agustus 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan



*Dr. Ustman M.Pd.*  
Sekretaris

*Dr. Ustman M.Pd.*

NIP. 19570804 198103 1 006

Menyetujui

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Fakhruddin M.Pd.

NIP. 19560427 198603 1 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Manajemen Pembelajaran pada Pelatihan Persiapan Program Magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang” ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 19 Agustus 2019

### Panitia

Ketua


Dr. Achmad Rifa'i RC, M.Pd.  
NIP. 19590821184031001

Sekretaris



Dr. Ustman, M.Pd.  
NIP. 195708041981031006

Penguji 1



Dr. Tri Suminar, M.Pd.  
NIP. 19670526199512201

Penguji 2



Bagus Kisworo, S.Pd, M.Pd.  
NIP. 179911302006041005

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.  
NIP. 195604271986031001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “**Manajemen Pembelajaran pada Pelatihan Persiapan Program Magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang**” dan seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan hasil menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat dan dan temuan dari orang lain dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam skripsi ini maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semarang, Juli 2019

Yang membuat pernyataan



Arif Aji Fadilah  
NIM 1201415056

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

Tak ada seorangpun yang dapat merubah orang lain, tapi seseorang dapat menjadi alasan orang lain untuk berubah. *Be your self*

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk terus menjadi yang terbaik

Kepada teman-teman PLS angkatan 2015 yang selalu mendampingi di setiap kesempatan

Kepada teman-teman CANDIKA yang selalu memberikan semangat

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum W.r W.b

Puji syukur kehadiran Allah S.W.T yang telah melimpahkan nikmat, hidayah, inayah serta karuniaNya . Sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Manajemen Pembelajaran pada Pelatihan Persiapan Program Magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang**” ini tanpa halangan yang berarti.

Penyusunan skripsi ini adalah bentuk upaya mahasiswa untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang tahun 2019. Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak memungkiri bahwa bantuan dari berbagai pihak sangat berarti. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Achmad Rifa'i RC., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan kemudahan dalam hal perizinan dan administrasi pada penelitian yang penulis lakukan.
2. Dr. Utsman M.Pd, sebagai ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan, Univeristas Negeri Semarang atas ijin dan arahannya yang diberikan.
3. Prof. Dr. Fakhruddin, M. Pd, sebagai Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan motivasi serta arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Eko Puji Waluyo, yang telah memberikan ijin sekaligus membantu pelaksanaan penelitian yang penulis lakukan di LPK Wakashio Gakkou.

5. Saudari Santi Ihtiyarini, yang telah meluangkan waktu serta membantu memberikan informasi berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di LPK Wakashio Gakkou.
6. Bapak dan Ibu. Yang telah membimbing, merawat, dan memberikan kasih sayang, nasihat, motivasi serta do'a setiap waktu.
7. Saudara tersayang, ilham, om Yahya, pakdhe Birin, yang selalu memberi saya dukungan, semangat dan nasihat untuk terus menggapai cita-cita.
8. Kawan-kawan PLS angkatan 2015 rombel 2, yang selalu memberikan motivasi, berbagi pengalaman dan pengetahuan terkait dengan penyusunan skripsi
9. Kakak tingkat yang memberikan pengalamannya dan bantuan dalam menyusun skripsi
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih belum dapat dikatakan sempurna. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati, penulis mohon untuk diberikan kritik dan saran yang bersifat membangun kepada semua pihak, dengan harapan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

Semarang, Juli 2019

Penulis



Arif Aji Fadilah  
NIM : 1201415056

## ABSTRAK

Fadilah, Arif Aji. 2019. “*Manajemen Pembelajaran pada Pelatihan Persiapan Program Magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang*”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah . Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing Prof. Dr. Fakhruddin M.Pd.

**Kata Kunci : Manajemen Pembelajaran, Pelatihan, Magang ke Jepang**

Program magang ke Jepang merupakan program yang diselenggarakan untuk menyerap ilmu, pengetahuan dan keterampilan melalui kegiatan bekerja di Industri/perusahaan di negara Jepang. Antusiasme masyarakat Indonesia mengikuti program magang ke Jepang dewasa ini meningkat pesat. LPK Wakashio Gakkou sebagai lembaga penyelenggara dan pengirim tenaga magang ke Jepang memiliki tanggung jawab menciptakan calon pemagang ke Jepang yang berkualitas, maka perlu dilakukan pengelolaan pembelajaran yang baik, sehingga siswa yang akan dikirimkan akan mendapat tanggapan yang baik dari perusahaan Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi pembelajaran, yang dilakukan pada pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou.

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan terdiri dari satu pengelola, dua tutor dan dua siswa peserta pelatihan. Dalam melakukan pengecekan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yaitu melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dari penelitian ini yaitu : 1.) Perencanaan pembelajaran disusun oleh tutor dengan didasarkan pada permintaan *user* dan standar kompetensi JLPT N-5 2.) Pelaksanaan pembelajaran dilakukan secara intensif, dengan penggunaan asrama sebagai tempat tinggal wajib siswa, 3.) Pembinaan dilakukan untuk mengontrol proses kegiatan pembelajaran terutama berkaitan dengan aspek sikap siswa, 4.) Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan secara berkala, siswa merasa puas dengan kegiatan pelatihan yang dilakukan karena mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekal magang ke Jepang.

Simpulan dari penelitian ini yaitu proses manajemen pembelajaran pada pelatihan persiapan magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou didasarkan dan disesuaikan pada kebutuhan dan permintaan *user* (perusahaan Jepang) yang bertujuan untuk menciptakan siswa yang kompeten dalam bahasa Jepang, disiplin, memiliki keterampilan dan ketahanan fisik yang baik untuk menjadi bekal siswa magang ke Jepang. Saran yang diberikan kepada LPK Wakashio Gakkou antara lain ; hendaknya tutor memberikan materi-materi nasionalisme, evaluasi pada kegiatan *on the job training* agar terintegrasi dengan kegiatan pelatihan yang lain.



## DAFTAR ISI

JUDUL.....	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Penegasan Istilah .....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	14
2.1 Manajemen .....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	14
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen.....	14
2.2 Manajemen dalam Pendidikan Non formal.....	16
2.2.1 Pengertian Manajemen Pendidikan Nonformal.....	16
2.2.2 Komponen Dasar Manajemen Pendidikan Nonformal.....	17
2.3 Manajemen Pembelajaran .....	26
2.3.1 Pengertian Manajemen Pembelajaran.....	26
2.3.2 Unsur-unsur Manajemen Pembelajaran.....	28
2.4 Konsep Pelatihan .....	32
2.4.1 Pengertian Pelatihan .....	32
2.4.2 Tujuan Pelatihan .....	33

2.4.3 Jenis-Jenis Pelatihan .....	33
2.4.4 Komponen-komponen dalam Pelatihan.....	35
2.5 Konsep Dasar Magang .....	42
2.5.1 Pengertian Magang .....	42
2.5.2 Tujuan Magang .....	42
2.5.3 Unsur-unsur Pembelajaran Magang .....	43
2.6 Program Magang Ke Jepang .....	47
2.6.1 Gambaran Umum Program Magang ke Jepang.....	47
2.6.2 Keuntungan yang diperoleh dari program magang Jepang .....	50
2.7 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) .....	54
2.7.1 Pengertian Lembaga Pelatihan Kerja.....	54
2.8 Kerangka Berfikir .....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	56
3.2 Lokasi Penelitian .....	57
3.3 Fokus Penelitian .....	57
3.4 Subjek Penelitian .....	59
3.5 Sumber Data Penelitian .....	60
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	61
3.6.1 Wawancara .....	61
3.6.2 Observasi .....	62
3.6.3 Dokumentasi .....	63
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	63
3.8 Teknik Analisis Data .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	70
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	70
4.1.2 Visi dan Misi LPK Wakashi Gakkou .....	71
4.1.3 Struktur Organisasi .....	72
4.1.3 Profil Pengajar .....	73
4.1.4 Sarana Prasarana .....	74
4.2 Manajemen Pembelajaran Pelatihan Persiapan Magang ke Jepang .....	75

4.2.1 Perencanaan Pembelajaran .....	76
4.2.2 Pelaksanaan Pembelajaran.....	84
4.2.3 Pembinaan .....	93
4.2.4 Evaluasi .....	97
4.3 Pembahasan .....	100
4.3.1 Manajemen Pembelajaran Pelatihan Persiapan Magang ke Jepang .....	100
4.3.1.1 Perencanaan Pembelajaran .....	100
4.3.1.2 Pelaksanaan Pembelajaran.....	104
4.3.1.3 Pembinaan.....	110
4.3.1.4 Evaluasi.....	115
BAB V PENUTUP.....	117
5.1 Simpulan.....	117
5.2 Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA .....	120
LAMPIRAN.....	126

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Profil Pengajar.....	73
Tabel 4.2 Sarana dalam Kelas.....	75
Tabel 4.3 Materi Pelatihan.....	79
Tabel 4.4 Jadwal Kegiatan.....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Rangkaian Proses Manajemen Pendidikan Nonformal.....	17
Gambar 2.2 Keterkaitan Antara Komponen-Komponen Pelatihan. ....	35
Gambar 2.3 Kerangka Berfikir.....	55
Gambar 3.1 Langkah-Langkah Analisis Data.....	69
Gambar 4.1 Struktur Organisasi LPK Wakashio Gakkou.. ....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen wawancara (pengelola).....	127
Lampiran 2 Kisi-kisi Instrumen wawancara (tutor).....	129
Lampiran 3 Kisi-kisi Instrumen wawancara (peserta pelatihan).....	131
Lampiran 4 Pedoman Wawancara Pengelola.....	133
Lampiran 5 Pedoman Wawancara Tutor.....	137
Lampiran 6 Pedoman Wawancara Peserta Pelatihan.....	142
Lampiran 7 Pedoman Observasi.....	145
Lampiran 8 Hasil Wawancara Pengelola .....	147
Lampiran 9 Hasil Wawancara Tutor 1.....	158
Lampiran 10 Hasil wawancara Tutor 2.....	172
Lampiran 11 Hasil Wawancara Peserta 1.....	181
Lampiran 12 Hasil Wawancara Peserta 2.....	186
Lampiran 13 Hasil Observasi.....	190
Lampiran 14 Catatan Lapangan 1.....	192
Lampiran 15 Catatan Lapangan 2.....	193
Lampiran 16 Catatan Lapangan 3.....	194
Lampiran 17 Catatan Lapangan 4.....	195
Lampiran 18 Catatan Lapangan 5.....	196
Lampiran 19 Dokumentasi (foto).....	197
Lampiran 20 Surat Bukti Telah melakukan Penelitian.....	200

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan sumber daya manusia bagi pembangunan bangsa dan negara. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan menentukan kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk berupaya mendapatkan pendidikan yang seluas-luasnya untuk menjadi penyokong kemajuan bangsa.

Dalam sistem pendidikan nasional kita telah mengenal adanya tiga jalur pendidikan. Yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal dan informal. Tiga jalur ini merupakan upaya yang sama dan setara dalam rangka mewujudkan terciptanya masyarakat yang berkualitas. Menurut Sutarto (2007 : 16 ). Jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang dapat disebut sebagai Pendidikan Formal, Pendidikan yang terstruktur dan berjenjang itu antara lain, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang itulah yang disebut sebagai pendidikan nonformal, sedangkan jalur pendidikan yang dilaksanakan di dalam lingkup keluarga atau lingkungan itulah yang disebut sebagai pendidikan informal. Jadi jelas perbedaan diantara ketiganya adalah pada lingkup serta pelaksanaannya.

Indonesia adalah negara yang besar. Begitupula dengan jumlah penduduknya. Disadur dari katadata.co.id pada tahun 2019 ini Indonesia diproyeksikan memiliki sekitar 267 Juta jiwa penduduk. Saat ini Indonesia

sedang menghadapi masa bonus demografi, yaitu jumlah angka usia produktif yang lebih besar dari usia tidak produktif. Usia produktif saat ini persentasenya mencapai 68% dari total jumlah penduduk yang ada. Hal tersebut akan menjadi tantangan serius apabila ketersediaan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah usia produktif yang ada. Dampaknya adalah meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia. Kekhawatiran masyarakat terhadap pengangguran dan keterbatasan lapangan kerja di Indonesia tersebut kemudian yang melatarbelakangi beberapa masyarakat mencoba peruntungan bekerja di luar negeri. Terlebih lagi iming-iming upah dan kesejahteraan yang lebih baik menjadikan masyarakat tergiur untuk memilih mencari nafkah ke luar negeri.

Namun sayangnya, kesempatan baik inilah dimanfaatkan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab melalui agen-agen penyaluran TKI ilegal atau tidak resmi. Sehingga sempat beberapa saat lalu kita mendengar kasus-kasus mengenai kekerasan, pembunuhan, TKI yang tidak digaji dan lain-lain, salah satu penyebabnya adalah tenaga kerja yang belum siap, baik dari keterampilan maupun penguasaan bahasa asingnya. Isu ini harusnya menjadi pembahasan serius oleh pemerintah agar Tenaga Kerja Indonesia ini bisa menjadi tenaga kerja yang handal sebagai sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas, sehingga kasus-kasus seperti di atas tidak terulang kembali.

