

MANAJEMEN PELATIHAN PRASELEKSI PROGRAM PEMAGANGAN KE JEPANG DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA JIRITSU

Dessy Ayu Alfianti, Bagus Kisworo

Universitas Negeri Semarang

dessyalfianti@gmail.com, bagus.kisworo@mail.unnes.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan hambatan-hambatan dalam pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) JIRITSU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian adalah pimpinan, instruktur dan peserta didik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU mulai dari perencanaan yaitu identifikasi kebutuhan yang berdasarkan dari tes seleksi pemagangan ke Jepang. Hasil identifikasi sebagai dasar menetapkan tujuan materi, metode, media, sarana prasarana, sosialisasi, pembiayaan perekrutan peserta didik dan instruktur, pembagian tugas dan koordinasi. Pelaksanaan pelatihan meliputi kegiatan pembelajaran yang terbagi menjadi beberapa kelompok berdasarkan tingkatan. Penilaian dilakukan secara formatif dan sumatif berupa teori dan praktek. Hambatan pelatihan berasal dari peserta didik dan instruktur.

Kata kunci: Manajemen, Pelatihan Praseleksi Pemagangan Ke Jepang

Abstract: This study aimed to describe the planning, implementation, evaluation and constraints in the preselection training internship program to Japan in Employment Training Institute (LPK) JIRITSU. This study used a qualitative approach. Subjects were leaders, instructors and learners. Data collected by observation, interview, and documentation. Examination of the validity of the data using sources triangulation and data triangulation. Data analysis techniques including data collection, data reduction, data display and conclusion. The results showed that the management training program preselection internship to Japan in LPK JIRITSU start planning is the identification requirements of the selection test based internship to Japan. Identification results as the basis for setting goals materials, methods, media, infrastructure, dissemination, financing the recruitment of students and instructors, division of tasks and coordination. The training includes learning activities are divided into groups based on levels. Assessment conducted formative and summative form of theory and practice. Barriers to training comes from learners and instructors.

Keywords: Management, Training Preselection Internship To Japan

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan belajar masyarakat. Di Indonesia pelatihan sudah banyak dilaksanakan, tentunya dengan berbagai macam tujuan yang ingin dicapai. Kondisi yang terjadi saat ini yaitu tingginya tingkat persaingan dalam dunia kerja. Antara kesempatan kerja dan jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding. Tingginya jumlah kebutuhan akan pekerjaan sedangkan peluang pekerjaan yang masih rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak tenaga kerja yang belum siap pakai sehingga akan menimbulkan bertambahnya angka pengangguran. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2015 sebesar 6,18% meningkat dibanding TPT Februari 2015 (5,81%) dan TPT Agustus 2014 (5,94%).

Pengangguran dan rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah

ketenagakerjaan yang selalu mendapat perhatian oleh berbagai pihak. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri (Hamalik, 2005: 5).

Pelatihan yang bertujuan untuk menciptakan, menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri. Menurut Prasad (2014:1) menyatakan bahwa :

“Training is a learning experience in that it seeks a relatively permanent change in an individual that will improve his or her ability to perform the job. Training is concerned with improving and developing specified skills for a particular purpose. Training and Development program focus more on preparation for improved performance of a particular job.”

Penelitian diatas menjelaskan bahwa pelatihan adalah pengalaman belajar dalam hal mencari perubahan yang relatif permanen dalam individu yang akan

meningkatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan berkaitan dengan meningkatkan dan mengembangkan keterampilan tertentu untuk tujuan tertentu. Pelatihan dan program pengembangan lebih fokus pada persiapan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan tertentu.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk dari pendidikan nonformal. Menurut Sutarto (2007: 9) pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sistem pendidikan persekolahan yang berorientasi pada pemberian layanan pendidikan kepada sekelompok masyarakat yang karena sesuatu hal tidak dapat mengikuti pendidikan formal di sekolah.

Pemagangan merupakan salah satu model dari pelatihan yang melibatkan warga belajar untuk belajar sambil bekerja. Sehingga untuk mencapai ketersesuaian antara materi pelatihan yang diberikan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam lapangan pekerjaan. Program pemagangan IM Jepang merupakan salah satu program pemagangan

diluar negeri yang diselenggarakan atas kerjasama antara Kemenakertrans RI dengan Internasional Manpower Development Organization Japan (IM Japan).

