**Efektivitas Program Magang Di Lembaga Pelatihan Kerja Bahasa Jepang Hikari Gakkai**

**Yuni Azwita1, Christina Pricilia Putri Purba2, Indra Sudrajat3**

1,2,3Jurusan Pendidikan Non Formal, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jl. Ciwaru Raya, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Banten-Indonesia

Email: 2221210077@untirta.ac.id 1 2221210091@untirta.ac.id 2 indra.sudrajat@untirta.ac.id 3

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah lembaga kursus dan pelatihan sangat efektif memberikan peluang kepada masyarakat melalui program magang nya. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif, dimana kami memaparkan bagaimana efektivitas program kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahasa Jepang dalam memberangkatkan peserta didiknya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview dan studi pustaka melalui artikel jurnal yang tersedia di halaman jurnal terpercaya. Interview dilakukan bersama dengan salah satu co founder sekaligus tutor dari Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahasa Jepang Hikari Gakkai. Berdasarkan hasil analisis data, program magang ke Jepang di LKP Hikari Gakkai sangat efektif untuk terus dilanjutkan dan dikembangkan, hal tersebut didasari dengan tutor yang mampu menyusun pembelajaran dan pelatihan yang sesuai dengan peserta didiknya yang membuat peserta didik dapat dengan mampu berangkat ke Jepang dengan keterserapan materi yang didapat melalui tutor.

**Kata Kunci: Efektifitas; Pelatihan Bahasa; Program; Prosiding; Seminar**

**PENDAHULUAN**

Dewasa ini, arus informasi dan mobilisasi melaju dengan amat pesat. Hal ini dinamai dengan globalisasi, globalisasi tidak dapat kita hindari, menurut Gannon dikutip dari Ade Kusuma, et al. (2016:62) Makin meningkatnya ketergantungan antara pemerintah, perusahaan bisnis maupun perusahaan non bisnis, dengan masyarakat merupakan ciri yang merujuk pada globalisasi. Globalisasi merujuk pada perkembangan yang cepat dan mendalam dalam jaringan hubungan dan ketergantungan yang menjadi ciri kehidupan sosial moderen. Ia melahirkan keterkaitan yang bersifat kompleks dan multidimensional. Dalam kerangka yang umum globalisasi mentransformasikan sikap mental dan cara pandang yang dapat menjadi faktor penyatu maupun pemecah (Tomlinson, 1999:1-12). Sementara itu Robertson mendefinisikan globalisasi sebagai suatu konsep yang menekankan baik pada kondisi dunia dan intensifikasi kesadaran dunia secara keseluruhan (Robertson, 1992:8).

Dengan adanya globalisasi ini menjadikan Bangsa Indonesia menerima banyak dampak baik positif maupun negatif seperti kebudayaan, ilmu pengetahuan. Tidak sampai disitu pengaruh globalisasi ini juga membawa para SDM dari negara maju untuk ikut membangun perusahaan di negara berkembang. Di Indonesia sendiri sudah tak terhingga banyaknya corporate negara maju. Salah satunya adalah perusahaan dari Negeri Sakura atau Jepang, dimana perusahaannya bergerak di berbagai bidang. Dikutip dari laman industri.co.id bahwa ada kurang lebih 1.700 perusahaan Jepang di Indonesia yang bergerak dibidang manufaktur dan non-manufaktur. Dapat dipastikan bahwa stakeholder dari perusahaan Jepang ini adalah mereka yang memang merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) dari negeri Sakura tersebut atau SDM yang berkompeten di bidangnya dan yang tak kalah penting juga sumber daya manusia (SDM) yang mampu menguasai Bahasa Jepang.

Dengan melihat adanya peluang tersebut maka pendidikan di Indonesia merancang tujuan yang dapat mengembangkan kemampuan para sumber daya manusianya berdasarkan era global ini. Karena dalam era 4.0 ini salah satu tantangan pendidikan ialah mengkompetenkan sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan dunia yang luas. Menurut Suyanto & Hisan (2000;8) seharusnya pendidikan nasional memiliki visi yang sejalan dengan demokrasi dengan begitu akan proses pemberdayaan akan terjadi dan berlangsung secara demokratis dan menyeluruh ke setiap komponen masyarakat.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa ada 3 jalur pendidikan di Indonesia, yaitu Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal, dan Pendidikan Informal. Pendidikan formal ialah pendidikan wajib selama 12 tahun yang meliputi Sekolah Dasar (SD) selama 6 tahun, Sekolah Menengah Pertama (SMP) selama 3 tahun, dan Sekolah Menengah Akhir/Kejuruan (SMA/K) selama 3 tahun yang dimana dalam pendidikan formal ini peserta didik mendapat ilmu pengetahuan alam dan ilmu pengetahuan sosial secara berjenjang. Pendidikan Non formal adalah pendidikan yang dirancang sebagai pengganti/Penambah/Pelengkap dari pendidikan formal. Pendidikan informal merupakan pendidikan yang didapat di keluarga dan lingkungan masyarakat biasanya dalam pendidikan informal ini berlangsung secara intensif sejak anak datang ke dunia hingga ia memasuki pendidikan dasar atau bermain, contoh pendidikan informal ini meliputi pendidikan keagamaan, budi pekerti, etika, sopan santun, moral, dan sosialisasi.