Di sinilah peran pendidikan, terutama pendidikan non formal yang penting dalam upaya mendukung terciptanya sumberdaya manusia yang berkualitas. Sebab Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mengelola sumber-sumber lainnya. Seperti yang dijelaskan oleh Hapsari (2016:72) yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya



merupakan faktor yang sangat strategis dibandingkan dengan faktor lainnya , karena Sumber Daya Manusia adalah kunci dari segala bentuk pengelolaan sumber-sumber lainnya sehingga sumber-sumber lainnya dapat dimanfaatkan dengan baik dan berguna bagi banyak orang. Salah satu peran pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pengembangan kecakapan/keterampilan atau yang disebut dengan pendidikan kecakapan hidup.

Untuk memperoleh pendidikan kecakapan hidup, banyak cara yang dapat dilakukan, salah satunya adalah melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). LPK menawarkan berbagai macam keterampilan hidup seperti keterampilan bahasa, keterampilan pengoperasian aplikasi komputer, keterampilan menjahit dan masih banyak yang lainnya. Dalam persaingan di era global ini LPK tak hanya menawarkan keterampilan untuk sektor dalam negeri saja, melainkan juga menawarkan keterampilan yang dipersiapkan untuk bersaing dengan dunia kerja yang lebih luas dan mengglobal. Misalnya program kerjasama Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang diyakini mampu meningkatkan persaingan perekonomian antar negara kawasan Asia tenggara. MEA ini dapat menjadi daya dorong bagi pelaku-pelaku usaha baik di bidang barang maupun jasa untuk berlomba-lomba meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dalam skala internasional. Di sinilah peran LPK yang diharapkan mampu memberikan keterampilan kerja bagi masyarakat guna meningkatkan kualitas keterampilannya sehingga dapat disandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang strategis bersamaan dengan masyarakat dari negara lain.

Kerjasama ekonomi global lainnya yang telah berjalan adalah kerjasama dengan pemerintah Jepang mengenai penyaluran tenaga magang ke Jepang. Yang kemudian disebut sebagai program magang ke Jepang. Program magang ke Jepang ini merupakan program yang diselenggarakan oleh *International Man Power Development Organization, Japan* yang kemudian disebut *IM Japan* yang bekerja sama dengan pemerintah Indonesia untuk menyalurkan tenaga magang ke Jepang yang tujuannya adalah untuk menyerap ilmu, pengetahuan dan keterampilan melalui kegiatan bekerja pada industri/perusahaan di negara Jepang.

Program magang ke Jepang ini diharapkan dapat ikut membantu meningkatkan perekonomian dalam negeri. Peserta magang yang telah memiliki bekal keterampilan dan pengetahuan mengenai industri di Jepang diharapkan mampu menempati sektor strategis industri di Indonesia, baik itu untuk bekerja di perusahaan-perusahaan Jepang yang ada di Indonesia, maupun yang ingin menciptakan kesempatan strategis melalui wirausaha dengan biaya yang pernah dikumpulkan ketika magang di Jepang selama 3 tahun. Dalam wawancaranya kepada *Bisnis.com* tanggal 29 September 2016, Asep Gunawan (Direktur bina pemagangan Kementerian Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa program pemagangan ini dirancang untuk memberi kesempatan bagi angkatan muda menimba pengalaman untuk bekal memperoleh pekerjaan yang semakin menuntut persyaratan kompetensi maupun untuk memulai usaha mandiri. Beliau juga mencontohkan alumni yang telah sukses salah satunya yaitu M. Ridwan, pemilik pabrik bata tahan api di Surabaya yang beromzet sekitar 4 miliar rupiah perbulan dan memiliki 1500 orang karyawan.

Program magang Jepang ini memang sedikit berbeda dari umumnya magang yang kita ketahui, biasanya magang merupakan syarat kelulusan saat menempuh pendidikan. Program Magang Jepang ini tidak terikat oleh institusi pendidikan formal seperti SMK/SMA atau perguruan tinggi melainkan dipayungi oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.08/MEN/2008 tentang tata cara perizinan dan penyelenggaraan pemagangan di luar negeri. Pemagangan di luar negeri adalah bagian dari sistem pelatihan yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja atau perusahaan atau instansi atau lembaga pendidikan dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Berdasarkan penjelasan PERMEN tersebut dapat diketahui bahwa magang luar negeri ini tujuannya adalah untuk dapat menguasai keterampilan tertentu yang didapatkan dari proses bekerja sambil belajar di luar negeri.

Untuk dapat mengikuti program magang luar negeri khususnya Jepang tentu perlu adanya persiapan yang matang. Jepang yang sudah pasti berbeda bahasa dan kebudayaannya dengan Indonesia mengharuskan peserta magang ke Jepang mendapatkan pembekalan dan persiapan pengetahuan baik bahasa maupun kebudayaan Jepang, agar ketika berada di Jepang pemagang dapat beradaptasi dengan baik. Peran Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di sinilah yang sangat penting yaitu sebagai pembimbing peserta program magang Jepang (*kenshu*) dan memberi pembekalan serta mempersiapkan segala hal mengenai bahasa Jepang serta

kebudayaannya melalui serangkaian pelatihan baik pengetahuan, fisik, maupun mental untuk menempa peserta magang Jepang agar menjadi pribadi yang memiliki etos kerja yang tinggi seperti yang dibutuhkan oleh dunia industri di Jepang.

Program pemagangan ke Jepang terbagi menjadi 2 jalur yaitu melalui *IM Japan* yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja yang ditunjuk oleh Kementerian Tenaga Kerja dan melalui jalur Swasta yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Perbedaan keduanya adalah dari sistem seleksinya. Pemagangan melalui *IM Japan* cenderung lebih ketat serta dengan biaya yang lebih terjangkau karena mendapatkan subsidi dari pemerintah.

Meskipun Jalur *IM Japan* lebih banyak diminati karena dari segi biaya lebih terjangkau, namun seiring berjalannya waktu sekarang LPKS juga berlomba-lomba memberikan pelatihan yang berkualitas dengan menawarkan program pelatihan yang intensif serta ditunjang dengan fasilitas-fasilitas pelatihan yang lebih memadai. Sehingga eksistensi LPKS sebagai lembaga pembinaan peserta calon pemagang Jepang semakin lama semakin diakui kualitasnya. Seperti yang dijelaskan Febriani (2013 : 41) yang menuturkan bahwa untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas yang akan dikirimkan ke luar negeri maka lembaga pelatihan perlu memperhatikan beberapa aspek antara lain ; tenaga pelatih yang profesional, proses pembelajaran yang baik, kurikulum yang digunakan, ketersediaan dana, dan sarana prasarana yang memadai, sehingga pengguna jasa tenaga kerja akan merasa puas.

Salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang menyelenggarakan pelatihan persiapan dan pembekalan calon peserta magang ke

Jepang adalah melalui kegiatan pelatihan persiapan program magang ke Jepang yang diselenggarakan LPK Wakashio Gakkou. LPK Wakashio Gakkou adalah lembaga pendidikan bahasa Jepang sekaligus lembaga pembimbingan dan pendampingan untuk program pemagangan ke Jepang. Lembaga ini sudah berdiri sejak tahun 2011 di desa Kecepak Kabupaten Batang Jawa Tengah. LPK Wakashio Gakkou ini adalah salah satu bidang usaha di bawah perusahaan PT Wakashio Indonesia Power yang merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja (*outsourcing*), *General Supplier*, dan pengembangan sumberdaya manusia. LPK Wakashio Gakkou ini awalnya memiliki beberapa program pelatihan antara lain program pelatihan untuk pemagangan ke Jepang, pelatihan bahasa untuk studi ke Jepang dan kursus bahasa Jepang untuk masyarakat umum. Namun LPK Wakashio Gakkou saat ini lebih berkonsentrasi pada persiapan pra pemberangkatan magang ke Jepang.

LPK Wakashio Gakkou ini merupakan salah satu lembaga yang memiliki SO (*Sending Organization*) sendiri dan satu-satunya LPKS yang memiliki SO di wilayah Eks Karesidenan Pekalongan. *Sending Organization* merupakan lembaga yang diberikan izin oleh pemerintah untuk melakukan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. LPK Wakashio Gakkou juga bekerjasama dengan beberapa perusahaan organisasi pengiriman *trainee* (siswa magang) ke Jepang sehingga kesempatan untuk berangkat ke Jepang akan semakin terbuka lebar. Selain itu LPK Wakashio Gakkou juga bekerja sama dengan perusahaan lokal yang dapat digunakan sebagai tempat belajar jenis-jenis pekerjaan sesuai dengan kebutuhan calon peserta magang. LPK Wakashio Gakkou ini telah banyak memberangkatkan pemuda Indonesia untuk merasakan pengalaman bekerja ataupun magang di

Jepang. Sejauh ini telah ada lebih dari 500 siswa yang pernah belajar di LPK Wakashio Gakou dan telah berangkat ke Jepang melalui berbagai *Sending Organization* dan 7 diantaranya berangkat dari *Sending Organization* milik LPK Wakashio Gakkou Sendiri.

Perlu diketahui bahwa di LPK Wakashio Gakkou hanya fokus pada pelatihan persiapan magang ke Jepang bagi siswa yang telah memiliki Jadwal Pemberangkatan. Artinya, siswa yang ada di LPK Wakashio Gakkou merupakan siswa yang sudah melalui seleksi dari perusahaan Jepang. Sedangkan untuk siswa yang belum memiliki jadwal pemberangkatan (siswa baru) akan menjalani pelatihan di kelas LPK Putra Garuda yang masih satu manajemen dengan LPK Wakashio Gakkou. Mereka yang sudah lolos seleksi *User* maka akan menjalani pelatihan persiapan pra pemberangkatan yang lebih intensif di LPK Wakashio Gakkou, bahkan siswa diwajibkan tinggal di asrama yang disediakan oleh LPK Wakashio Gakkou. Selama menjalani masa pelatihan pra pemberangkatan, peserta pelatihan akan mendapatkan pelatihan bahasa Jepang yang lebih intensif, kemudian mereka juga akan di tempa mental serta fisiknya. Mereka juga akan mendapatkan pelatihan di bidang pekerjaan yang mereka dapatkan saat seleksi oleh *User*.

Disadur dari [katadata.co.id](http://katadata.co.id) menurut Darwanto selaku Direktur Bina Pemagangan Kementerian Tenaga Kerja, jumlah peserta magang ke Jepang dalam periode 2014-2018 mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 Jumlah peserta magang ke Jepang mencapai 3.779 orang. Sedangkan pada tahun 2018 meningkat menjadi 6.171 orang. Selama periode tersebut tercatat 27.311 orang telah mengikuti program magang ke Jepang. Beliau juga menargetkan pada tahun 2019

ini jumlah peserta magang ke Jepang dapat mencapai 55.600 orang. Tentu hal ini akan menjadi tantangan besar bagi LPKS di bidang pelatihan magang ke Jepang untuk dapat mempersiapkan dan menyambut animo masyarakat melalui kualitas pelatihan yang baik dan berdaya saing. Tak terkecuali bagi LPK Wakashio Gakkou. Tentunya ini dapat menjadi motivasi untuk menjadi LPKS yang berkualitas.

Sebab dewasa ini Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) yang menawarkan program magang ke Jepang semakin menjamur di kota-kota besar. Dari data yang dihimpun oleh website Pemagangan.com tercatat ada 121 lembaga pengiriman tenaga magang ke Jepang yang ada di Indonesia. Belum lagi LPK swasta lain yang belum tercatat, jumlahnya bisa lebih banyak lagi. Banyaknya lembaga pengirim tenaga magang ke Jepang otomatis akan menambah persaingan antar penyelenggara pelatihan untuk mendapatkan *User* (perusahaan Jepang) yang akan menyediakan pekerjaan bagi calon pemegang. Dari persaingan tersebut seharusnya para penyelenggara pelatihan akan berlomba-lomba mengadakan pelatihan yang terbaik. Sehingga *user* akan tertarik untuk mengambil tenaga magang dari penyelenggara tersebut.

LPK Wakashio Gakkou dalam melaksanakan pelatihan persiapan magang ke Jepang hanya diberikan waktu 4 bulan oleh pihak *user* sebelum memberangkatkan calon siswamagang. Dari waktu yang singkat tersebut, perlu adanya pengelolaan pembelajaran pelatihan yang baik dan efektif agar tujuan pembelajaran pelatihan persiapan magang ke Jepang dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu LPK Wakashio Gakkou perlu menerapkan manajemen pembelajaran yang baik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, serta

evaluasi pembelajaran pelatihan. Berdasarkan uraian dan data-data tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dan pengkajian di dalam Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Wakashio Gakkou, dengan mengangkat judul “Manajemen Pembelajaran pada Pelatihan Persiapan Program Magang Ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Wakashio Gakkou Batang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah mengenai kegiatan manajemen pembelajaran pada pelatihan persiapan program magang ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Wakashio Gakkou Batang, dengan deskripsi sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana perencanaan pembelajaran pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang?
- 1.2.2 Bagaimana pelaksanaan pembelajaran pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang?
- 1.2.3 Bagaimana pembinaan pembelajaran pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang?
- 1.2.4 Bagaimana evaluasi pembelajaran pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini secara umum yaitu mendeskripsikan pengelolaan / manajemen pembelajaran pada pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang. Kemudian tujuan tersebut secara khusus diuraikan menjadi 4 tujuan yaitu :



1.3.1 Mendeskripsikan perencanaan pembelajaran pada pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang

1.3.2 Mendeskripsikan pelaksanaan pembelajaran pada pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang

1.3.3 Mendeskripsikan pembinaan pembelajaran pada pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou Batang

1.3.4 Mendeskripsikan evaluasi pembelajaran pelatihan persiapan program magang ke Jepang yang dilakukan di LPK Wakashio Gakkou Batang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1 Secara Teoritis

Adanya Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengelolaan/manajemen pembelajaran khususnya berkaitan dengan pelatihan persiapan program magang ke Jepang.