Penyelenggaraan pelatihan juga dapat dilaksanakan melalui lembaga pelatihan kerja. LPK JIRITSU merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja swasta yang terletak di wilayah Kabupaten Semarang. LPK JIRITSU turut berperan dalam pemberdayaan sumber daya manusia dan untuk mengurangi jumlah pengangguran. Melalui programnya yaitu pelatihan praseleksi program pemagangan Jepang. Dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perlu manajemen yang baik.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) JIRITSU dan apasaja hambatan-hambatan dalam pelatihan program pemagangan ke

Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) JIRITSU.

Manajemen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pimpinan lembaga pendidikan nonformal, dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan suatu penyelenggaraan pendidikan nonformal dapat dijabarkan melalui proses yang dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan tertentu (Apriyani & Suminar, 2015:3). Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, pimpinan dan pengontrolan untuk optimasi penggunaan sumber-sumber dan pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien (Silalahi,2002:4). Manajemen dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan yang ditetapkan, dijelaskan, dan dijalankan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Perencanaan merupakan fungsi pertama dalam manajemen. Menurut Herlambang (2013:45) perencanaan adalah sebuah proses untuk merumuskan masalah-masalah yang berkembang di masyarakat, menentukan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia, menetapkan tujuan program yang paling pokok, dan menyusun langkah-langkah praktis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Pelaksanaan merupakan kegiatan yang dilakukan setelah perencanaan. Pelaksanaan merupakan implementasi dari rencana yang telah dibuat sebelumnya. Pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran dengan penyampaian materi yang dilakukan oleh fasilitator dengan peserta pelatihan (Kamil,2012:159).

Menurut Sudjana (2000:7) evaluasi adalah kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan. Dalam hasil penelitian Topno (2012:20) menyatakan bahwa:

“Process evaluation is a continual assessment of the implementation of the action plan that has been developed by organisation. It is an ongoing and systematic monitoring of the programme. A process evaluation provides information that can be used to guide the implementation of programme strategies, procedures and activities as well as a means to identify successes and failures”.

Penelitian diatas menjelaskan bahwa proses evaluasi adalah penilaian yang terus-menerus dari pelaksanaan rencana aksi yang telah dikembangkan oleh organisasi. Ini adalah pemantauan dan sistematis program. Proses evaluasi menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk memandu pelaksanaan strategi program, prosedur dan kegiatan serta sebagai sarana untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja

peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2005:10). Menurut Ghafoor, Ahmed & Asalam (2011:2) menyatakan bahwa:

“Now a days training is the most important factor in the business world because training increases the efficiency and the effectiveness of both employees and the organization. The employee performance depends on various factors. But the most important factor of employee performance is training. Training is important to enhance the capabilities of employees. The employees who have more on the job experience have better performance because there is an increase in the both skills & competencies because of more on the job experience.”

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa saat ini pelatihan adalah faktor yang paling penting dalam dunia bisnis karena pelatihan meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dan organisasi. Kinerja karyawan tergantung pada berbagai faktor. Namun faktor yang paling penting dari kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan ini penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Karyawan

yang memiliki lebih banyak pengalaman kerja memiliki kinerja yang lebih baik karena ada peningkatan keterampilan baik & kompetensi karena lebih pada pengalaman kerja.

Pelatihan memiliki peranan penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi sebuah lembaga. Menurut Singh (2014:28) menyatakan bahwa :

“Training is really essential for the efficient functioning of organisations; due to the fact that through this process the work force becomes more skilful and more productive which in turn is beneficial for every organisations.”

Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan benar-benar penting untuk fungsi efisien dari organisasi; karena fakta bahwa melalui proses ini tenaga kerja menjadi lebih terampil dan lebih produktif yang pada gilirannya di bermanfaat bagi setiap organisasi.

Magang merupakan salah satu model dari pelatihan. Magang adalah bentuk dari pelatihan di tempat kerja yang biasanya mengkombinasikan latihan kerja dengan pengajaran di ruang kelas di

sekolah kejuruan, sekolah lanjutan, akademi atau universitas (Mathis & Jackson:2002,27).

Program pemagangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah program pemagangan ke Jepang. Program pemagangan Jepang merupakan program pemerintah Kemenakertrans RI bekerjasama dengan IM Japan untuk memberikan kesempatan kepada pemuda Indonesia untuk belajar bekerja di Jepang yang berguna untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia yang nantinya bias membangun atau menciptakan lapangan kerja sendiri di Indonesia.