Dari ketiga jalur pendidikan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jenis pendidikan yang sangat mampu menyokong Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi lebih terampil dan berdaya saing tinggi ialah jalur pendidikan non formal. Selain sebagai pengganti/penambah/pelengkap dari pendidikan formal, pendidikan non formal juga pendidikan yang bersifat fleksibel, dan didasari dari kebutuhan masyarakat. Menurut Unesco (1997:41) bahwa pendidikan non formal adalah kegiatan pendidikan yang selalu terorganisir dan berkelanjutan serta tidak berkaitan secara harfiah dengan pendidikan formal. Sedangkan menurut Soelaiman Joesoef (1992:51) bahwa pendidikan non formal adalah sebuah cara untuk mendapat informasi, pengetahuan, latihan, bahkan bimbingan sesuai dengan usia, kebutuhan yang diinginkan dan didapatnya melalui komunikasi terarah diluar sekolah.

Sejalan dengan pendapat bahwa pendidikan non formal adalah suatu aktivitas pendidikan yang diatur di luar sistem pendidikan formal baik yang berjalan sendiri ataupun sebagai bagian yang penting dalam memenuhi pelayanan sasaran didik untuk tujuan pendidikan (Sarjan Kadir, 1982:49). Dengan adanya pengertian seperti itu dari beberapa ahli bahwa dapat disimpulkan bahwa pendidikan non formal merupakan jenis pendidikan yang sangat membantu para sumber daya manusia (SDM) untuk dapat menjadi manusia yang terus terampil di sepanjang jamannya. Bahkan pendidikan non formal dalam kancah internasional mempunyai beberapa istilah yaitu pendidikan sepanjang hayat atau *long life education,* pendidikan pembaharuan *(recurrent education),* pendidikan abadi *(permanent education),* pendidikan masyarakat *(community education),* pendidikan perluasan *(extention education),* pendidikan massa *(massa education),* pendidikan sosial *(social education),* pendidikan orang dewasa *(adult eduction),* dan pendidikan berkelanjutan *(continuing education)* yang dimana adanya istilah-istilah itu didasari dari syarat dan fungsi dari pendidikan non formal.

Dengan adanya globalisasi tersebut lah maka berkembang program-program pada pendidikan non formal, yang didasari dari adanya minat belajar dari masyarakat yang bersumber dari kebutuhan pribadi agar dapat mengembangkan diri secara penuh, mampu mengembangkan kecerdasan atau pikiran yang berbudaya (*cultured mind*), juga didorong oleh peran sosialnya sebagai pekerja dalam organisasi kerja, semakin meningkatnya jumlah angkatan muda yang tidak dapat melanjutkan pendidikan formalnya, dan makin menipisnya lapangan kerja. Melihat adanya peluang tersebut maka berkembang program-programdari pendidikan non formal sendiri ada beberapa macam diantaranya adalah pemberdayaan masyarakat, sekolah paket (kejar paket A, kejar paket B, kejar paket C), pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh organisasi masyarakat seperti organisasi keagamaan, sosial, kesenian, olah raga, dan pramuka. Program tersebut dikategorikan lagi menjadi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja.

Dari beberapa jenis program diatas akan dibahas di penelitian ini adalah program mengenai pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja. Program keterampilan dan pelatihan kerja ini di lakukan dalam Lembaga Pelatihan Kerja yang memiliki akronim LPK. LPK atau lembaga pelatihan kerja ini terbit salah satu sebabnya karena adanya arus globalisasi, yang mengubah beberapa pola pikir masyarakat terhadap beberapa negara. Banyak masyarakat Indonesia yang memiliki rasa keingintahuan tinggi terhadap kebudayaannya tak sampai disitu masyarakat juga banyak yang memimpikan untuk dapat melanjutkan karir ke luar negeri (Manaf et al., 2014). Lembaga Pelatihan Kerja dengan Lembaga Kursus sangat amatlah berbeda, karena lembaga pelatihan kerja (LPK) lebih menitikberatkan pada keterampilan mereka dalam memasuki dunia kerja di kemudian harinya.

Maka tak heran banyak sekali lembaga pelatihan kerja (LPK) khususnya Bahasa Jepang yang bertebaran di Indonesia. Lembaga pelatihan kerja bahasa Jepang ini sangat diminati masyarakat karena sesuai dengan namanya, LPK ini merupakan lembaga pelatihan kerja dengan bidang keterampilan bahasa dan budaya Jepang. Peserta akan dilatih bahasa Jepang dari dasar hingga level percakapan sehari-hari. Selain itu, peserta juga akan dilatih kemampuan-kemampuan lain yang dibutuhkan dan berguna saat bekerja di Jepang. Biasanya program yang ada dalam lembaga pelatihan kerja (LPK) Bahasa Jepang adalah program magang dan kerja dimana program magang ke Negeri Sakura ini dapat memberikan peluang transfer teknologi yang lebih cepat kepada negara asalnya (Pitoyo 2006:41). Hal tersebut akan mempengaruhi pembangunan nasional melalui pemanfaatan peserta magang dan para pekerja yang telah kembali ke Indonesia. Sehingga akhirnya program pelatihan magang dan kerja di Jepang dapat mempercepatan pembangunan.