##### 1.4.2 Secara Praktis

###### 1.4.2.1 Bagi Lembaga Pendidikan Non formal

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terhadap lembaga pendidikan non formal. Terutama di dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen/pengelolaan ke dalam bentuk-bentuk kegiatan pendidikan non formal pada satuan pendidikan non formal.

###### 1.4.2.2 Bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Wakashio Gakkou Batang agar dapat menjalankan program-program pelatihan secara efektif dan efisien. Serta menjadi bahan

masuk ke LPK Wakashio Gakkou Batang agar dapat lebih baik di masa mendatang.

#### 1.4.2.3 Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi masyarakat dalam menentukan lembaga pelatihan untuk persiapan magang ke Jepang yang baik.

### 1.5 Penegasan Istilah

Agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan istilah dalam penelitian ini maka perlu disusun penjelasan permasalahan yang ada dalam pembahasan judul penelitian ini, sehingga pokok permasalahan dapat dibahas dengan cermat dan jelas arahnya, serta dapat dipahami arti serta tujuan dalam penelitian ini.

Maka dari itu dibuat susunan definisi istilah-istilah yang digunakan agar tercipta persamaan persepsi. Peneliti memberikan batasan konsep untuk memfokuskan penelitian ini, batasan-batasan konsep tersebut yaitu :

1.5.1 Manajemen pembelajaran, dalam penelitian ini merupakan upaya pengelolaan kegiatan pembelajaran melalui serangkaian kegiatan manajerial dan penerapan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi) dalam memanfaatkan segala sumber pembelajaran yang ada di LPK Wakashio Gakkou.

1.5.2 Pelatihan, Pelatihan pada penelitian ini merupakan upaya yang dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan kualitas diri dalam rangka mempersiapkan diri untuk mengikuti program magang ke Jepang.

1.5.3 Magang dalam pembahasan ini berkaitan dengan program magang ke Jepang. Program magang Jepang inisedikit berbeda konsepnya dengan konsep magang apada umumnya. Pada magang ke Jepang peserta magang mendapatkan upah, serta memiliki kegiatan dengan waktu yang sama seperti pekerja. Magang ini diartikan sebagai proses belajar sambil bekerja dan mencari pengalaman kerja tentang dunia industri di Jepang.

1.5.4 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Wakashio Gakkou, LPK Wakashio Gakkou merupakan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang bergerak di bidang pelatihan bahasa Jepang sekaligus sebagai lembaga penyalur tenaga kerja Indonesia (*sendung organization*) ke Jepang. Salah satu program yang ada di LPK Wakashio Gakkou ini adalah program magang ke Jepang. LPK Wakashio Gakkou ini memberikan bekal pelatihan kepada peserta calon magang agar memiliki keterampilan berbahasa Jepang, pengetahuan tentang kebudayaan di Jepang serta, pelatihan fisik serrta melatih etos kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah upaya atau ilmu yang digunakan untuk mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber yang lainnya untuk menciptakan efektifitas dalam mencapai suatu tujuan. (Hasibuan, 2012:1).

Sedangkan menurut Sudjana(2000:17-18) manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, pengorganisasian, menggerakkan, mengendalikan (pembinaan) , dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumberdaya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu yang digunakan dalam mengelola dan mengembangkan sumber-sumber melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, dan pergerakan untuk mencapai suatu tujuan secara efektif.

##### **2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen**

Menurut G.R Terry dalam Winardi (1986) menyatakan, fungsi-fungsi manajemen merupakan serangkaian sub bagian tubuh yang berada di manajemensehingga bagian-bagian tubuh tersebut dapat melaksanakan fungsi dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari :

perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

#### 2.1.2.1 Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan. (Siagaian 2012 :36)

Dari penjelasan ahli tersebut dapat diartikan bahwa fungsi perencanaan dalam manajemen merupakan upaya yang dilakukan untuk menggambarkan aktifitas-aktifitas yang akan dilakukan dimasa yang akan datang melalui perumusan tertentu.

#### 2.1.2.2 Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan serangkaian pekerjaan yang melibatkan banyak orang untuk menempati unit-unit tertentu, seperti kerja-kerja manajerial, teknis dan lain sebagainya. (Siagaian 2012 :36)

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diartikan bahwa fungsi pengorganisasian dalam manajemen merupakan sebagai upaya untuk mengatur kesepakatan kerja mengenai pembagian unit-unit kerja yang akan dilakukan.

#### 2.1.2.3 Penggerakan(*actuating*)

Penggerakan merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerjasama diantara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. (Siagaian 2012 :36)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa fungsi penggerakan dalam manajemen merupakan sebagai upaya untuk menggabungkan unit-unit kerja untuk melakukan pekerjaan bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat efektif dan efisien.

#### 2.1.2.4 Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan diartikan sebagai usaha menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara menilai hasil atau prestasi yang dicapai dan kalau terdapat penyimpangan dari standar yang telah ditentukan, maka segera diadakan usaha perbaikan, sehingga semua hasil atau prestasi yang dicapai sesuai dengan rencana (Handyaningrat , 2007 :26).

Penjelasan di atas juga dapat diartikan bahwa fungsi pengawasan dalam manajemen dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk memantau segala aktifitas yang sedang dilaksanakan melalui cara penilaian tertentu agar penyimpangan dapat diminimalisir.

## **2.2 Manajemen dalam Pendidikan Non formal**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Pendidikan Nonformal**

Manajemen seperti yang dijelaskan pada poin sebelumnya diartikan sebagai ilmu yang digunakan dalam mengelola dan mengembangkan sumber-sumber melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan.

Pendidikan nonformal diartikan sebagai pendidikan yang dilakukan diluar pendidikan persekolahan/formal yang bertujuan untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang tidak bisa mengikuti kegiatan pendidikan

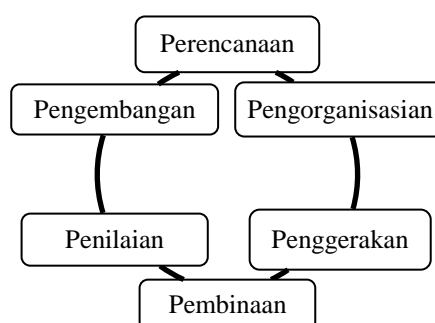
formal (Sutarto, 2007:9). Kemudian penjelasan lain juga menyebutkan pendidikan luar sekolah adalah setiap kegiatan belajar mengajar yang diselenggarakan di luar jalur pendidikan sekolah yang tujuannya untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan bagi masyarakat (Sudjana, 2004 : 15).

Sudjana (2000 : 31) juga menjelaskan, manajemen pendidikan nonformal merupakan kemampuan serta upaya untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada program-program pembelajaran maupun lembaga pendidikan nonformal yang didalamnya juga terkait birokratisasi kelembagaan dalam membina dan melaksanakan program pendidikan non formal.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan nonformal merupakan upaya mengelola dan memanfaatkan sumber-sumber dalam program-program pembelajaran maupun lembaga pendidikan yang dilakukan diluar jalur pendidikan formal guna mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan masyarakat.

### 2.2.2 Komponen Dasar Manajemen Pendidikan Nonformal

Sudjana (2000 : 42) secara spesifik menyatakan bahwa, komponen dasar dari sebuah manajemen pendidikan nonformal meliputi fungsi-fungsi perencanaan pengorganisasian, pergerakan, pembinaan, penilaian dan pengembangan.



Gambar 2.1 Rangkaian Proses Manajemen Pendidikan Nonformal Menurut

Sudjana (2000: 42)

### 2.1.2.1 Perencanaan

Sudjana (2000 : 41) mengemukakan ciri-ciri perencanaan dalam pendidikan nonformal, antara lain;

1. Perencanaan melibatkan orang-orang ke dalam suatu proses untuk menentukan dan menemukan masa depan yang diinginkan.
2. Perencanaan melibatkan pemikiran tentang semua kegiatan yang akan dilalui atau akan dilaksanakan.
3. Perencanaan merupakan model pengambilan keputusan secara rasional dalam memilih dan menetapkan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan.
4. Perencanaan memberi arah mengenai bagaimana dan kapan tindakan akan diambil serta siapa pihak yang terlibat dalam tindakan atau kegiatan itu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diartikan bahwa perencanaan dalam proses manajemen pendidikan non formal merupakan suatu proses yang melibatkan pemikiran beberapa orang mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan dan berkaitan dengan proses menyusun model-model pengambilan keputusan secara rasional serta sebagai pedoman arah bagaimana suatu program pendidikan nonformal dilaksanakan.

### 2.1.2.2 Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan ke dalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Manusia adalah sumber yang pokok dalam pengorganisasian (Kamil, 2012:83). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan



semua sumber manusia dan non manusia ke dalam kegiatan yang terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penyelenggara program pendidikan nonformal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan kegiatan menganalisis serta mengintegrasikan segala macam sumber-sumber yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran pendidikan nonformal untuk mencapai tujuan pembelajaran.

#### 2.1.2.3 Penggerakan

Penggerakan pada dasarnya merupakan cara untuk mewujudkan tingkat partisipasi dari pelaksana kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kamil, 2012:83). Penggerakan dapat dilakukan melalui upaya menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan, semangat, percaya diri, dan partisipasi atau dengan menghargai nilai-nilai kemanusiaan warga belajar.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diartikan bahwa penggerakan merupakan kegiatan untuk meningkatkan tingkat partisipasi peserta program pendidikan nonformal melalui pemberian dorongan dan motivasi untuk meningkatkan kualitas diri.

#### 2.1.2.4 Pembinaan

Pembinaan merupakan unsur utama dalam mengelola atau mengorganisir kegiatan pendidikan non formal. Menurut Sudjana (2000 : 41), pembinaan merupakan rangkaian upaya pengendalian profesional terhadap semua unsur organisasi sehingga berfungsi sebagaimana mestinya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Upaya ini menekankan pada pentingnya penggunaan

jasa keahlian, pendekatan kemanusiaan dan tanggung jawab. Pembinaan mencakup dua subfungsi pengelolaan yaitu pengawasandan supervisi. Kedua subfungsi diselenggarakan secara sengaja, sistematis dan terprogram.

#### 1. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai upaya memantau dan memperbaiki kegiatan, didalamnya mencakup aktivitas menilik kegiatan yang sedang berlangsung, mengawasi peraturan yang sedang dan harus dilaksanakan, mengidentifikasi pelaksanaan program dan memantau penampilan para pelaksana program yang harus sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Sudjana (2000 : 42)

#### 2. Supervisi

Supervisi dapat diartikan sebagai kegiatan memberikan bantuan pelayanan teknis kepada pelaksana program (Sudjana, 2000 :43), sehingga pihak yang disupervisi dapat memecahkan masalah yang dihadapi dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi berguna untuk meningkatkan kemampuan para pengelola dan pelaksana program, serta hasilnya dapat digunakan untuk menyusun pedoman pelayanan professional.

Penjelasan lain mengenai supervisi juga dijelaskan oleh Purwanto dalam Muriah (2012: 1-15) yang menyebutkan bahwa supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu pengajar atau pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Daresh dalam Unal (2010: 5028-5033) menyebutkan bahwa :

*“...supervision is identified as the process of guiding and leading people in their studies to implement the organization’s aims....”*

Yang artinya, supervisi dapat diartikan sebagai suatu proses dalam membimbing dan memimpin orang-orang pada pendidikan yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan-penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan kegiatan dalam pembinaan tenaga pengajar melalui bimbingan dan arahan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajar dan mencapai tujuan pendidikan

#### 2.1.2.4.1 Monitoring

Suherman dkk. dalam Widiasih (2015:90) mengatakan bahwa monitoring merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengikuti perkembangan suatu program yang dijalankan secara mantap terus menerus dan teratur. Kegiatan monitoring dapat dilakukan secara internal (di dalam lembaga oleh pengelola) maupun eksternal yaitu yang dilakukan oleh pihak lain seperti penilik, atau petugas lain yang memiliki kewenangan melakukan monitoring lembaga PNF.

Kegiatan monitoring dilakukan oleh pengelola kepada pengajar untuk memastikan kualitas mengajar yang dilakukan oleh tutor, disebutkan dalam sebuah penelitian :

*“The ultimate goal of monitoring TVET trainers’ teaching behaviors and implementing ToT programs is to ensure quality teaching in TVET contexts. Quality teaching promotes quality TVET graduates who are adequately prepared to join the workforce and thus contribute to social and economic development of the country”* (Kim at al , 2019 : 32-45)

Yang artinya, tujuan akhir dari monitoring perilaku mengajar pada pelatih pendidikan dan pelatihan vokasi (TVET) dan menerapkan program *Training of Trainer* (ToT) adalah untuk memastikan kualitas mengajar TVET, sebab

pengajaran yang berkualitas akan membuat lulusan dapat dengan mudah bergabung pada dunia kerja sehingga dapat kontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi negara.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa monitoring merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menyajikan informasi mengenai pelaksanaan dari program yang dijalankan melalui pengumpulan data yang obyektif dari komponen-komponen program guna dijadikan sebagai laporan tentang jalannya suatu program secara terus menerus dan teratur yang dapat dilakukan oleh pihak didalam lembaga maupun di luar lembaga.