Lembaga pelatihan kerja merupakan salah satu lembaga/ organisasi yang menyelenggarakan kegiatan pelatihan. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 13 ayat 1 menyebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/ atau lembaga pelatihan kerja swasta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang mulai dari

perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Selain itu, mendeskripsikan hambatan-hambatan dalam pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) JIRITSU Kelurahan Bergaslor Kecamatan Bergas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) JIRITSU yang terletak di Jl. Bandungan Raya Km 01 RT 02 RW 06 Kelurahan Bergaslor Kecamatan Bergas. Subyek penelitian berjumlah 2 orang terdiri dari pimpinan lembaga dan instruktur pelatihan. Informan berjumlah 4 orang peserta didik.

Sumber data menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi serta sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teori. Teknik analisis data melalui tahap pengumpulan

data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

LPK JIRITSU berdiri pada tahun 2006. Pada tahun 2008, LPK JIRITSU mendapatkan ijin lembaga pelatihan kerja dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dengan No: 563/0300/2008. Yang selanjutnya diperbaharui dengan No 563/0783/2011. Status lembaga merupakan milik pribadi. Latar belakang berdirinya LPK JIRITSU yaitu karena banyak calon peserta tes seleksi program pemagangan ke Jepang yang tidak mampu mencapai standar kelulusan yang telah ditetapkan. Sehingga banyaknya peserta yang tidak lulus dalam tes tersebut. Dari latar belakang tersebut mendorong keinginan untuk memberikan bimbingan kepada calon peserta agar lulus pada tes praseleksi program pemagangan ke jepang yang diselenggarakan oleh Kemenakertrans dan IM Japan.

Perencanaan Pelatihan

Tahap awal dalam melakukan perencanaan pelatihan adalah identifikasi kebutuhan. Identifikasi kebutuhan dilakukan untuk mengetahui merupakan kegiatan untuk mengukur seberapa besar pelatihan perlu diselenggarakan. Pimpinan LPK JIRITSU Bp. Heri Pramono (HP) menjelaskan tentang perlunya pelatihan praseleksi untuk program pemagangan ke Jepang diselenggarakan yaitu sebagai berikut:

“Banyaknya calon peserta magang ke Jepang yang tidak lolos tes seleksi yang diselenggarakan oleh Kemenaker dan IM Japan. Dari situlah saya melihat bahwa mereka perlu dibimbing dan dipersiapkan dalam menghadapi tes tersebut agar lolos.”

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan di LPK JIRITSU yaitu melihat kebutuhan calon peserta magang untuk mempersiapkan diri dalam mengikuti tes seleksi program pemagangan ke Jepang yang

diselenggarakan oleh Kemenakertras dan IM Japan. Menurut Sudjana (2007:80) identifikasi ini merupakan kegiatan utama yang dilakukan dalam perencanaan pelatihan, karena hasil identifikasi tersebut akan memberikan masukan yang berharga dan penting bagi kegiatan lainnya dalam perencanaan pelatihan.

Setelah identifikasi kebutuhan yaitu menetapkan tujuan. Tujuan pelatihan di LPK JIRITSU Seperti yang dikatakan oleh HP yaitu sebagai berikut:

“Tujuan dari pelatihan ini yaitu untuk mempersiapkan diri agar dapat lolos pada tes seleksi program pemagangan yang diselenggarakan oleh Kemenakertras dan IM Japan. Karena tanpa LPK banyak peserta yang tidak lolos tes seleksi.”

Tujuan dari pelatihan praseleksi yang diselenggarakan di LPK JIRITSU adalah untuk membimbing calon peserta program pemagangan ke Jepang untuk dapat lulus tes seleksi. Penetapan tujuan memiliki fungsi yaitu sebagai pedoman untuk menentukan usaha yang perlu dilakukan sehingga terarah. Tujuan pendidikan dan

pelatihan merupakan pedoman dan prosedur bagi kita dalam upaya mencapai apa yang diharapkan, perubahan yang akan terjadi dari peserta diklat seperti yang dikehendaki organisasi atau orang tersebut (Atmodiwirio, 2002:108).

Materi pelatihan ditetapkan berdasarkan atas hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh HP yaitu sebagai berikut:

“mereka disini itukan belajar hanya khusus materi tes itu aja...”