Program magang ke Negeri Sakura atau Jepang ini tidak hanya diselenggarakan oleh pemerintah saja namun juga ada beberapa perusahaan swasta (pihak yang mendirikan Lembaga Pelatihan Kerja atau LPK) yang sudah berlisensi Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam bidang pelatihan magang. Perusahaan swasta atau LPK yang dapat mentransfer peserta magang dan calon karyawan ke Jepang disebut dengan SO (Sending Organizations). Di Indonesia sendiri, selain Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, juga terdapat sekitar 92 organisasi pengirim (SO) yang dapat melatih dan mengirimkan calon peserta magang dan calon pekerjanya ke Jepang. Prosedur yang dilakukan dari keduanya tidaklah jauh berbeda, karena dimulai pada perekrutmenan, review atau pengecekan dokumen, pelatihan, karantina, persiapan keberangkatan dan yang terakhir adalah tahap keberangkatan.

Salah satu lembaga pelatihan kerja (LPK) bahasa Jepang yang berdiri oleh pihak swasta adalah LPK Hikari Gakkai. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai merupakan yang berada di Kota Tangerang Banten. LPK atau lembaga pelatihan kerja Hikari Gakkai memiliki banyak program diantaranya program reguler yaitu program pemahaman bahasa Jepang yang durasi pembelajarannya itu normal dan dapat diikuti oleh semua kalangan, program intensif yang merupakan program dalam memahami Bahasa Jepang dengan waktu yang relatif singkat namun dengan materi yang lebih padat dalam setiap pertemuannya, program selanjutnya adalah program privat yang merupakan program yang sengaja dirancang untuk mereka yang ingin lebih *relax* dalam pemahaman bahasa dan budaya Jepang namun tetap mencapai targer, dan terakhir adalah program magang atau kerja dimana program magang ini terbentuk karena melihat antusias peserta didik yang ingin melanjutkan proses pemahaman bahasa dan budaya dengan penerimaan pelatihan dan keterampilan teknis. Program magang merupakan salah satu program yeng menjadi fokus di LPK ini.

Program magang ini dijadikan fokus dalam LPK Hikari Gakkai karena lembaga ini mengajarkan bagaimana memahami bahasa dan budaya Jepang mereka juga menjadikan program magang sebagai acuan untuk melihat apakah pembelajaran dasar dalam mengenalkan bahasa dan budaya Jepang kepada peserta sudah efektif ataukah belum, walau menurut penuturan narasumber yang menjadikan program tersebut efektif adalah diri mereka sendiri, bagaimana mereka mau menerima pelajaran disaat motivasi merasa menurun. Alasan lain dibentuknya program magang ini juga sebagai salah satu upaya dalam membantu mereka yang memiliki keinginan untuk berkarir di Negara Sakura tersebut.

Ada sumber mengatakan bahwa efektivitas sebuah program merupakan penilaian penting dalam suatu lembaga, yang dimana keefektivitasan ini diukur dari bagaimana lembaga tersebut sudah menepati sasarannya. Selain menepati sasaran sebuah lembaga juga harus melihat proses sebelum dilaksanakannya program, selama penyelenggaraan program, dan sesudah penyelenggaran program untuk memastikan apakah program yang dibentuk sudah efektif ataukah belum (KE, 2016). Sumber lain mengatakan bahwa efektivitas merupakan cara daya dalam mengirim pesan untuk dapat mempengaruhi (Susanto 2005: 156). Adanya yang dimaksud dari pengertian oleh Susanto ialah efektivitas merupakan sebuah alat untuk mengukur ketercapaian akan sebuah tujuan. Menurut Sedarmayanti (2006) dikutip dari Nur, A.S (2020:10) mendefinisikan efektivitas merupakan sebuah gambaran berupa ukuran yang diberikan untuk melihat seberapa jauh target yang tergapai.

Dari beberapa pengertian ahli mengenai efektifitas maka dapat peneliti simpulkan bahwa efektifitas merupakan sebuah upaya untuk dalam mencapai tujuan begitu pun dengan efektivitas program merupakan upaya untuk Mengevaluasi sejauh mana kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan dapat mencapai tujuan awal program. Lalu bagaimana seseorang mengetahui bahwa program tersebut sudah mencapai keefektifitasan, maka diperlukan lah sebuah pengukuran efektifitas. Pengukuran efektivitas merupakan suatu pengukuran yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang sudah tercapai. Mengukur keefektifan suatu organisasi tidaklah mudah, karena kefektifitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan bergantung pada siapa yang akan menilainya nanti. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan mengevaluasi antara rencana yang ditentukan oleh hasil nyata sesuai data yang dicapai. Akan tetapi, apabila usaha maupun hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan atau sasaran yang diharapkan, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan atau program tersebut tidak efektif.