#### 2.1.2.4.2 Pelaporan

Sudjana (2000 : 42) mengartikan pelaporan sebagai kegiatan penyampaian informasi mengenai lancar tidaknya suatu kegiatan kepada pihak yang memiliki kewenangan untuk memberikan tindak lanjut terhadap jalannya suatu program. Pelaporan ini juga merupakan gambaran tentang proses dan hasil kegiatan pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pelaporan berfungsi sebagai media komunikasi, pertanggung jawaban, dan bahan dokumentasi. Pelaporan dapat dilakukan sewaktu-waktu dan atau secara berkala.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diartikan bahwa pelaporan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka memberikan informasi kepada pihak yang berwenang dalam pengelolaan sebuah program pembelajaran guna mengetahui kondisi yang terjadi pada pelaksanaan program pembelajaran dan digunakan sebagai bukti pertanggung jawaban oleh pelaksana program pembelajaran terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan merupakan tahapan dalam manajemen pendidikan nonformal yang bertujuan untuk mengontrol berjalannya semua unsur dalam lembaga maupun program pembelajaran pendidikan nonformal melalui kegiatan pengawasan dan supervisi yang dirancang berdasarkan prosedural monitoring dan diakhiri dengan kegiatan pelaporan dari proses pembinaan yang telah dilakukan.

#### 2.1.2.5 Penilaian/Evaluasi

Penilaian merupakan kegiatan penting untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana dan atau tampak apa yang terjadi setelah suatu program dilaksanakan. (Kamil, 2012:90). Tujuan Penilaian adalah untuk upaya pengumpulan, pengolahan dan penyajian data sebagai masukan untuk pengambilan keputusan. (Anderson dalam Kamil, 2012:91)

Berdasarkan penjelasan dari ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian/ evaluasi adalah upaya yang dilakukan untuk mengetahui tentang situasi yang terjadi pada pelaksanaan sebuah program pembelajaran melalui kegiatan menilai beberapa aspek penting sebagai indikator dalam pencapaian tujuan sebuah program pembelajaran.

##### 2.1.2.5.1 Evaluasi Program

Evaluasi dalam program pendidikan nonformal merupakan suatu hal yang penting dalam manajemen pendidikan nonformal. Evaluasi program pendidikan nonformal akan menjadi acuan keberhasilan suatu program pendidikan nonformal. Evaluasi program dalam konteks manajemen hakikatnya merupakan salah satu

implementasi dari langkah-langkah manajemen agar mutu hasil dari suatu program dapat meningkat sesuai harapan stakeholder program. (Fakhrudin, 2011:7). Evaluasi program juga dapat diartikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang bertujuan mengumpulkan informasi tentang realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang guna pengambilan keputusan. (Arikunto, 2009:18).

Ridwan dan Suryono (2015 : 231) juga menjelaskan bahwa evaluasi program dapat menunjukkan kepuasan peserta didik terhadap program pembelajaran, tindak lanjut yang berupa implementasi dari pembelajaran yang diberikan kepada siswa, dampak yang ditimbulkan terhadap siswa dan lembaga, serta manfaat yang didapatkan.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi program merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu program pendidikan melalui kegiatan pengumpulan informasi berkaitan implementasi program guna melakukan pengambilan keputusan terhadap program yang telah dilaksanakan.

#### a. Model-Model Evaluasi Program

Terdapat beberapa model evaluasi program yang dikembangkan oleh para ahli dan dipakai dalam program pendidikan nonformal. Model evaluasi akan menunjukkan ciri khas dari tujuan evaluasi, aspek yang di evaluasi dan pendekatan yang digunakan. Model-model tersebut diantaranya:

### 1) Model Evaluasi CIPPO

Model evaluasi CIPPO terdiri dari 5 komponen evaluasi yaitu: *context, input, process, product, dan outcome* yang merupakan satu kesatuan dalam mengevaluasi program secara keseluruhan (termasuk dampak dari program tersebut) dengan ketersediaan produk dari program pelatihan. (Sintiawati dkk : 2018)

### 2) Model *Stake*

Model evaluasi program yang diperkenalkan oleh Stake dikenal dengan model *Countenance* (keseluruhan). Model ini juga disebut model evaluasi pertimbangan. Maksudnya evaluator mempertimbangkan program dengan membandingkan kondisi hasil pelaksanaan program dengan standar yang ditentukan program tersebut.

### 3) Model Evaluasi UCLA

Dalam model evaluasi UCLA keputusan evaluasi diambil dari informasi yang diringkas dan dijadikan sebagai alternatif-alternatif keputusan lain.

### 4) *Goal Free Evaluation Model*

Model evaluasi ini merupakan model evaluasi yang dilakukan melalui pengumpulan informasi yang didasarkan pada fenomena-fenomena yang terjadi dalam suatu program. Seperti informasi mengenai hasil yang dicapai dalam pelaksanaan suatu program untuk dijadikan sebagai acuan efektifitas program tersebut.

Martalena dkk (2019 :56) juga menjelaskan bahwa *Goal Free Evaluation* fokus pada perubahan yang terjadi sebagai hasil dari program yang dilaksanakan,

seperti efek yang timbul secara langsung maupun tidak langsung dan membandingkan dengan keadaan sebelum program dilakukan.

## **2.3 Manajemen Pembelajaran**

### **2.3.1 Pengertian Manajemen Pembelajaran**

Manajemen diartikan sebagai serangkaian kegiatan merencanakan, pengorganisasian, menggerakkan, mengendalikan/pembinaan, dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumberdaya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan (Sudjana, 2000:17-18). Kemudian Sudjana (2000 : 31) juga menjelaskan, manajemen pendidikan nonformal merupakan kemampuan serta upaya untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen pada program-program pembelajaran maupun lembaga pendidikan nonformal yang didalamnya juga terkait birokratisasi kelembagaan dalam membina dan melaksanakan program pendidikan non formal. Yang dapat diartikan bahwa manajemen pendidikan nonformal dapat digunakan sebagai cara pengelolaan segala hal yang berkaitan dengan pendidikan yang diselenggarakan di luar kaidah pendidikan formal, baik lembaga maupun program pembelajarannya.

Sedangkan Arifin (2009:13) menerangkan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses atau kegiatan yang sistematis dan sistemik, yang bersifat interaktif dan komunikatif antara pendidik (guru) dengan peserta didik, sumber belajar dan lingkungan untuk menciptakan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya tindakan belajar peserta didik, baik di kelas maupun di luar kelas,



dihadiri guru secara fisik atau tidak, untuk menguasai kompetensi yang telah ditentukan.

Rosyid dkk (2019 :6) menjelaskan bahwa manajemen pembelajaran dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan pengelolaan pembelajaran yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian/pembinaan serta evaluasi guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan oleh pendidik. Manajemen pembelajaran juga diperlukan agar dapat mengetahui kurang dan lebihnya suatu pembelajaran yang sudah ataupun sedang berjalan. (Setiyanto dan Mulyono : 2017)

Sufyan (2019 : 57) juga menjelaskan bahwa manajemen pembelajaran meliputi kegiatan perencanaan yang didalamnya termasuk menentukan tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar, dan cara menentukan hasil belajar, kemudian implementasi pembelajaran yang termasuk didalamnya yaitu kegiatan pembelajaran awal, inti, penutup. Dan yang terakhir adalah evaluasi yang termasuk di dalamnya adalah evaluasi formatif dan summatif.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen pembelajaran merupakan upaya yang dilakukan dalam rangka mengelola program pembelajaran melalui penerapan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, dan evaluasi guna mencapai tujuan program pembelajaran.

## 2.3.2 Unsur-unsur Manajemen Pembelajaran

### 2.3.2.1 Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media, pendekatan dan metode pembelajaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Mustamiin ,2016 : 387)

Dijelaskan oleh Hidayat (2017:3) bahwa yang menjadi fokus dalam perencanaan pembelajaran adalah tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, materi yang akan diberikan, strategi/metode yang akan digunakan, pendekatan penilaian yang akan dilakukan untuk mengukur keberhasilan program pembelajaran. beberapa aspek lain yang menjadi pertimbangan perencanaan pembelajaran, seperti: untuk siapa pembelajaran diberikan, dalam kondisi bagaimana peserta didik dapat belajar, bagaimana target belajar yang akan dicapai, berapa orang yang akan belajar, persyaratan tutor yang bagaimana yang paling tepat untuk peserta didik belajar, sarana belajar apa yang tersedia dan diperlukan, media apa yang digunakan, kriteria apa yang akan dijadikan ukuran keberhasilan belajar, dan tindak lanjut setelah selesai belajar.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran merupakan kegiatan yang pertama kali dilakukan sebelum memulai kegiatan pembelajaran yaitu dengan mempertimbangkan beberapa aspek yang harus dilakukan dan dipersiapkan sebelum memulai program pembelajaran

### 2.3.2.2 Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilakukan setelah perencanaan. Pelaksanaan merupakan implementasi dari rencana yang telah dibuat sebelumnya. Pelaksanaan merupakan kegiatan penyampaian materi oleh fasilitator dengan peserta pembelajaran (Kamil dalam Alfiati & Kisworo : 2017)

Menurut Mulyasa (2006 : 72), pelaksanaan pembelajaran terdiri dari kegiatan awal, inti, dan akhir dengan deskripsi sebagai berikut:

1. Kegiatan awal, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang adaptif, dapat dilakukan dengan cara *pretest* agar siswa mengetahui dasar-dasar kompetensi yang akan diajarkan
2. Menghubungkan materi yang telah dimiliki peserta didik dengan bahan atau kompetensi baru kegiatan ini dilakukan sebagai inti pembelajaran sehingga dalam tahap ini siswa diharapkan memahami dengan seksama materi yang diberikan.
3. Kegiatan akhir yaitu kegiatan yang dilakukan untuk membentuk kompetensi dan memantapkan peserta didik terhadap kompetensi yang telah dipelajari sebelumnya. Kegiatan yang dilakukan antara lain, perenungan, post tes dan lain-lin. Dapat juga ditutup dengan kegiatan doa

Pelaksanaan pembelajaran erat kaitannya dengan tugas pengajar dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Lebih lanjut hal tersebut kemudian didefinisikan sebagai Manajemen Kelas. Dikutip dari <http://sikapas.blogspot.com> manajemen kelas adalah sebuah proses atau upaya yang dilakukan oleh seseorang guru secara sistematis untuk menciptakan dan mewujudkan kondisi kelas yang dinamis dan kondusif dalam rangka menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Secara garis besar manajemen kelas adalah

hal-hal yang dapat diatur dan diamati antara lain interaksi dan komunikasi, iklim belajar, serta motivasi belajar.

1. Komunikasi dan interaksi, Sudjana (2009 : 65) menyebutkan bahwa dalam komunikasi terdapat 3 pola hubungan antara siswa dan pengajar, yaitu ; 3 pola hubungan komunikasi antara siswa dan pengajar. Komunikasi sebagai aksi yang diartikan sebagai komunikasi yang dilakukan oleh pengajar kepada siswa (satu arah), komunikasi sebagai interaksi yaitu komunikasi yang dilakukan oleh pengajar dan siswa (dua arah), komunikasi sebagai transaksi yaitu komunikasi yang dilakukan oleh pengajar dengan siswa sekaligus siswa dengan siswalainnya (banyak arah).
2. Iklim pembelajaran, Fakhruddin dan Utsman (2016 :36) menerangkan iklim pembelajaran sebagai atmosfir pembelajaran, atmosfir pembelajaran kondusif harus diciptakan atau dipersiapkan oleh guru guna memberikan kesempatan bagi siswa untuk menikmati proses pembelajaran tanpa dibatasi di dalam maupun di luar kelas.
3. Motivasi belajar, Senjawati (2017:40) menjelaskan bahwa motivasi belajar dapat berasal dari faktor internal yang berupa kondisi jasmani dan rohani, sedangkan faktor eksternal dapat berupa latar belakang keluarga, tingkat pendidikan orang tua dan ekonomi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen kelas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengajar untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang sesuai dengan yang diharapkan dalam mencapai tujuan belajar melalui kegiatan mengelola dan mengatur unsur-unsur pembelajaran di dalam kelas yang berupa interaksi dan komunikasi, suasana/

iklim belajar serta motivasi yang mempengaruhi warga belajar sehingga efektifitas pembelajaran dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa pengertian dan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran melalui peran guru/pengajar agar pembelajaran berjalan efektif dan efisien, terciptanya komunikasi dan interaksi yang baik antara pengajar dan siswa, iklim pembelajaran yang mendukung, serta motivasi belajar siswa yang kuat. Pelaksanaan pembelajaran juga dapat diartikan sebagai realisasi dari segala bentuk perencanaan pembelajaran yang telah dibuat untuk mencapai tujuan pembelajaran.

#### 2.3.2.3 Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi merupakan hal yang utama dalam meraih tujuan belajar mengajar. Melalui kegiatan evaluasi tutor dapat mengetahui kemampuan peserta didiknya ketetapan metode mengajar yang digunakan dan keberhasilan peserta didik dalam meraih tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. (Hamalik 2002 : 29) menjelaskan bahwa evaluasi adalah proses berkelanjutan mengenai pengumpulan dan penafsiran informasi untuk menilai keputusan-keputusan yang dibuat dalam merancang suatu sistem pengajaran. Kemudian Rifa'i (2009 : 58) juga menjelaskan bahwa evaluasi merupakan proses pengumpulan dan analisis data untuk mengetahui keberhasilan dari tujuan dan nilai tambah dari kegiatan pendidikan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi pembelajaran merupakan proses pengumpulan informasi melalui serangkaian

kegiatan berkelanjutan dalam rangka pengendalian, penjaminan dan penetapan kualitas pembelajaran terhadap komponen pembelajran yang telah dijalankan.