Materi pelatihan di LPK JIRITSU bersumber pada tes seleksi program pemagangan ke Jepang yang diselenggarakan oleh Kemenaker dan IM Japan. Materi yang digunakan dalam pelatihan tentunya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai. Materi pembelajaran terdiri atas bahan-bahan yang disusun secara sistemik dan sistematis serta disediakan untuk dipelajari oleh peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan belajarnya (Sudjana,2007:266).

Pemilihan metode pembelajaran juga disesuaikan dengan materi dan kondisi pada kegiatan pembelajaran. Menurut Sukmadinata dalam Rusman (2012:78) setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari beberapa sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Metode pembelajaran yang akan digunakan di LPK JIRITSU disesuaikan dengan materi dan tidak menerapkan hanya satu metode dalam kegiatan pembelajaran.

Pada kegiatan pembelajaran tutor memerlukan alat bantu dalam menyampaikan materi kepada peserta didik. Menurut Sudjana (2007:162) media pembelajaran (learning devecses) adalah alat bantu yang digunakan dalam pelaksanaan metode dan teknik pembelajaran dalam pelatihan. Media pembelajaran yang digunakan LPK JIRITSU menggunakan media standar. Instruktur tidak merancang media khusus dalam pembelajaran.

Sosialisasi yang dilakukan oleh LPK JIRITSU yaitu dengan

menyebarkan informasi melalui brosur, MMT dan sosialisasi langsung. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Pimpinan Lembaga yaitu HP sebagai berikut:

“jadi ada 2 cara, pertama brosur atau MMT, kedua dengan sosialisasi ke daerah. Jadi gini, saya kedaerah-daerah seperti kabupaten atau kecamatan memilih orang yang mau mempublikasikan...”

Penerimaan peserta didik di LPK JIRITSU dilakukan berdasarkan dari persyaratan yang telah ditetapkan oleh Kemenakertrans dan IM Japan dan tidak mempermasalahkan kemampuan dari peserta didik. Penerimaan instruktur di LPK JIRITSU hanya mempertimbangkan sebagai mantan peserta magang. Proses penerimaan atau rekrutmen bagi instruktur pelatihan praseleksi pemagangan ke Jepang tidak melalui tes. Pengalaman menjadi mantan peserta magang Jepang menjadi bekal bagi instruktur karena sudah memahami kondisi lapangan yang ada. Karena kompetensi, kualifikasi dan pengalaman seorang instruktur merupakan modal utama. Guru merupakan faktor penentu yang

sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan (Rusman, 2012:58).

Sarana prasarana dan fasilitas yang ada di LPK JIRITSU layak dan memenuhi kebutuhan pelatihan. Ketersediaan sarana prasarana dan fasilitas yang layak dan memadai akan mendukung proses pembelajaran. Pembiayaan pelatihan berasal dari swadaya peserta didik. Besar biaya pendidikan di LPK JIRITSU yaitu sebesar 5.000.000,00 (lima juta rupiah).

Pembagian tugas dalam penyelenggaraan pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU belum terbagi dengan baik. Hal tersebut terlihat dari adanya rangkap jabatan. Dalam suatu lembaga perlu adanya pembagian tugas dengan baik agar pekerjaan dan tugas dapat dijalankan dengan efektif. Pembagian pekerjaan adalah kegiatan mengurai pekerjaan dalam satuan-satuan tugas yang terspesialisasi sehingga tiap orang

anggota organisasi mengerjakan dan bertanggungjawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas dan bukan keseluruhan tugas (Silalahi, 2002:201).

Koordinasi dilakukan dalam bentuk diskusi dan bersifat kekeluargaan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh HP yaitu sebagai berikut:

“Jadi kami itu koordinasinya kekeluargaan terus sistem pembelajarannya kondisional tidak pakem-pakem yang penting adalah mereka lulus...”

Koordinasi dilakukan untuk mengkomunikasikan segala sesuatu yang ada dalam penyelenggaraan pelatihan. Menurut Silalahi (2002:201) koordinasi adalah integrasi dari kegiatan-kegiatan individual dan unit-unit ke dalam suatu usaha bersama yaitu bekerja ke arah tujuan bersama.

Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan berdasarkan atas perencanaan yang telah dibuat

sebelumnya. Pelaksanaan pelatihan harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya (Wulandari & Ilyas, 2015:109). Dalam pelaksanaan pelatihan meliputi waktu pelatihan, materi pelatihan, metode dan media yang digunakan oleh instruktur, persiapan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, komunikasi dan motivasi.