Menurut Budiani dalam Khadafi dan Mutiarin (2017) menyatakan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Ketepatan sasaran program, Sudah sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.
2. Sosialisasi program, kemampuan penyelenggara program di dalam melakukan sosialisasi program maka informasi mengenai pelaksanaan program bisa tersampaikan untuk masyarakat pada umumnya serta sasaran peserta program pada khususnya
3. Tujuan program, Sejauhmana kesesuaian yang telah dicapai antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Pemantuan program, Kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program sebagai bentuk perhatian kepada peserta program.

Maka berangkat dari fakta, dan penelitian terdahulu itulah peneliti memfokuskan penelitian ini kepada seberapa efektif program magang yang ada pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai yang disusun dengan judul *“EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG di LEMBAGA PELATIHAN KERJA BAHASA JEPANG HIKARI GAKKAI”*. Dengan adanya penelitian bertujuan untuk melihat apakah lembaga terkait sudah efektif dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, mampu menjadi batu loncatan untuk dapat berkarir di Negeri Sakura atau Jepang.

**METODE**

Alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah handphone, handphone termasuk kedalam alat yang membantu peneliti dalam melakukan penelitian disini handphone atau *gadget* membantu dalam merekam jawaban dari narasumber, yang sangat berguna dalam penyusunan hasil penelitian. Selain digunakan sebagat alat rekam, handphone juga digunakan sebagai alat penangkap gambar sebagai bukti bahwa peneliti telah benar-benar melakukan penelitian. Selain handphone atau *gadget* peneliti juga memerlukanalat tulis, alat tulis disini berupa *balpoint* dan buku untuk memastikan semua pertanyaan telah di sampaikan dan dijawab oleh narasumber, serta menulis hal-hal singkat mengenai jawaban narasumber. Ada alat ada bahan penelitian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan bahan seperti surat izin penelitian dari pihak kampus yang berisikan identitas peneliti agar narasumber lebih percaya dan terbuka. Bahan yang juga tidak kalah pentingnya ialah instrumen-instrumen pertanyaan.

Sedangkan metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode kualitatif yang dimana peneliti menjelaskan bagaimana efektivitas program magang dan kerja di Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahasa Jepang Hikari Gakkai secara deskriptif bukan numerik. Metode kualitatif menurut Moloeng (2005:157) adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui data yang ingin diteliti dengan mendeskripsikannya kedalam bentuk kata-kata dan tindakan yang diperkuat dengan data tambahan yaitu dokumen, dan lain sebagainya.

 Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu interview dan kajian literatur melalui artikel jurnal yang tersedia di halaman jurnal terpercaya. Interview atau Wawancara merupakan teknik memperoleh data dengan berinteraksi dan berkomunikasi, teknik wawancara ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara bertatap muka antara peneliti dengan informan. Interview atau wawancara ini dilakukan bersama dengan salah satu co founder sekaligus tutor dari Lembaga Kursus dan Pelatihan Bahasa Jepang Hikari Gakkai pada tanggal 28 Mei 2023 yang berlokasi di Jl. Nusa Indah Utama No. 262, RT 001/RW 005, Cipondoh Kota Tangerang, Banten. Sedangkan kajian literatur merupakan cara peneliti untuk memperkuat data yang didapat. Studi literatur dilakukan melalui melalui artikel jurnal yang tersedia di halaman jurnal terpercaya

**DISKUSI**

**HASIL**

Program magang atau *Ginou Jisshusei* merupakan program yang dibentuk oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai dengan tujuan untuk membentuk atau mentransfer keahlian dari Jepang. Program magang ini merupakan program lanjutan dari adanya program dasar (Program reguler, program insentif, program privat) yang dimana dalam program dasar sendiri merupakan program pengenalan bahasa dan kebudayaan Negara Jepang. Melalui program ini diyakini bahwa para siswa yang ada di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai dipastikan akan mendapat kesempatan bekerja di Jepang. Peserta dari program ini akan dibekali dengan pelatihan keterampilan teknis seperti kemampuan menghafal minimalnya 2.000 kosakata bahasa Jepang, mampu melakukan percakapan dasar bahasa Jepang yang dimana kedua hal ini dilakukang langsung dengan berlawanan kepada user Jepang. Bimbingan olahraga untuk persiapan tes fisik saat seleksi program magang, bimbingan cara interview dengan pihak Jepang yang dimana diberikan oleh mereka yang sudah *expert* di bidangnya.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai ini bekerja sama dengan PT. CIS (Cakrawala Insan Sejahtera) yang dimana mitra ini mitra legal yang sudah memiliki izin untuk bisa memberangkatkan para pesertanya ke Negeri Sakura. Mitra juga memiliki kualifikasi sendiri dalam menyaring peserta dari program magang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai, yang syarat tersebut juga akhirnya di gunakan oleh Hikari Gakkai dalam menerima peserta dari program magang. Adapun syaratnya ialah calon peserta harus memiliki kemampuan bahasa Jepang di level Minimal N4 yang didukung oleh adanya sertifikat kemampuan berbahasa di level tersebut.