## **2.4 Konsep Pelatihan**

### **2.4.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan pada hakikatnya merupakan bagian dari pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar dan meningkatkan keterampilan diluar jalur pendidikan formal, dilakukan dalam waktu yang singkat serta lebih banyak menggunakan metode praktik daripada teori dalam proses pembelajarannya. (Moekijat dalam Muchtadi, 2012:163).

Selain itu, Sutarto (2013:2-3) juga mendeskripsikan pelatihan sebagai suatu proses yang menciptakan kondisi dan stimulus untuk menimbulkan respon terhadap orang lain, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan (*skill*) dan penanaman sikap, menciptakan perubahan tingkah laku, dan untuk mencapai tujuan yang secara khusus dirancang sesuai dengan kebutuhan nyata peserta pelatihan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli mengenai pengertian pelatihan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sadar untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap yang berguna untuk meningkatkan kualitas diri. Pelatihan pada umumnya diperlukan bagi masyarakat yang membutuhkan keterampilan untuk digunakan sebagai prasyarat bekerja. Namun ada pula pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan yang telah dimiliki, atau biasa disebut dengan pelatihan peningkatan kinerja.

### **2.4.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut Siswanto (2011:9), pelatihan memiliki tujuan untuk memperoleh penguasaan keterampilan, kemampuan gerakan, persepsi, komunikasi.

Simamora dalam Kamil (2012:11) mengelompokkan tujuan pelatihan kedalam lima bidang yaitu: a) memuktahirkan keahlian sejalan dengan perubahan teknologi, b) mengurangi waktu belajar menjadi kompeten dalam pekerjaan, c) membantu memecahkan permasalahan operasional, d) mempersiapkan untuk promosi, dan e) mengorientasikan terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli tersebut, dapat di artikan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendapatkan keterampilan khusus di salah satu bidang agar lebih kompeten dan menguasai terhadap suatu keterampilan. Sesuai dengan fungsi pendidikan nonformal yaitu sebagai pelengkap pendidikan formal, pelatihan juga diperlukan bagi orang-orang yang masih dalam jenjang persekolahan untuk menambah pengetahuan serta keterampilan sebagai bekal ketika telah lulus dari sekolah, kemudian sebagai pengganti pendidikan formal, pelatihan juga diperlukan bagi masyarakat yang karena suatu alasan tidak dapat memperoleh pendidikan formal, mereka dapat mengikuti pelatihan agar mereka memiliki keahlian yang dapat digunakan dalam bekerja.

### **2.4.3 Jenis-Jenis Pelatihan**

Berdasarkan Instruksi Presiden No.15 Tahun 1974 dalam Kamil (2012:16), dikenal ada dua macam pelatihan jika dilihat dari sisi tujuannya, yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan a) pelatihan keahlian adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan sebagai syarat untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk di dalamnya pelatihan ketatalaksanaan,

dan b) pelatihan kejuruan adalah bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan sebagai syarat untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih rendah.

J.C Denyer dalam Kamil (2012:15) membedakan jenis pelatihan berdasarkan subjek yang dilatih dalam organisasi, yaitu

1. Pelatihan induksi (*induction training*), yaitu pelatihan pengenalan yang biasanya diberikan kepada pegawai baru dengan tidak memandang tingkatnya,
2. Pelatihan kerja (*job training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada semua pegawai bertujuan untuk memberikan petunjuk khusus guna melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pelatihan kerja (*job training*) juga diartikan sebagai usaha sadar dari manajemen dengan cara mengupayakan terjadinya proses belajar dalam pekerjaan atau berkaitan dengan pekerjaan. (Hanafi dkk, 2018:75)
3. Pelatihan supervisor (*supervisor training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada supervisor atau pimpinan tingkat bawah,
4. Pelatihan manajemen (*management training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada manajemen, dan
5. Pengembangan eksekutif (*executive development*), yaitu pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pejabat-pejabat pimpinan.

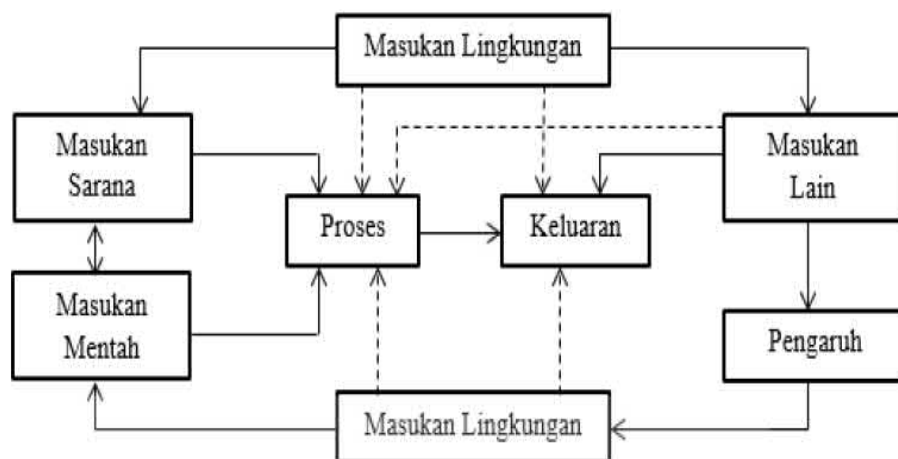
Dari beberapa penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa ada beberapa jenis pelatihan berdasarkan berbagai perspektif, berdasarkan perspektif tujuan pelatihan terdapat dua macam yaitu pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan. Sedangkan berdasarkan subjek yang dilatih dalam organisasi, pelatihan dibedakan atas empat macam yaitu: a) pelatihan induksi (*induction training*), b) pelatihan kerja (*job training*), c) pelatihan supervisor (*supervisory training*), d)



pelatihan manajemen (*management training*), dan pengembangan eksekutif (*executive development*).

#### 2.4.4 Komponen-komponen dalam Pelatihan

Sudjana dalam Kamil (2012:20-21) mengemukakan bahwa komponen-komponen yang ada dalam pelatihan antara lain: a) masukan sarana (*instrumen input*), b) masukan mentah (*raw input*), c) masukan lingkungan (*environment input*), d) proses (*process*), f) keluaran (*output*), yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan, g) masukan lain (*other input*), h) pengaruh (*impact*).



Gambar 2.2 . Keterkaitan Antar Komponen-Komponen Pelatihan Menurut Sudjana

Gambar 2.2 menunjukkan hubungan antar komponen dalam pelatihan, masukan sarana merupakan komponen yang menunjang kegiatan belajar seperti :kurikulum, tujuan, materi, fasilitas/media, dan pengelola, masukan mentah dapat diartikan sebagai warga belajar/pserta didik yang akan mengikuti pembelajaran, masukan lingkungan merupakan faktor yang menunjang kegiatan pelatihan yaitu tempat , masukan proses dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan pelatihan yang

didalamnya terdapat interaksi dan komunikasi antara warga belajar dengan tutor, masukan lain dapat diartikan sebagai faktor pendukung lain yang mendukung terlaksananya pelatihan seperti promosi, informasi, lapangan kerja dll. Kemudian keluaran dapat diartikan sebagai hasil belajar yang dicapai peserta pelatihan, misalnya kompetensi yang didapatkan, peningkatan ekonomi. Pengaruh dapat diartikan sebagai dampak yang ditimbulkan dari pelatihan secara umum, seperti menurunnya angka pengangguran, menurunnya angka kemiskinan dll.

Rispati dkk (2013 :8) juga mengemukakan bahwa beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pelatihan kerja agar pelatihan lebih efektif, tepat sasaran adalah instruktur, materi serta jadwal yang tepat.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai komponen-komponen pelatihan di atas, maka dapat diuraikan komponen-komponen tersebut antara lain;

#### 2.4.4.1 Tutor/Instuktur

Kamil (2012:158) mengemukakan bahwa yang dimaksud tutor adalah orang yang bertugas untuk menyampaikan materi atau bahan pelatihan kepada para peserta didik dan dipilih oleh penyelenggara. Triton (2010:119) juga menjelaskan yang dimaksud trainer adalah orang yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan yang memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional dan berkompeten

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa tutor/instruktur adalah orang yang memiliki tugas memberikan dan menyampaikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan, yang ditunjuk oleh penyelenggara dengan kriteria tertentu serta memiliki kemampuan dan kompeten dalam materi pelatihan yang akan di sampaikan.

#### 2.4.4.2 Warga Belajar/ Peserta Didik

Peserta didik merupakan orang yang melakukan proses belajar mengajar (Rifa'i dan Anni 2012:160). Sutarto(2013:50) juga mengemukakan bahwa peserta pelatihan dalam pendidikan nonformal adalah warga masyarakat yang tidak berkesempatan mengikuti pendidikan formal karena suatu hal atau mengikuti pendidikan nonformal sebagai suplemen, komplemen, substitusi pendidikan formal yang telah diikuti. Sedangkan dalam UU No.20 tahun 2003 yang disebut dengan peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

Berdasarkan pengertian mengenai warga belajar di atas dapat diambil kesimpulan bahwa warga belajar atau peserta pelatihan merupakan masyarakat yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan guna untuk mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran diluar jalur pendidikan formal.

#### 2.4.4.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan dalam pelatihan diupayakan melalui kegiatan pembelajaran biasanya berupa pengetahuan, keterampilan ataupun sikap yang dirumuskan secara fisik dan operasional (Rifa'i dan Anni, 2012:159). Siswanto (2011:34), juga mengemukakan bahwa yang dinamakan tujuan pelatihan adalah penguasaan terhadap segala hal yang dipelajari ketika pelatihan dan dapat digunakan setelah selesai pelatihan.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli mengenai tujuan pelatihan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah perwujudan dari

penguasaan terhadap pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan

#### 2.4.4.4 Metode Pelatihan

Metode atau strategi digunakan dalam pembelajaran sebagai pola umum mewujudkan proses pembelajaran yang diyakini efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran (Rifa'i dan Anni, 2012:160). Sutarto (2013:52) juga berpendapat bahwa metode belajar dan membelajarkan yang digunakan dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik peserta pelatihan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diartikan bahwa metode pembelajaran pelatihan adalah cara/ strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah direncanakan melalui pertimbangan karakteristik peserta pelatihan dan disesuaikan dengan kondisi sumber-sumber yang ada.

#### 2.4.4.5 Media Pelatihan

Menurut pendapat Rifa'i dan Anni (2012:161) yang dimaksud dengan media pembelajaran adalah alat yang digunakan oleh pengajar untuk menyampaikan materi pembelajaran dalam proses pembelajaran. Sedangkan media menurut Nurseto (2011 : 21) dijelaskan sebagai wahana yang digunakan sebagai penyalur pesan atau informasi belajar.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat diartikan bahwa media pembelajaran pelatihan adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mempermudah penyampaian materi pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pelatihan.

#### 2.4.4.6 Sarana dan Prasarana Pembelajaran Pelatihan

Sanjaya (2011:55), menjelaskan sarana adalah segala sesuatu yang secara langsung mendukung terhadap kelancaran proses pembelajaran, sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Amron (2013:36-37) juga menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan sarana adalah segala sesuatu peralatan praktik utama yang digunakan sebagai alat atau media dalam mencapai maksud dan tujuan dari seluruh kegiatan pembelajaran, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi pembelajaran berupa lahan dan bangunan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diartikan bahwa sarana adalah alat yang digunakan dalam penyelenggaraan pelatihan yang digunakan sebagai piranti untuk mendukung proses pembelajaran pelatihan secara langsung. Sarana pembelajaran dapat berupa peralatan praktik yang digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang mendukung proses pembelajaran secara tidak langsung. Prasarana dapat berwujud fasilitas seperti gedung, lahan atau tempat penunjang pembelajaran lainnya.

#### 2.4.4.7 Materi/Bahan Ajar Pelatihan

Siswanto (2011:46) menjelaskan bahwa materi pembelajaran dikembangkan setelah tujuan-tujuan pembelajaran dirumuskan. Sementara itu Widodo dan Jasmadi dalam Lestari (2013:1) menyatakan bahwa bahan ajar adalah seperangkat sarana atau alat pembelajaran yang berisikan materi pembelajaran, metode, batasan-batasan, dan cara mengevaluasi yang didesain secara sistematis dan menarik dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu mencapai kompetensi dan subkompetensi dengan segala kompleksitasnya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa materi atau bahan ajar pelatihan adalah sesuatu yang memiliki substansi untuk di manfaatkan sebagai sumber pengetahuan atau keterampilan untuk kemudian dapat disampaikan dalam kegiatan pelatihan kepada peserta pelatihan.

#### 2.4.4.8 Intensitas/Frekuensi Pembelajaran Pelatihan

Amron (2013:46) juga menjelaskan bahwa intensitas secara sederhana dapat dirumuskan sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Dalam kurun waktu tertentu terdapat sejumlah kompetensi dasar yang harus dicapai peserta didik berdasarkan waktu-waktu efektif pembelajaran melalui perhitungan satu periode ajaran dapat dikatakan sebagai intensitas pembelajaran. Sementara itu, penjelasan lain menyebutkan frekuensi berkaitan dengan waktu yang ditempuh dalam pelatihan dan materi yang disampaikan. (Iskandar wassid dan Sunendar, 2011:173).