Pelaksanaan pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU dilakukan selama 4 bulan. Pembelajaran dilakukan hari Senin- Jumat mulai dari jam 08.00 – 14.00 dengan alokasi waktu dalam pelatihan 640 jam pelajaran. Materi pelatihan dalam pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang dijelaskan oleh HP yaitu sebagai berikut:

“materi yang diajarkan disini itu ya mba, materi untuk tes rekrut yaitu matematika, fisik dan wawancara. Kalau fisik itu ada latihan lari 3km 15 menit, push up 35 kali sama sit up 25 kali. Terus

bahasa jepangnya dari bab 1 sampai bab 25. “

Dengan materi pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pada calon peserta magang berupa bahasa jepang, matematika, fisik, dan wawancara. Materi pembelajaran pada pelatihan pada dasarnya adalah sekumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai tertentu untuk mencapai tujuan pelatihan (Sudjana,2007:148).

Instruktur di LPK JIRITSU menggunakan metode ceramah, demonstrasi, diskusi, tanya jawab. Menurut Sanjaya (2011:147) metode ceramah dapat diartikan sebagai cara menyampaikan pelajaran melalui penuturan lisan atau penjelasan langsung kepada sekelompok siswa. Metode demonstrasi adalah metode penyajian pelajaran dengan memperagakan dan mempertunjukkan kepada siswa tentang suatu proses, situasi atau benda tertentu. Metode diskusi adalah metode pembelajaran yang menghadapkan siswa pada suatu permasalahan.

Media pembelajaran menurut dapat memenuhi tiga fungsi utama apabila media itu digunakan untuk perorang, kelompok, atau kelompok pendengar yang besar jumlahnya, yaitu (1) memotivasi minat atau tindakan, (2) menyajikan informasi, dan (3) memberikan instruksi (Kemp & Dayton dalam Arsyad, 2011:19). Penggunaan modul sebagai media pembelajaran dalam pelatihan ini juga disampaikan oleh AS yaitu:

“kalau disini kan lebih banyak menghafal ya jadi komunikasi saja sudah cukup. Dan modul saja sudah cukup”

Di LPK JIRITSU media pembelajaran yang digunakan yaitu *white board* dan modul. *White board* digunakan oleh instruktur dalam menyampaikan materi kepada peserta didik. Modul yang digunakan di LPK JIRITSU didalamnya telah berisi materi-materi bahasa jepang yang disesuaikan dengan materi tes seleksi pada program pemagangan ke Jepang.

Kesiapan instruktur dalam pembelajaran akan mempengaruhi

proses pembelajaran. Menguasai materi merupakan salah satu persiapan yang perlu dilakukan instruktur. WG menjelaskan bahwa:

“persiapannya yaitu ya menguasai materi. Jadi untuk pengkondisian saat memulai pembelajaran tentunya disiapkan dikelasnya, itu nanti seperti budaya di Jepang segala sesuatu ketika memulai pembelajaran itu harus ada laporan-laporan bahwa kelas sudah siap.”

Pengkondisian kelas sebelum memulai pembelajaran seperti yang disampaikan oleh WG dilakukan oleh peserta didik. Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam mengelola kelas (Rusman, 2012:77). Persiapan pembelajaran yang harus dilakukan oleh instruktur yaitu menguasai materi pelatihan dan peserta didik mempersiapkan kelas untuk pembelajaran.

Komunikasi yang ada pada pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU yaitu menerapkan sistem

senioritas. Hal ini didukung dengan penjelasan dari salah satu peserta didik AS bahwa :

“Biasanya gini disinikan ada senioritas. Jadi gini awalnya kan kita diterangkan dulu oleh guru ya senseinya dulu. Kalau udah selesai menerangkan 1 bab misalkan nanti kita latihan sama teman-teman yang lain yang udah senior gitu.”

Sehingga terjalin

komunikasi yang baik antara sesama peserta didik dan instruktur. Instruktur selalu memberikan motivasi kepada peserta didiknya untuk menumbuhkan semangat dan minat belajar. Sebagaimana yang disampaikan oleh WG yaitu sebagai berikut:

”salah satu memotivasi siswa itu macam-macam ada yang secara frontal saya kasih benar-benar saya jatuhkan mentalnya biar dia membalik lagi. Tapi kalau down mentalnya lha itu nanti kita cari solusinya oh seperti ini. Kurang lebih seperti itu sih mba kalau memotivasi mental itu.”