Selain menjalin kerja sama dengan salah satu PT legal untuk dapat memberangkatkan tenaga kerja, Lembaga Pelatihan Kerja Hikari Gakkai juga menyediakan fasilitas bagi para peserta didiknya, fasilitas tersebut berupa penginapan berbayar untuk peserta didik yang sengaja datang jauh dari domisili atau tempat asalnya. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai akan membuat peserta didiknya nyaman dengan suasana sekelilingnya, sehingga proses pelatihan dan pendidikan mereka tidak akan terhambat.

**PEMBAHASAN**

Lembaga pelatihan atau sering juga disebut sebagai LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) adalah lembaga pendidikan yang berfungsi untuk meningkatkan keterampilan tertentu. LPK atau lembaga pelatihan kerja digunakan sebagai saluran untuk merekrut karyawan baik di dalam maupun di luar negeri. Menurut Kemnaker (Kementerian Ketenagakerjaan) sudah ada 2.000 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sejauh ini yang tercatat di Indonesia, dengan 300 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) berbasis bahasa Jepang didalamnya, salah satunya adalah LPK Hikari Gakkai.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan bahasa Jepang yang berada dibawah naungan Yayasan Sinar Insan Sejahtera yang didirikan pada tanggal 2 Januari 2012 berdasarkan pada keputusan mentri hukum dan hak asasi manusia republik indonesia Nomor: AHU- 4858 AH 01.04 tahun 2012 dan akta notaris Lili Zahrotul Ulva. SH MK nomor 215/LZU/NOT/VII/2012 tanggal 06 Juli 2012 serta surat keterangan yayasan Nomor : 500/49- Pemb masy 2012. Saat itu. LPK Hikari Gakkai berada di JL Gerbang Belakang Raya-Poris Indah Blok G3 No. 5 Cipondoh Tangerang dibawah naungan Yayasan Sinar Ingan Sejahtera sebagai badan hukum yang melindunginya. Lalu, pada 1 Januari 2014 lokasi Hikari Gakkai berpindah ke lokasi kedua keberdaaannya yang menjadi lokasi kami saat melakukan observasi ini. Kemudian pada tahun 2021, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai mengganti badan hukum dari Yayasan menjadi Perseroan Terbatas (PT. Cita Karsa Nusantara).

Dalam pelatihan bahasa jepang, LPK ini memiliki jumlah pengajar sebanyak 3 orang dan peserta didik yang aktif berjumlah 30 orang yang didalamnya dibagi lagi berdasarkan kelas-kelas yang dipilihnya. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai diminati dari berbagai macam kalangan, mulai dari anak SMP SMA, namun orang yang sudah bekerja memilki jumlah yang lebih banyak dari anak sekolahan. Terdapat 2 kelas yang disediakan untuk proses pembelajaran, dikarenakan terdapat perbedaan jam belajar antara kelompok peserta didik satu dengan yang lain, maka jumlah kelas tersebut cukup untuk pemenuhan kebutuhan dasar proses pembelajaran. Mereka juga menyediakan tempat penginapan untuk mereka yang benar-benar butuh. Jika peserta berasal dari luar kota dan harus menghabiskan banyak waktu di jalan, maka peserta didik tersebut dapat tinggal di tempat penginapan, mess ataupun asrama yang disediakan dengan fasilitas yang cukup lengkap, yaitu kasur, bantal, lemari, listrik, dan air. Namun untuk makan, mereka menyediakannya, dengan terpisah dari harga dan akomodasi tempat penginapan tersebut. Tidak perlu takut dengan biaya di LPK Hikari Gakkai ini karena mereka menyediakan cicilan setiap awal bulannya.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Hikari Gakkai memiliki beberapa program belajar berdasarkan kebutuhan, diantaranya yaitu program intensif program regular, program kelas, privat, program kerja dan program magang Program magang merupakan salah satu program yang efisien, karena kita dapat bekerja dan menerima pelatihan keterampilan teknis dan berbagai pengalaman lainnya sekaligus di Jepang. Program magang atau Ginou Jisshusei merupakan program yang dibentuk dengan memiliki kriteria khusus. Untuk dapat mengikuti program ini para calon peserta minimal sudah lulus dari pendidikan menengah atas. Ginou Jisshusei juga merupakan program lanjutan bagi mereka yang sudah berkompeten dalam segi bahasa.

Pitoyo (2006: 41) dalam (Arif Aji Fadilah. 2019:48) menjelaskan bahwa peserta yang mengikuti program magang di Jepang dapat memberikan peluang transfer teknologi yang lebih cepat kepada negara asalnya. Hal tersebut akan mempengaruhi pembangunan nasional melalui pemanfaatan peserta magang dan para pekerja yang telah kembali ke Indonesia. Sehingga akhirnya program pelatihan magang di Jepang dapat mempercepatan pembangunan di Indonesia.

LPK atau lembaga pelatihan kerja Hikari Gakkai mempunyai visi yaitu "Mewujudkan standar pendidikan dan pelatihan bahasa jepang bertaraf internasional untuk meningkatkan kompetensi SDM yang unggul" Beserta misi nya yaitu "Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bahasa jepang yang bermutu, simple, dan berkompeten, serta terus meningkatkan kompetensi semua staff dan pengajar”. Sedangkan untuk motto LPK Hikari Gakkai yaitu "menuju masa depan gemilang". Semua konsep dasar ini selalu mereka gunakan dalam menyusun program serta melakukan pengajaran nya begitu pun pada pelatihan di program magang.