Berdasarkan penjelasan ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa intensitas dan frekuensi pembelajaran adalah keserasian antara lamanya waktu pelatihan dengan materi yang telah tersampaikan sehingga target untuk penguasaan terhadap suatu kompetensi dapat tercapai.

#### 2.4.4.9 Penilaian Hasil Pembelajaran Pelatihan

Kamil (2012:162) menjelaskan bahwa penilaian atau evaluasi dilakukan setelah kegiatan pelatihan berakhir oleh fasilitator/penyelenggara pelatihan. Ariz (2012: 130) Juga menjelaskan bahwa evaluasi hasil belajar digunakan sebagai

umpan balik untuk mengetahui proses pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan tujuannya.

Berdasarkan uraian pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penilaian/evaluasi hasil pembelajaran pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diwujudkan dalam bentuk angka sebagai tolok ukur pencapaian/kemampuan siswa.

#### 2.4.4.10 Hasil Belajar

Hasil belajar dapat diartikan sebagai gambaran hasil penilaian dengan subyek penilaian dan pengamatan terhadap kegiatan usaha yang dilakukan oleh subyek (Kamil,2012:163). Amron (2013: 49) juga menjelaskan bahwa hasil belajar merupakan perubahan tingkah setelah melalui proses belajar mengajar. Perubahan yang terjadi dalam hasil belajar mencakup aspek pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotorik).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil belajar pelatihan merupakan hasil pengamatan atau penelitian terhadap kegiatan yang dilakukan subyek berupa tingkah laku setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Hasil tersebut bisa berupa perubahan perilaku peserta pelatihan (afektif), kemudian penguasaan terhadap kompetensi yang diajarkan (psikomotorik), serta wawasan mengenai pengetahuan berkaitan materi yang telah diajarkan (kognitif).

## **2.5 Konsep Dasar Magang**

### **2.5.1 Pengertian Magang**

Simamora dalam Kamil (2012:71) menyatakan bahwa magang merupakan model pembelajaran yang menggabungkan antara pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang diadaptkan di dalam tempat tertentu untuk subyek tertentu. Darmawan (2017:152) juga menjelaskan bahwa magang merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung unsur “belajar sambil bekerja” (*learning by doing*), dimana warga belajar (pemagang) akan membiasakan diri untuk mengikuti proses pekerjaan yang sudah biasa di lakukan oleh sumber belajar, fasilitator (permagang).

Berdasarkan pengertian ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa magang merupakan model pembelajaran dimana para peserta, belajar secara langsung di dunia kerja untuk memperoleh pengetahuan tentang dunia kerja melalui bimbingan oleh tenaga ahli yang sudah menguasai dunia kerja. Konsep magang sangat erat kaitannya dengan keterampilan bekerja. Melalui kegiatan magang peserta didik diharapkan mampu menerapkannya setelah selesai dalam masa pelatihan dan dapat memiliki pengalaman yang banyak tentang dunia kerja untuk kemudian dapat digunakan ketika bekerja.

### **2.5.2 Tujuan Magang**

Magang merupakan model pembelajaran non formal yang sering dilakukan, magang diidentikkan dengan proses belajar sambil bekerja. Melalui suatu proses pengalaman kerja atau magang, diharapkan seseorang tidak hanya memiliki kemampuan mengembangkan diri dengan memiliki ketrampilan teknis, tetapi juga



mampu mengembangkan diri untuk memiliki kemampuan *managerial*, *managerial know how* untuk dapat memimpin atau mengatur orang lain (Soeharsono dalam Wardani, 2013: 60)

Tujuan magang juga dapat berupa mempersiapkan pada dunia kerja, melalui pengalaman magang siswa/peserta didik dapat mempraktikkan teori yang diterima pada praktik nyata di lapangan. Sehingga akan terjadi sinkronisasi antara pembelajaran di sekolah dengan di lapangan/dunia kerja. Dalam sebuah penelitian disebutkan :

*“...Internship experience marks a very important milestone for aspiring Business Graduates yearning to assimilate theoretical knowledge and practical business acumen in their pursuit for excellence...”*(Dabke, 2015 : 393)

Yang artinya, pengalaman magang menandai tonggak penting bagi calon lulusan bisnis untuk menggabungkan teori pengetahuan yang diterima dengan praktik bisnis dalam berlomba-lomba mengejar keunggulan

Berdasarkan penjelasan ahli mengenai tujuan magang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan magang berkaitan dengan optimalisasi diri peserta didik dalam memperoleh keterampilan bekerja serta memantapkan kualitas keterampilan yang telah diperoleh ketika berada di pelatihan/sekolah.

### **2.5.3 Unsur-unsur Pembelajaran Magang**

Proses pembelajaran magang memiliki beberapa unsur yang perlu mendapatkan perhatian agar proses pembelajaran tersebut dapat meningkatkan kemandirian warga belajar. Unsur-unsur tersebut adalah sebagai berikut ( Kamil, 2002: 51)

2.5.3.1 Pemegang (orang yang belajar bekerja) pada konteks pemegang ada beberapa factor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah:

- a. Bakat dan minat, hal ini sangat penting, karena melalui bakat dan minat seorang peserta magang akan dengan mudah menerima pembelajaran dari pemegang tanpa merasa terbebani.
- b. Kebutuhan, kebutuhan ini perlu diperhitungkan baik yang berkaitan dengan kebutuhan individu pemegang (*need assessment*) maupun kebutuhan paasar kerja, hal ini perlu mendapat perhatian agar tidak mengalami kesulitan setelah selesai mengikuti magang.
- c. Kemampuan, kemampuan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan megikuti magang untuk menyadap pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental yang diberikan sumber magang maupun kemampuan untuk membiayai dirinya dalam mengikuti magang.
- d. Motivasi, selain ketiga faktor yang dijelaskan ahli di atas, dalam kegiatan magang satu faktor yang penting untk diperhatikan adalah motivasi dalam belajar/bekerja. Karena motivasi akan mempengaruhi performa serta komitmen pemegang dalam bekerja. Sehingga diharapkan setelah kegiatan magang, pemegang dapat memiliki performa bekerja serta komitmen yang baik terhadap pekerjaannya ketika masuk di dunia kerja. Seperti yang dijelaskan dalam sebuah jurnal yang menyebutkan :

*“..On the importance of motivation, reseacrches have shown that employees with high job motivation show greater commitment to their job: on the other hand Workers who feel more commitment even when this are not moving forward according to the procedure , minimize the impact of this problem..”*. (Tohidi dan Jabbari 2011 :820)

Yang artinya, mengenai pentingnya motivasi, penelitian telah menunjukkan bahwa orang yang memiliki motivasi pada pekerjaan yang tinggi menunjukkan komitmen yang lebih besar pada pekerjaan mereka; dan orang yang memiliki komitmen tinggi, ketika terjadi suatu permasalahan pada pekerjaannya yang mengakibatkan sesuatu tidak dapat bergerak maju, maka motivasi dapat meminimalkan dampak dari masalah ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa calon pemegang harus memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja dan belajar di tempat magang.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah inisiatif kerja yang baik, kemampuan menganalisa perintah dan kritik. Seperti yang dijelaskan oleh Mohaidin dkk (2017 : 6) yang menyatakan bahwa :

*“...The findings of this research concerning employer’s perceptions are consistent with previous research suggesting intern must have a very good demonstrating initiative in performing work given, analytical skills and accepting criticism...”*

Yang artinya, temuan penelitian ini mengenai persepsi pengusaha yang menyarankan kepada peserta magang untuk memberikan demonstrasi yang baik , inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, serta keterampilan menerima kritik dan perintah

#### 2.5.3.2 Sumber magang (orang yang dimagangi atau permagang).

Pada komponen ini ada tiga hal yang perlu diperhatikan diantaranya adalah:

##### a. Kesediaan

Kesediaan sumber magang untuk dimagangi, menularkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki kepada pemegang, baik secara sukarela ataupun dengan

imbalan. Apabila sumber magang tidak bersedia dimagangi, tidak bersedia menularkan pengetahuan dan ketrampilannya dalam hal ini tidak mungkin terjadi proses magang

b. Kemampuan

Kemampuan dalam arti sumber magang (permagang) harus mahir dalam menguasai ketrampilan serta mahir dalam menularkan ketrampilan yang dimilikinya, serta memiliki kemauan untuk menularkan apa yang dimilikinya.

### 2.5.3.3 Pola magang

Proses pembelajaran dalam pendidikan luar sekolah, baik dalam bentuk magang atau dalam bentuk lainnya, harus dilakukan melalui berbagai pola yang mendukung terhadap proses dan keberhasilan dari proses tersebut. Untuk lebih jelasnya pola tersebut biasanya terdiri dari kebutuhan/tujuan, materi/bidang mata pencaharian, sumber, fasilitas, persyaratan, dll.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dalam pembelajaran magang antara lain pemagang, sumber magang dan pola magang. Ketiga unsur tersebut harus ada dalam pembelajaran magang dan saling terkait satu sama lain dimana pemagang merupakan orang melakukan magang, kemudian sumber magang merupakan tempat dimana orang tersebut magang dan pola kegiatan magang adalah alur yang harus dilalui pemagang dalam melakukan kegiatan magang di tempat magang.

## 2.6 Program Magang Ke Jepang

### 2.6.1 Gambaran Umum Program Magang ke Jepang

Program adalah serangkaian kegiatan yang disusun secara sistematis dalam rangka mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Program biasanya berisi tentang urutan kegiatan yang akan dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Jepang merupakan negara yang maju dalam perkembangan teknologinya serta memiliki banyak kelebihan di bidang sumber daya manusianya. Tidak heran banyak warga negara di luar Jepang yang ingin menimba ilmu dari keberhasilan Jepang. Salah satu caranya adalah dengan belajar sambil bekerja disana. Program ini bermula sejak tahun 1990 an, seperti yang dijelaskan dalam sebuah jurnal berikut :

*“Attracted by Japan’s prosperity and motivated by desire for gaining higher income, many Indonesians have been migrating to Japan in increasing numbers since the mid-1990s. Different from other destination countries, most of Indonesian workers who came to Japan is under the program called “Industrial Training and Technical Internship Program” with the main objective to get the use of actual work to obtain new knowledge and technical skills...”(Nawawi 2010:29)*

Artinya, karena motivasi untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi, banyak orang Indoensia yang ingin berangkat ke Jepang pada tahun 1990 an, tidak untuk keprluan kunjungan akan tetapi mereka berada di bawah program yang bernama *“Industrial Training and Technical Internship Program”* yang tujuan dari program tersebut adalah untuk menimba ilmu dan keterampilan tentang teknis pekerjaan di Jepang.

Pitoyo (2006: 41) juga menjelaskan bahwa program magang Jepang ini diharapkan mampu memberikan peluang adanya transfer teknologi yang lebih cepat. Hal ini patut dipertimbangkan dalam kerangka kebijakan pembangunan

nasional melalui pemanfaatan tenaga magang yang telah kembali ke tanah air . Sehingga akhirnya program pemagangan Jepang ini dapat sejalan dengan percepatan pembangunan

Dikutip dari website [wakashio.co.id](http://wakashio.co.id) dijelaskan bahwa Magang Jepang adalah suatu program belajar sambil praktek kerja yang di lakukan bagi para lulusan SLTA sederajat di Negara Jepang. Program ini dilaksanakan oleh kerjasama antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Jepang yang disebut dengan Program IM *Japan* yang di selenggarakan oleh Dinsosnakertrans propinsi di seluruh Indonesia. Program pemagangan ini pun dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan dan atau LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) swasta yang sudah mendapatkan izin dari Kementerian Tenaga Kerja RI Bidang Lattas Pemagangan. Perusahaan ataupun LPK yang bisa mengirimkan pemagang ke Jepang biasa di sebut dengan *Sending Organization* (SO). Dan di Indonesia ini selain Dinsosnakertrans RI ada juga sekitar 92 *Sending Organization* (SO) yang bisa mendidik dan mengirimkan tenaga magang ke Jepang sebagai pemagang (*Trainee*).

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa program pemagangan Jepang ini memiliki 2 jalur. Jalur pertama yaitu jalur IM Japan yang dikelola oleh Dinas Ketenagakerjaan provinsi. Program IM *Japan* sudah dilakukan sejak tahun 1993. Program ini awalnya merupakan program kerja sama antara Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia dengan *International Man Power Development Organization Japan* yang kemudian disebut IM *Japan*. IM *Japan* merupakan assosiasi pengusaha kecil dan menengah yang menerima pemagang dari luar Jepang (khususnya Indonesia). IM *Japan* ini juga sebagai sponsor dan pelindung

pemegang selama berada di Jepang dapat dikatakan IM *Japan* ini adalah bapak angkat para pemegang saat berada di Jepang.

Selain melalui IM *Japan* program magang Jepang ini juga bisa dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang juga berfungsi sebagai *Sending Organization* (SO). LPKS ini juga berperan menjadi pendamping peserta magang sampai ketika mereka di berangkatkan. LPK di sini bertugas untuk memberikan pelatihan pra-magang sebagai bekal calon siswa magang sebelum diberangkatkan ke Jepang. Meskipun statusnya hanya magang akan tetapi siswa yang mengikuti program magang ke Jepang juga harus memiliki bekal keterampilan seperti keterampilan berbahasa Jepang, dasar-dasar SOP dan lainnya. Hal ini dimaksudkan agar proses kegiatan magang (menyerap ilmu, keterampilan) dapat berjalan dengan dengan baik. Model pelatihan pra-magang ini diyakini sebagai upaya meningkatkan pengetahuan tentang bidang kerja dan tanggung jawab yang harus dilakukan sebelum memasuki dunia kerja (Ismailia dan Muhtadi 2015 : 89).