Menumbuhkan motivasi dapat dilakukan dengan *reinforcement*, yaitu memberikan penguatan dalam bentuk

penghargaan, baik dengan sikap, gerakan anggota badan, ucapan, dan bentuk tertulis (Rusman, 2012:60). Motivasi sangat dibutuhkan oleh peserta didik. Motivasi yang diberikan oleh instruktur dalam bentuk ucapan atau kalimat penyemangat.

Evaluasi Pelatihan

Setiap penyelenggaraan pelatihan evaluasi penting dilakukan. Dengan dilakukannya penilaian atau evaluasi penyelenggara dapat mengetahui ketersesuaian pada pelaksanaan pelatihan dengan perencanaan di awal. Selain itu dapat melihat tingkat pencapaian dari peserta didik sebagai hasil dari kegiatan pembelajaran maupun penyelenggara dari pelatihan.

Evaluasi yang dilakukan di LPK JIRITSU terhadap peserta didiknya berbeda-beda. Perbedaan tersebut berdasarkan pada pencapaian materi oleh peserta didik.

WG menjelaskan bahwa:

“evaluasi tahapannya di bagi menjadi 2 tadi. Tahapan tes rekrut dan tes bahasa. Kalau evaluasi di

tes rekrut itu meliputi tes matematika dan fisik.”

Menurut Rusman (2012:78)

penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Instruktur melakukan evaluasi pada saat pembelajaran dan pada saat akhir, sebelum peserta didik melakukan tes praseleksi yang diselenggarakan oleh Kemenakertrans dan IM Japan. Evaluasi belajar peserta didik menurut WG yaitu sebagai berikut:

“untuk matematika dari teori-teori yang ada kita kasih contoh soal. Contoh soal yang akan keluar nanti pada saat tes yang sebenarnya. Contoh soalnya hampir sama yang mungkin nilainya yang agak beda. evaluasi di fisik kita praktek di wujil gitu kan. Nah kalau bahasa biasanya kita berupa ngorol langsung, lisan. Misal selesai bab 10 nah itu langsung komunikasi dengan bahasa jepang.”

Pada pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang dilakukan dengan ujian tertulis dan

ujian praktek. Standar nilai yang ditetapkan di LPK JIRITSU berdasarkan penjelasan dari HP yaitu pada tes tertulis nilainya minimal 80. Karena pada pelatihan daerah minimal 75. Lari 3 km dengan waktu 15 menit, push up 35 kali dan sit up 25 kali. Sehingga menerapkan lebih tinggi agar peserta didik dapat lolos. Dan didukung juga dengan latihan hanasu yaitu miru, kiku, hanasu.

Evaluasi program pelatihan adalah kegiatan yang teratur dan berkelanjutan dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk memperoleh data yang berguna bagi pengambilan keputusan. Di LPK JIRITSU hasil kegiatan pembelajaran digunakan sebagai alat mengevaluasi program. Dengan melihat hasil belajar peserta didik dapat menunjukkan tingkat keberhasilan dari penyelenggaraan pelatihan.

Hambatan Pelatihan

Hambatan dalam penyelenggaraan pelatihan dapat berasal dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Menurut Sudjana (2007:101) lingkungan internal adalah

kekurangcocokan sistem pelatihan, program pelatihan, sumber daya manusia, dan manajemen pelatihan. Sedangkan lingkungan eksternal mencakup keterbatasan lingkungan sosial dan lingkungan alam yang berkaitan dengan pelatihan.

Hambatan yang dihadapi dalam pelatihan praseleksi yaitu pada peserta didik dan instruktur. Hambatan- hambatan yang dihadapi dalam pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU lebih kepada peserta didik. Seperti yang disampaikan oleh WG yaitu sebagai berikut:

“Kendala-kendala itu menurut saya hanya faktor nonteknis, masing-masing peserta mungkin palah kendalanya itu diluar program ini. Contohnya mungkin hanya masalah pribadi. Ya wajar lah...”

Selain itu HP juga menjelaskan bahwa:

“Susahnya itu kalau peserta waktu pelajaran matematika SD jelek. Ada lho mba yang 7x3 itu ditanya mikirnya lama. Waktu bisa jawab 7x3 ditanya lagi 3x7 tidak tau. Itu beneran ada.”