Pada program magang pemilik LPK Hikari Gakkai sangat merealisasikan konsep dasar dari LPK nya tersebut dengan menjalin kerja sama yang sangat membantu para lulusannya untuk langsung terserap ke dunia kerja di Negara Jepang. Selain dalam membantu menyerap tenaga kerja, dengan adanya hubungan kerja sama dengan user, mereka jadi lebih mampu memberikan pembelajaran dan pelatihan yang secara langsung bergesekan dengan para User Jepangnya. Sehingga para siswa nya akan lebih berpengalaman. Dengan begitu hasil yang didapat akan maksimal karena didasari dari banyaknya keterserapan peserta magang.

LPK Hikari Gakkai tidak hanya memiliki hubungan kerja sama dengan PT (Perseroan Terbatas) yang memang sudah legal dalam memberangkatkan tenaga kerja mereka juga memiliki tutor atau pengajar yang juga memiliki pengalaman secara langsung sebagai peserta magang dalam pengalamannya. CO Founder dari LPK Hikari Gakkai merupakan seorang yang memang sudah berkecimpung di dunia kerja Negara Sakura selama hampir puluhan tahun. Pengalamannya tersebut yang juga membuat para tutor menjadi semangat dalam meningkatkan kompetensinya masing-masing. Hal tersebut sangat sesuai dengan apa yang menjadi misi dalam lembaga Hikari Gakkai ini

***Keefektifitasan Program Magang***

 Efektivitas program merupakan upaya untuk mengevaluasi sejauh mana kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan dapat mencapai tujuan awal program. Dari data yang didapat di LPK Hikari Gakkai mengenai program magang dapat dikatakan bahwa program magang adalah program yang efektif. Hal tersebut dilihat dari bagaimana lembaga tersebut melakukan pembelajaran dan pelatihannya.

Lembaga Hikari Gakkai ini sudah menempuh langkah yang mana harus dilakukan dalam memberikan manfaat terlebih dalam program magang. Langkah pertama ialah mereka membentuk program magang ini karena sudah adanya penentuan kebutuhan, penentuan kebutuhan ini merupakan proses pengumpulan dan penggunaan informasi bagi pembuatan keputusan tentang petunjuk atau keberadaan program atau praktek (Yoyon Suryono, dkt. 2009: 88). Dalam pembentukan program, perencanaan program juga perlu dilakukan untuk pemilihan kondisi yang diharapkan terjadi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan nantinya, dengan menggunakan biaya dan sumber daya yang efesien, rasional, dan adil. Juga, dengan perencanaan akan terdapat pemikiran mengenai perencanaan apa yang akan terjadi di masa depan dan mengasumsikan bagaimana untuk mengontrol apa yang akan terjadi di masa depan dengan mengelola sumber daya pendidikan sehingga tujuan dapat tercapai

Mereka melihat dari makin berkembangnya dunia banyaknya masyarakat yang sangat gentar mencari tahu tentang kebudayaan dari negara lain, keinginan yang tinggi dari masyarakat untuk mengubah rotasi hidupnya agar lebih baik, dan juga rasa ingin belajar yang tinggi menjadi dasar para tutor dalam memberikan pengajaran yang bermanfaat.

Langkah kedua ialah pengimplementasi program, pengimplementasian program ini mengandung dua cakupan aspek yaitu aspek analisis sumber daya dan analisis pemangku kepentingan (Yoyon S. Dkk 2009-97). Dalam kedua aspek tersebut sudah di penuhi oleh LPK Hikari Gakkai ini, dalam analisis sumber daya pengimplementasian program magang Lembaga Hikari Gakkai sangat banyak diminati oleh para siswa yang sebelumnya mengikuti program pendidikan dasar Bahasa Jepang atau mereka yang sudah memiliki kemampuan dasar dalam berbahasa Jepang. Analisis kedua ialah analisis pemangku kepentingan, analisis pemangku kepentingan ini adalah untuk melihat seberapa besar banyaknya dukungan agar program ini terus berjalan. Dalam program magang dilembaga Hikari Gakkai ini mendapat banyak dukungan dari berbagai pihak yang dimana terbuktinya bahwa lembaga ini dapat menjalin kerja sama dengan PT (Perseroan Terbatas) legal dalam memberangkatkan tenaga kerja ke Negeri Sakura dan mereka dapat langsung memberikan pelatihan dengan User Jepang.

Setelah menentukan kebutuhan pengimplementasian program lembaga dalam memberikan manfaat pembelajaran dan pelatihan juga harus melakukan langkah rencana evaluasi yang akan menjadi langkah terakhir. Dalam langkah ini lembaga harus merencanakan kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, mendeskripsikan, dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan (Sudjana, 2004: 251). LPK Hikari Gakkai memberikan evaluasi dengan pemberian tugas secara mandiri dalam bentuk modul dan wawancara dengan user Jepang secara langsung.