Tahapan seleksi pemagangan melalui jalur LPKS ini dilakukan sendiri oleh LPKS. Peserta yang lolos seleksi kemudian menjalani pelatihan intensif mengenai bahasa Jepang, adat kebiasaan Jepang, pelatihan fisik, pelatihan keterampilan dan kedisiplinan. LPKS yang memiliki *Sending Organization* (SO) memiliki prosedur tersendiri dalam pemberangkatan peserta didiknya. SO ini dapat disetarakan dengan Penyelenggara Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang diberikan payung hukum oleh oleh kementerian tenaga kerja. Prosedur yang dilakukan juga tidak jauh berbeda antara lain dimulai dengan rekrutmen, pengecekan dokumen, pendidikan dan pelatihan, karantina, persiapan keberangkatan dan terakhir adalah tahap pemberangkatan (Suwardjo : 2012)

Adapun lamanya waktu menjadi Pemegang (IM Japan maupun Swasta) di Jepang adalah bervariasi tergantung dari pihak perusahaan penerima di Jepang. Ada yang 1 (satu) tahun, ada yang 3 tahun, ada pula yang 5 (3+2) tahun khusus yang bagi yang memenuhi syarat dan kualifikasi untuk menambah masa magangnya.

Tujuan akhir dari program magang Jepang ini adalah menciptakan tenaga-tenaga terampil setelah mendapatkan bekal ilmu keterampilan yang dapat digunakan untuk bekerja kembali di Indonesia baik di perusahaan maupun untuk mengelola wirausaha. Sehingga dapat membantu meningkatkan perekonomian di Indonesia. Harini dan Damayanti (2015 :587) juga menjelaskan bahwa program magang ke Jepang secara tidak langsung akan menjadi sarana untuk membuka lapangan kerja baru setelah pemegang kembali ke tanah air. Selain itu program ini juga dapat meningkatkan pendapatan daerah melalui upah yang mereka bawa maupun remitan yang dikirimkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa program magang ke Jepang ini ikut berkontribusi meningkatkan perekonomian dalam negeri.

## **2.6.2 Keuntungan yang diperoleh dari program magang Jepang**

Setelah mengikuti kegiatan program magang ke Jepang, siswa yang telah pulang ke Indonesia akan mendapatkan beberapa hasil diantaranya adalah

### **2.6.2.1 Ilmu**

Dalam program magang Jepang ini peserta akan mendapatkan banyak sekali ilmu terutama bahasa Jepang, dan itu akan sangat berguna apabila setelah pulang ke Indonesia nanti, peserta akan masuk ke perusahaan-perusahaan



Jepang yang ada di Indonesia. Bahkan menjadi guru Bahasa Jepang dan lainnya. Pemegang juga akan mendapatkan keterampilan di bidang industri. Seperti yang kita ketahui bahwa Negara Jepang termasuk salah satu negara yang tingkat percepatan kemajuan dan perkembangan penguasaan di bidang sains dan teknologi, serta industri dan ekonomi, hingga zaman sekarang senantiasa diperhitungkan oleh berbagai negara di dunia dalam persaingan dunia global. Antara lain salah satu faktor yang menyebabkannya, karena orang-orang atau masyarakat Jepang pada umumnya kental dengan budaya disiplin yang tinggi dalam melakukan berbagai aktivitas. Sehingga diharapkan budaya-budaya yang membentuk tingkat pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat menular kepada peserta magang Jepang.

#### 2.6.2.2 Membentuk Sumber Daya Manusia Yang Tangguh (*ganbaru*)

Pengalaman 3 tahun yang peserta magang dapatkan selama menjadi *trainer* di Jepang, akan banyak yang dapat pelajari dari sana antara lain dari etos kerja, kebiasaan disiplin dan budaya, serta sistem kerja yang lebih praktis dan canggih. Dengan harapan nantinya pengalaman tersebut bisa peserta magang terapkan di Indonesia. Diharapkan paling tidak dengan pengalaman yaitu melihat cara kerja dan etos kerja dari negara maju, peserta magang memiliki pandangan untuk maju. Wahyuningsih (2017 : 87) menerangkan bahwa etos kerja dan budaya disiplin pada orang-orang Jepang akan membentuk sikap *Ganbaru* pada pemegang Indonesia, sehingga diharapkan dapat diaplikasikan ketika telah kembali ke Indonesia, baik untuk membuka usaha baru atau melanjutkan karir di perusahaan Jepang yang ada di Indonesia.

### 2.6.2.3 Mendapatkan Sertifikat JITCO

Sertifikat ini bisa disetarakan dengan D3 sastra Jepang, tentunya setelah setarakan di Universitas di Indonesia, jadi selama 3 tahun peserta magang di Jepang tanpa di sadari peserta magang belajar bahasa dan budaya sama dengan seperti kuliah Sastra Jepang.

### 2.6.2.4 Jaminan Kerja Setelah Pulang

Ada ratusan perusahaan Jepang yang ada di Indonesia yang siap menerima dan menempatkan peserta magang di perusahaannya. Hal ini bergantung pada perusahaan yang menjadi tempat magang ketika di Jepang, apabila perusahaan tersebut memiliki reputasi yang cukup baik dan bidang kerja yang relevan dengan perusahaan di Indonesia maka kesempatan untuk dapat bekerja di perusahaan yang ada di Indonesia semakin besar. Selain itu pengalaman kerja di Jepang juga akan menambah nilai di CV ketika melamar di suatu perusahaan bonafit di Indonesia. Selain itu, pemegang Jepang juga dipandang memiliki kemampuan yang lebih baik karena telah mendapatkan pengalaman keterampilan dan “tularan” budaya kerja Jepang seperti budaya kerja 5S yang rutin dilakukan ketika di Jepang . Kultur dunia kerja di Jepang sangat menjunjung tinggi kedisiplinan, komitmen, dan loyalitas. Prinsip kerja di perusahaan yang sering digunakan adalah Lima S, yaitu *Seiri* (ringkas), *Seiton* (rapih), *Seisho* (resik), *Seiketsu* (rawat), dan *Shitsuke* (rajin).(Wahyuningsih dan Aryanto, 2012 : 1032)

#### 2.6.2.5 Asuransi

Ada asuransi peserta magang di Jepang yang akan cair setelah peserta magang pulang ke Indonesia mengingat mahal dan pentingnya kesehatan dan jiwa peserta magang.

#### 2.6.2.6 Modal

Rata-rata uang saku yang di peroleh oleh para peserta magang di Jepang antara 80.000 Yen sampai dengan 100.000 Yen setiap bulanya atau sekitar 8-10 juta rupiah per bulan, belum lagi di tambah dengan lemburan dan jika bisa menyelesaikan kontrak sampai 3 tahun dengan baik akan mendapatkan tunjangan usaha mandiri sebesar 600.000 Yen atau sekitar 60 juta rupiah. Selain modal, peserta magang ke Jepang juga dapat memberikan kontribusi kepada daerah asal melalui pengiriman remitan (kiriman uang) yang dapat diberikan kepada keluarganya di daerah asal untuk kebutuhannya. (Ardana dkk 2011 :10) menjelaskan mengenai faktor-faktor pendukung besarnya remitan ke daerah asal sebagaiberikut :

“Pengalaman berkerja di luar negeri memberikan para tenaga kerja pandangan baru, aliran remitan dari daerah tujuan kedaerah asal tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi seperti sempitnya kesempatan kerja dan rendahnya pendapatan di daerah asal, tetapi faktor sosial juga memegang peranan penting. Faktor sosial seperti hubungan yang sangat erat antara tenaga kerja magang dengan keluarganya serta kebutuhan sanak saudaranya di daerah asal.”

Diharapkan dengan kontribusi modal dan remitan yang diberikan oleh pemegang, akan memberikan dampak positif dan dapat meningkatkan taraf ekonomi masyarakat.

## **2.7 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)**

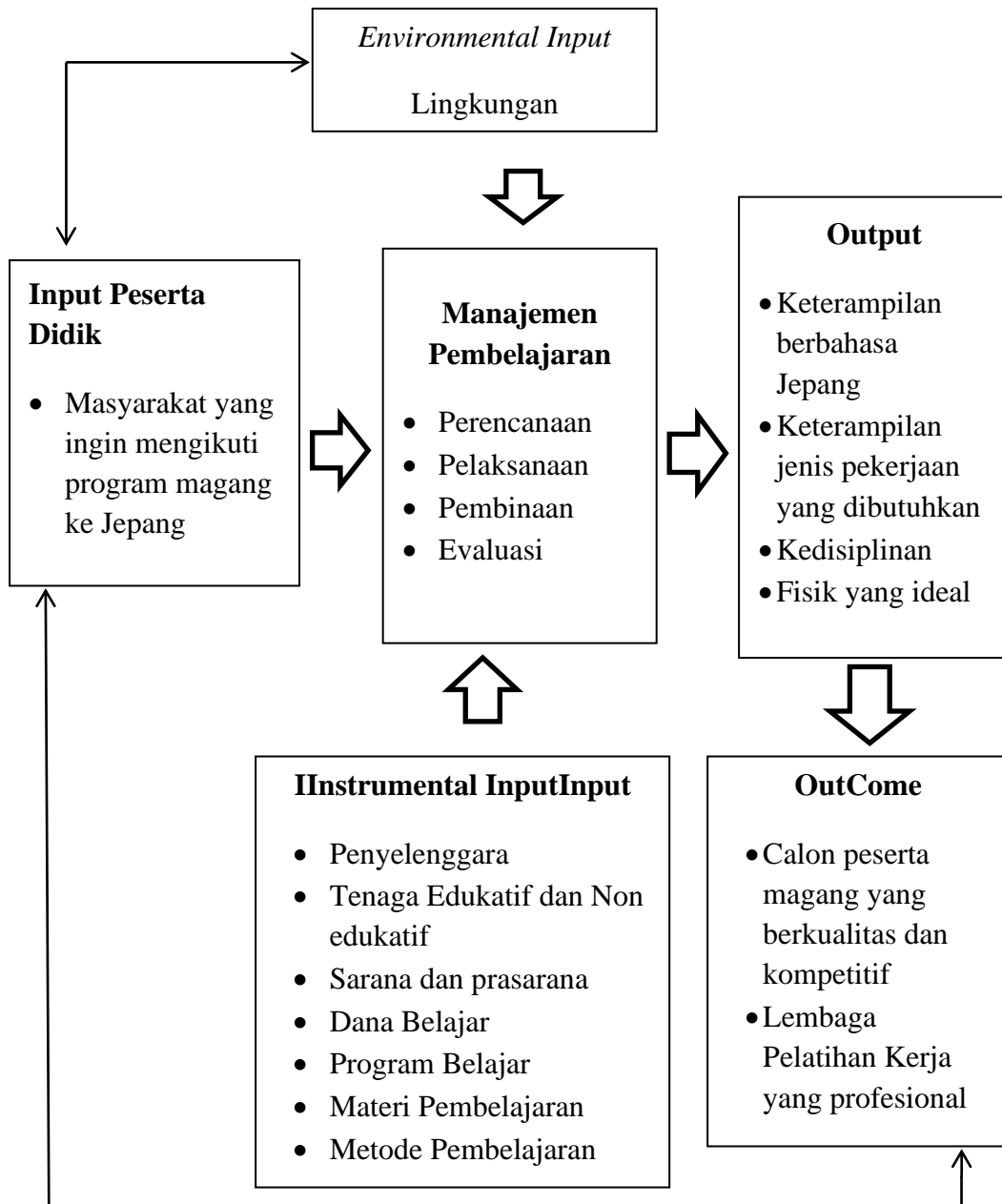
### **2.7.1 Pengertian Lembaga Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Sedangkan yang dimaksud dengan Lembaga Pelatihan Kerja yaitu lembaga milik pemerintah maupun swasta yang menyelenggarakan atau mengelola pelatihan keterampilan kerja (*life skill*). Lembaga Pelatihan Kerja adalah salah satu bentuk satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Septyana ,2013 : 82). Tugas dari Lembaga Pelatihan adalah mendesain kurikulum pembelajaran dengan cara bekerja sama dengan dunia usaha dan industri, melalui proses belajar yang berkualitas yaitu dengan mendatangkan pakar dalam pembelajaran , menyusun perangkat pembelajaran dan tujuan pembelajaran untuk membentuk kompetensi peserta didik sesuai dengan Standar Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Wikanah ,2015: 431)

## 2.8 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir memaparkan mengenai dimensi-dimensi kajian utama serta serta fakto-rfaktor kunci yang menjadi pedoman kerja dalam menyusun metode, pelaksanaan dilapangan maupun pembahasan hasil penelitian.