Kemampuan memahami materi pembelajaran dan psikologi yang pada peserta menjadi kendala dan tantangan tersendiri bagi instruktur dalam menangani peserta didik kegiatan pembelajaran. Selain itu, terbatasnya jumlah instruktur. Hanya ada satu instruktur dalam kelas yang didalamnya dibagi menjadi beberapa kelompok. Sehingga hambatan berasal pada lingkungan internal yaitu dari sumber daya manusia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disampaikan maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU diawali dengan melakukan identifikasi kebutuhan

pelatihan. Setelah melakukan identifikasi yaitu menetapkan tujuan. Hasil dari identifikasi kebutuhan digunakan sebagai dasar untuk materi pelatihan, metode, media, sarana dan prasarana, rekrutmen dan rekrutmen peserta didik, sosialisasi. Sumber pembiayaan yang berasal dari peserta didik. Pembagian tugas disesuaikan dengan jabatan dan koordinasi dilakukan untuk mengkomunikasikan segala sesuatu dalam penyelenggaraan pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU merupakan proses berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Proses penyampaian materi dengan menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai. Kegiatan pembelajaran dilakukan dengan melakukan pembagian kelompok sesuai dengan materi pembelajaran. Membangun komunikasi antara instruktur dan antar peserta didik sehingga dapat saling memberikan motivasi dalam mengikuti pelatihan.

Evaluasi pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU dilakukan

untuk mengetahui tingkat keberhasilan program pelatihan. Evaluasi pembelajaran dilakukan secara formatif dan sumatif. Bentuk evaluasi berupa tes tertulis dan praktek untuk mengetahui hasil dari pelatihan.

Hambatan-hambatan dalam pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK JIRITSU yaitu pada kegiatan pembelajaran. Hambatan internal dalam kegiatan pembelajaran yaitu terletak pada peserta didik dan instruktur. Kemampuan peserta didik dalam pemahaman materi menjadi kendala tersendiri yang harus dihadapi oleh instruktur. Dan hanya satu instruktur yang aktif untuk beberapa kelompok sehingga pembelajaran kurang efektif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan maka disarankan LPK JIRITSU diharapkan dapat menambah jumlah pengurus, agar dalam pembagian tugas dapat efektif dan tidak ada yang merangkap jabatan. Pada kegiatan pembelajaran

instruktur diharapkan mampu mendorong minat belajar peserta didik dengan menggunakan metode yang bervariasi dalam menyampaikan materi. Evaluasi pelatihan sebaiknya tidak hanya melihat dari hasil belajar peserta didik, tetapi juga dilakukan mulai dari perencanaan dan pelaksanaan. Instruktur diharapkan dapat memberikan jam tambahan bagi peserta didik yang kesulitan dalam memahami materi pembelajaran dan diharapkan dapat menambah jumlah instruktur agar bukan hanya satu instruktur saja yang aktif dalam kegiatan pembelajaran. Sehingga setiap kelompok belajar ada instruktur yang mendampingi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Fitri & Suminar, Tri. 2015. *Manajemen Penyelenggaraan ProgramBina Keluarga Remaja Melalui Kegiatan Keterampilan Merajut Di RW 06 Kelurahan Bandarjo Ungaran Barat*. Journal of Nonformal Education and Community Empowerment Volume 4 Number 1
- Arsyad, Azhar. 2011. *Media Pembelajaran*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

- Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya
- Ghafoor, Raja Abdul, Furqan Ahmed, Muhammad Aslam. 2011. *Impact of Training and Development on Organizational Performance*. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Ketenagakerjaan : Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen (cara mudah memahami ilmu manajemen)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Prasad, Kongala Ram. 2014. *Analysis Study on Training and Development Programs on Human Resource Talent: With Special Reference to National Thermal Power Corporation*. The International Journal Of Business & Management Volume 2 Issue 7
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Sanjaya, Wina. 2011. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta : Kencana
- Singh, Vikram. 2014. *Role of Staff Training and Personality Development Programs in Hotels and Restaurants*. International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications Volume 3 Issue 10
- Silalahi, Ulber. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Madar Maju
- Sudjana, Djudju. 2000. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production
- _____. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production
- Sutarto, Joko. 2007. *Pendidikan Nonformal (Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, dan Pemberdayaan Masyarakat)*. Semarang : Unnes Press
- Topno, Harshit .2012. *Evaluation of Training and Development :*

An Analyss of Various Models. IOSR Journal of Business and Management Volume 5, Issue 2

Wulandari, Nur Aina Dwi & Ilyas.
2015. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja di BLKI Semarang. Journal of Nonformal Education and Community Empowerment Volume 4 Number 2*