Mengukur keefektifitasan dalam Pembelajaran dapat dilihat dari sisi bagaimana proses belajar mencapai tujuan untuk menambah pengetahuan serta keterampilan peserta didik melalui standar yang sudah diberlakukan seperti kurikulum. Menurut Abdillah (2002) (dalam Ruata Nolvy, dkk 2014-55) belajar adalah suatu usaha sadar yang dilakukan oleh individu dalam perubahan tingkah laku baik melalui latihan dan pengalaman yang menyangkut aspek-aspek kognitif, afektif dan psikomotorik untuk memperoleh tujuan tertentu". Sebagai pendidik atau tutor juga harus mampu mengukur keberhasilan pembelajaran Keberhasilan dalam proses pembelajaran akan dipengaruhi oleh perencanaan sebelumnya yang dibuat oleh para pendidik, baik dalam analisis kebutuhan pembelajaran, penyusunan kurikulum, silabus, RPP, dll. Apabila usaha maupun hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat, maka akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan atau sasaran yang diharapkan dengan kata lain adalah kegiatan atau program tersebut dapat dikatakan tidak efektif.

Dilihat dari salah satu temuan mengenai pengukuran efektivitas menurut Budiani dalam Khadafi dan Mutiarin (2017) yang menyatakan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu program dapat dilihat dari beberapa variable antara lain :

1. Ketepatan sasaran program

Sasaran program LKP Hikari Gakkai ini adalah masyarakat yang ingin belajar dan mencan gegalamannya di jepang Dengan adanya program magang dan kerja ini masyarakat setempat yang ingin belajar Bahasa jepang tidak harus pergi jauh-jauh jika ingin belajar Bahasa jepang, Bagi masyarakat yang sedang bekeriapun tidak perlu repot-repot izin cuti karena kelas yang tersedia di LKP ini memiliki kelas malam, peserta hanya perlu menyesuaikan waktu yang dibutuhkannya Berdasarkan hasil penelitian ini ketepatan sasaran program tersebut sudah tepat.

1. Sosialisasi program

Sosialisasi program sudah dilaksanakan oleh LKP Hikari Gakkai ini melalui media sosial nya dengan aktif membagikan konten menarik mengenai berbagai program bahasa jepangnya dan penawaran penawaran menarik dari LKP Hikari Gakkai agar banyak orang yang melihat postingan tersebut berminat untuk ikut dalam kegiatan pelatihan bahasa jepang di LKP ini.

1. Tujuan program

Tujuan program LKP Hikari Gakkai ini adalah mempermudah masyarakat yang ingin mencari pengalaman kerja ataupun magang di jepang dengan mudah dan tepat. Berdasarkan penelitian program magang dan kerja Lembaga kursus dan pelatihan Bahasa Jepang Hikari Gakkai sudah berhasil mewujudkan keinginan peserta didik nya dalam mengikuti program magang dan kena tersebut melalui proses pembelajaran, praktek serta kegiatan yang diberikan selama di LKP Hikari Gakai.

1. Pemantauan program

Pemantau program dilakukan oleh para tutor dengan memberikan target mingguan kepada peserta didik disetiap pertemuannya.

Selain hal tersebut bapak Warnoto selaku rekan pendiri sekaligus tutor di LPK Hikari Gakkai menyampaikan bahwa program magang di LPK Hikari Gakkai dapat dikatakan sudah efektif karena dari sisi tutor mampu menyusun pembelajaran dan pelatihan yang sesuai dan mengisi setiap waktu yang tersedia sudah sesuai dengan kemampuan yang di capai di setiap harinya, tutor menggunakan pendelatan yang sesuai dan memanfaatkan sarana prasarana yang disediakan oleh LPK Hikari Gakkai Dari sisi peserta didik pun dapat terlihat secara langsung bahwa mereka langsung diberangkatkan ke Negeri Sakura, hal tersebut dinilai bahwa keterserapan materi yang disampaikan sangat besar yang juga didukung oleh pendekatan, metode yang digunakan.

.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Efektifitas Program Magang di Lembaga Pelatihan Kerja Bahasa Jepang Hikari Gakkai” dapat ditarik kesimpulan

Bahwa Lembaga Pelatihan Kerja atau LPK Hikari Gakkai ini sudah sangat efektif dalam menjalankan program magang nya. Keefektifitasan itu terlihat dari bagaimana LPK Hikari Gakkai menjalin kerja sama dengan PT. CIS yang sudah legal dalam bidang hukum untuk dapat mengirim tenaga kerja ke Negeri Jepang. Hal lainnya yang menjadi sebuah ukuran program magang ini dikatakan efektif adalah kebijakan mereka dalam menciptakan program magang ini dengan langkah analisis dari segi banyaknya peminatan masyarakat terhadap kebudayaan Jepang, hal kedua ialah dengan banyaknya stakeholder yang pro untuk program magang ini dapat dikembangkan

Keefektifitasan program magang di Lemabag Pelatihan Kerja Hikari Gakkai ini juga dilihat dari keempat aspek berikut:

1. Ketepatan sasaran program

Sasaran program LKP Hikari Gakkai ini adalah masyarakat yang ingin belajar dan mencari pegalamannya di jepang. Dengan adanya program magang dan kerja ini masyarakat setempat yang ingin belajar Bahasa jepang tidak harus pergi jauh-jauh jika ingin belajar Bahasa jepang. Bagi masyarakat yang sedang bekerjapun tidak perlu repot-repot izin cuti karena kelas yang tersedia di LKP ini memiliki kelas malam, peserta hanya perlu menyesuaikan waktu yang dibutuhkannya. Berdasarkan hasil penelitian ini ketepatan sasaran program tersebut sudah tepat.