Gambar 2.3 Kerangka Berfikir

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan kesimpulan bahwa manajemen pembelajaran yang dilakukan pada pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou diuraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan pembelajaran dilakukan dengan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang didasarkan pada permintaan *user*, dan dipadukan dengan materi-materi bahasa Jepang dari standar JLPT (*Japan Language Proficiency Test*) . Materi pelatihan yang diberikan meliputi materi bahasa Jepang, latihan fisik, kedisiplinan dan praktik/simulasi kerja sesuai bidang.
2. Pelaksanaan pembelajaran dilakukan secara intensif dengan penggunaan asrama sebagai tempat tinggal wajib siswa, melalui penggunaan metode pembelajaran yang berbeda sesuai dengan kompetensi dari masing-masing aspek pembelajaran yang diberikan, Komunikasi dan interaksi yang terjadi sudah cukup komunikatif dan interaktif, Iklim pembelajaran dipengaruhi oleh suasana kedisiplinan sehingga pembelajaran berjalan tertib dan kondusif, motivasi diberikan kepada siswa melalui pengalaman yang diberikan oleh alumni yang pernah magang ke Jepang.
3. Pembinaan dilakukan agar jalannya pembelajaran dapat terkontrol sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai terutama berkaitan dengan aspek sikap/kedisiplinan siswa selama mengikuti kegiatan pelatihan.

4. Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan secara berkala untuk mengetahui dan mengukur kemampuan siswa dalam aspek pembelajaran yang meliputi bahasa Jepang, sikap dan kekuatan fisik. Sebagai evaluasi program, siswa merasa puas dengan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh LPK Wakashio Gakkou karena mendapatkan banyak ilmu tentang bahasa Jepang, kedisiplinan dan keterampilan kerja sebagai bekal magang ke Jepang.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan serta simpulan yang telah diuraikan, peneliti ingin menyampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan manajemen pembelajaran pelatihan persiapan program magang ke Jepang di LPK Wakashio Gakkou, saran yang ingin peneliti berikan antara lain;

1. Dalam perencanaan pembelajaran hendaknya tutor juga menambahkan materi Nasionalisme agar rasa cinta tanah air siswa tidak luntur meskipun berada di luar negeri.
2. Dalam kegiatan evaluasi, terutama untuk kegiatan *on the job training* hendaknya tutor juga ikut memantau jalannya pelatihan dan mengvaluasi kegiatan tersebut . Sehingga pelatihan akan lebih terarah dan terintegrasi dengan baik terhadap kegiatan lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiati, Ayu dan Bagus Kisworo. 2017. Manajemen Pelatihan Praseleksi Program Pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja Jiritsu. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Volume 4(2) Hal 101-118
- Amron, Agus. 2013. *Pembelajaran Kursus Bahasa Korea pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Sonagi Kendal*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Ardana, I Ketut., I Ketut Sudibia, dan I Gusti Ayu Putu Wirathi. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Pengiriman Remitan ke Daerah Asal Studi Kasus Tenaga Kerja Magang Asal Kabupaten Jembrana di Jepang. *Piramida*. Volume 7 (1), Hal 1-24
- Arifin, Zainal. 2009. *Evaluasi Pembelajaran (Prinsip-Teknik-Prosedur)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariz, Denden. 2012. Evaluasi Hasil Belajar Keterampilan Komputer Berbasis Kompetensi (Studi Kasus Kursus Komputer Program Aplikasi Dasar di Lembaga Pendidikan Kursus Kharisma College Kecamatan Ciranjang Kabupaten Cianjur). *Jurnal Empowement*. Volume 1(2) Hal 130-140
- Bisnis.com (29September 2016). Tersedia online di <https://m.bisnis.com/amp/read/20160929/12/5882019/kemenaker-berangkatkan-178-peserta-program-magang-ke-Jepang> diakses tanggal 2Mei 2019 pukul 20.00
- Dabke, Deepika. 2015. Determinants of Internship Satisfaction in Management Education Students. *Int. J. Management in Education*. Volume 9(4) Hal 379-395
- Darmawan, Dadan. 2017. Penerapan Model Pelatihan On The Job Training (Magang) dalam Pelatihan Otomotif yang Diselenggarakan oleh Balai Pelayanan Pendidikan. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah*. Volume 2(2), Hal 16-123
- Djumarah, Saiful Bahri dan Zain, Aswan. 2014. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fakhrudin dan Utsman. 2016. Dialogical Learning Strategies to Form Character in the Alternative School “Qaryah Thoyyibah” in the Kalibening Village,

Salatiga, Central Java. *Journal of Asian Scientific Research*. Volume 6(2), Hal 34-40

- Fakhrudin. 2011. *Evaluasi Program Pendidikan Non Formal*. Semarang: UNNES PRESS.
- Febriani. 2013. Model Perencanaan Bagi PJTKI dan Lembaga Tempat Pelatihan yang Berkualitas untuk Mewujudkan Ekspor Tenaga Kerja yang Profesional. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 17(1), Hal 41-50
- Hamalik, Oemar. 2014. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hanafi, Syadeli., Sholih dan Virgianti Dwi Fadillah.2018 . Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik dalam Meningkatkan Keterampilan Membatik Karyawan Melalui Job Training di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah*. Volume 3(1), Hal 72-85
- Handayani, Soewarno. 2007. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Bina Aksara
- Hapsari, Melati Indri. 2016. Pengkajian Program Kursus dan Pelatihan Terkait dengan Jenis Keterampilan, Sertifikasi dan Penempatan Lulusan. *Journal of Nonformal Education*. Volume 2(1). Hal 71-80
- Harini, Setyasih dan Christy Damayanti. 2015. Kerjasama Indonesia-Jepang dalam Meningkatkan Keterampilan TKI (Studi Kasus Pelatihan Bahasa dalam Program Magang di Technopark Ganesha Sukowati Sragen. *Eksplorasi* . Volume 27 (2). Hal 587-593
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, Dayat. 2017. Pengelolaan Pembelajaran Berbasis Kewirausahaan Masyarakat Program Kejar Paket C. *Journal of Nonformal Education*. Volume 3(1). Hal 1-10
- Ika Lestari. 2013. *Pengembangan Bahan Ajar Berbasis Kompetensi*. Padang : Akademia Permata.
- IMM Japan .2008. *Program Penerimaan Trainee Asing untuk Pelatihan dan Keterampilan*.(<http://www.imm.or.jp/in/kensyu2.html> diakses tanggal 4 Mei 2019 pukul 21.30)

- Iskandarwassid dan Sunendar, Dadang. 2011. *Strategi Pembelajaran Bahasa*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Ismailia, Titik dan Ali Muhtadi. 2015. Pengembangan Program Pelatihan Pra-Magang Mahasiswa Program Studi Bahasa Inggris Politeknik Negeri Jember. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*. Volume 2(2), Hal 132-142
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Kata Data.com. 2019. *Jumlah Penduduk Indonesia Mencapai 267 Juta Jiwa*. (<https://databooks.katadata.co.id/datapublish/2019/10/04/jumlah-penduduk-indonesia-mencapai-267-juta-jiwa.html> diakses tanggal 5 Mei 2019 pukul 21.00)
- \_\_\_\_\_. 2019. *Jumlah Peserta Magang di Luar Negeri Terus Meningkat*. (<https://amp.katadata.co.id/Berita/2019/05/29/Jumlah-peserta-program-magang-di-luar-negeri-terus-meningkat> ) diakses tanggal 30 Mei 2019 pukul 21.00
- Kim, Woocheol., Heh Youn Shin., Heajung Woo dan Jiyoun Kim. 2019. Further Training Needs for TVET Trainers: Lessons from a National Survey on Rwandan TVET Trainers' Instructional Competencies. *Journal of Technical Education and Training*. Volume 11 (2) Hal 32-45
- LPK Wakashio Gakkou. .2015. *Pengertian Magang ke Jepang*. ([https://lpk.wakashio.co.id/pengertian -magang-ke-Jepang/](https://lpk.wakashio.co.id/pengertian-magang-ke-Jepang/) diakses pada tanggal 7 Mei 2019 pukul 20.00)
- Martalena, Nely Suroyya., Dwi Atmanto dan Jenny Sista Siregar. 2019. Evaluation of Beauty Training Programs in Regional Work Training Center of East Jakarta Using the Goal Free Evaluation Model. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. Volume 9 (1), Hal 54-62
- Mohaidin, Nur Jannah., Masniza Supar., Mohd Adha Ibrahim dan Morni Hayati Jaafar Sidik. 2017. Employers' Perception on Internship Programme. *SHS Web of Conferences*. Volume 36(100) Hal 1-7
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchtadi, Deddy. 2012. *Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills Education)*. Bandung:Alfabeta
- Mulyasa. 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Muriah, Siti. 2012. Peran Supervisi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Dinamika Ilmu*. Volume 12(1), Hal 1-15
- Mustamin, Abdul Aziz. 2016. Rekonstruksi Konsep Strategi dan Perencanaan dalam Pembelajaran. *At-Ta'lim*. Volume 15 (2), Hal 372-387
- Nawawi. 2010. Working in Japan as a Trainee: The Reality of Indonesian Trainees Under Japan's Industrial Training and Technical Internship Program. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Volume 5(2), Hal 29-52
- Nurseto. 2011. Membuat Media Pembelajaran yang Menarik. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* .Volume 8(1), Hal 19-35
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pitoyo, Agus Joko. 2006. Pemagangan Luar Negeri Tenaga kerja : Proses , Pendapatan, dan Alih Teknologi. *Populasi*. Volume 17(1) Hal 41-52
- Ridwan, Ilham dan Suryono. 2015. Evaluasi Program Pelatihan Vokasi di Sanggar Kegiatan Belajar Ujung Pandang Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat* . Volume 2(2), Hal 145-155
- Rifa'i RC, Achmad. 2009. *Desani Pembelajaran Orang Dewasa*. Semarang: Unnes Press.
- Rifa'i, Ahmad dan Anni, Catharina Tri. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UPT UNNES PRESS.
- Rispati, Firsah Hadi., Rodhiyah S, dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Volume 2(3). Hal 1-8
- Rosyid, Muhammad., Moch. Sulthoni, Nazahah Ulin Nuha, dan Zakiyah Arifa. 2019. Manajemen Perencanaan Pembelajaran Aktif di Lembaga Kursus Bahasa Arab Al-Azhar Pare Kediri. *Lisania*. Volume 3(1), Hal 1-20
- Sanjaya. Wina. 2011. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standart Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Senjawati, Riski Arum dan Fakhruddin. 2017. Motivasi Warga Belajar dalam Mengikuti Pendidikan Kesetaraan Program Kelompok Belajar Paket C. *Journal of Nonformal Education*. Volume 1, Hal 40-46
- Septyana, Hardhike. 2013 . Manajemen Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Fortuna

- Dukuh Siberuk Desa Siberuk Kabupaten Batang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Volume 2(2), Hal 46-50
- Setiyono, Nugroho Agus dan Sungkowo Edy Mulyono. 2017. Manajemen Pembelajaran Tata Kecantikan Rambut Kejar Paket C Skb Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Volume 4(2). Hal 55-68
- Siagian, Sondang. 2012. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sikapas.blogspot.com. 2016. Pengertian Pengelolaan Kelas Menurut Para Ahli. (<http://sikapas.blogspot.com/2016/09/15-pengertian-pengelolaan-kelas-menurut.html>) Diakses pada 3 Mei 2019, pukul 20.00
- Sintiawati, Rani., Basuki Wibawa & Jenny Sista Siregar. 2018. Evaluasi Program Kursus Keterampilan di Lembaga Kursus Pelatihan (LKP) Karya Jelita Kota Bandung, Jawa Barat (Penerapan Model Evaluasi Cippo). *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah*. Volume 3(2). Hal 122-134
- Siswanto. 2011. *Pengembangan Kurikulum (Pelatihan Pendidikan Nonformal)*. Semarang: Unnes Press.
- Sudjana, Djuju. 2000. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Penegembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production
- Sudjana, Nana . 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sufyan, Muhammad Anis., Khomsun Nurhalim dan Imam Shofwan. 2019. Learning Management of Nonformal Education Units in Sanggar Kegiatan Belajar. *Journal of Nonformal Education*. Volume 5(1), Hal 57-66
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto, Joko. 2007. *Pendidikan Nonformal (Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, dan Pemberdayaan Masyarakat)*. Semarang: Unnes Press.
- Suwardjo. 2012. Prosedur Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). *Smooting*. Volume 7(1), Hal 34-51
- Terry. 1986. *Asas-Asas Manajemen*. Terjemahan Winardi. Bandung : Alumni

- Tohidi, Hamid, Mohammed Mehdi Jabbari. 2011. The Effect of Motivation in Education. *Procedia Social and Behavioral Science*. Volume 30 Halaman :820-824.
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Persepektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta: ORYZA.
- Ünal, Ali. 2010. Analysis of Perception on Supervisors in Primary Education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol 2, Hal 5028-5033
- Wahyuningsih, Tri Mulyani., Bayu Aryanto. 2016. Implementasi Budaya Kerja 5 S dan Hourensou Oleh Para Eks-Pemegang di Jepang dalam Dunia Kerja di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi\_U)*. Volume 2, Hal 1032-1039
- Wahyuningsing, Tri Mulyani. 2017. Pengaruh Karakter Ganbaru Terhadap Etos Kerja Pada Eks-Pemegang di Jepang. *Lite*. Volume 13(1), Hal 88-93
- Wardani, Pandu Yoda Aneke. 2012. Model Pembelajaran Magang ( Studi pada Pengrajin Logam di Sentra Home Industri Logam Kelurahan Kejambon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal ). *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Volume 1 (2) Hal 70-77
- Widiasih, Eka dan Tri Suminar. 2015. Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan. *Journal of Nonformal Education*. Volume 1(1), Hal 89-95
- Wikanah. 2015. Pengelolaan Pembelajaran Berbasis Kualitas di Lembaga Kursus dan Pelatihan Magistra Utama Kota Semarang. *Journal of Nonformal Education*. Volume 1(1). Hal 43-50