1. Sosialisasi program

Sosialisasi program sudah dilaksanakan oleh LKP Hikari Gakkai ini melalui media sosial nya dengan aktif membagikan konten menarik mengenai berbagai program bahasa jepangnya dan penawaran-penawaran menarik dari LKP Hikari Gakkai agar banyak orang yang melihat postingan tersebut berminat untuk ikut dalam kegiatan pelatihan bahasa jepang di LKP ini.

1. Tujuan program

Tujuan program LKP Hikari Gakkai ini adalah mempermudah masyarakat yang ingin mencari pengalaman kerja ataupun magang di jepang dengan mudah dan tepat. Berdasarkan penelitian program magang dan kerja, Lembaga kursus dan pelatihan Bahasa Jepang Hikari Gakkai sudah berhasil mewujudkan keinginan peserta didik nya dalam mengikuti program magang dan kerja tersebut melalui proses pembelajaran, praktek serta kegiatan yang diberikan selama di LKP Hikari Gakkai.

1. Pemantauan program

Pemantau program dilakukan oleh para tutor dengan memberikan target mingguan kepada peserta didik disetiap pertemuannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Darlis, A. (2017). *HAKIKAT PENDIDIKAN ISLAM: TELAAH ANTARA HUBUNGAN PENDIDIKAN INFORMAL, NON FORMAL DAN FORMAL.* Jurnal Tarbiyah. Vol. XXIV No. 1 Januari-Juni.

Fadhilah, A. (2019)*. Manajemen Pembelajaran Pada Pelatihan Persiapan Program Magang ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Wakashio Gakkou Batang.* Skripsi UNNES.

Fadilah, A. A. dan Fakhruddin, F. (2019*). Manajemen Pembelajaran Pelatihan Persiapan Program Magang.* Journal of Nonformal Education and Community Empowerment. Vol.3 No.2. Avaliable at http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc

Hiryanto. Wibawa, L. (2010). *Efektivitas Penyelenggaraan Program Khusus Para Profesi (KPP) terhadap Pengurangan Angka Pengangguran di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2008.* Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan. Vol. 3 No.1

Hertanti, S. e. (2019)*. Pelaksanaan Program Karang Taruna Dalam Upaya Meningkatkan Pembangunan di Desa Cintaratu Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran.* Jurnal Moderat, Vol.05 No.03, 305-315.

Khadafi dan Mutiarin. (2017)*. Efektivitas Program Bantuan Keuangan Khusus Dalam Mengentaskan Kemiskinan di Kabupaten Gunung kidul.* Yogyakarta;Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Journal of Governance And Public Policy, Vol.4 No.2.

Kusuma, A. S. (2016*). Globalisasi Sebagai Tantangan Identitas Nasional bagi Mahasiwa Surabaya.* E-Journal UPN Veteran Jatim:Global & Policy. Vol.4 No.2 Juli-Desember 2016., 61-72*.*

Maiwan, M. (2014). *Memahami Politik Globalisasi dan Pengaruhnya dalam Tata Dunia Baru: Antara Peluang dan Tantangan.* Jurnal Pamator. Vol.7 No.1 April Hlm 1-10

Moleong, L. J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif. Bandung Jawa Barat: PT Remaja Rosdakarya*

Miftahuddin, F. (2020)*. BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, dan HIPOTESIS KERJA.* UNIKOM (hal. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3744/8/UNIKOM\_Fajri%20Miftahuddin\_BAB%20II%20Tinjauan%20Pustaka,%20Kerangka%20Pemikiran,%20Proposi.pdf). Bandung: elibrary Unikom.

Ruata N, Rahamma T, Nadjib M. (2014). Intensitas Komunikasi Pembelajaran Dalam Mengukur Keberhasilan Program Pendidikan Paket B Di Desa-Desa Pesisir Kecamatan Belang. Journal Komunikasi Kareba. Vol. 3, No.1 Januari – MaretSulfemi, B.W. (2018). *Modul Manajemen Pendidikan Non Formal.* STKIP Muhammadiyah Bogor

Sari, C. V. (2021). *Efektivitas Pelaksanaan Program Mappandeceng di Dinas Sosial Kabupaten Soppeng.* Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sari, N. (2020, December 1). *Efektivitas Pelaksanaan Program Rumah Hati Rumah Bakat (RHRB) di Dinas Sosial Kota Makassar.* Universitas Hasanuddin, Ilmu Administrasi. Makasar: repository Unhas. Dipetik Mei 27, 2023, dari http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/256/

Tariyono, T. (2017) *BAB II.* Repository UM-Surabaya

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003