

**STANDARISASI MUTU LULUSAN DI LPK SEOUL
CILACAP**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd.)**

**Oleh
NUR ROHMAH SETIYANI
NIM. 1717401030**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UIN PROF. K. H SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, Saya :

Nama : Nur Rohmah Setiyani
NIM : 1717401030
Jenjang : S-1
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa naskah Skripsi saya yang berjudul “Standarisasi Mutu Lulusan di LPKS Seoul Cilacap” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan oleh orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya dikutip dalam skripsi ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 09 Juni 2022

Yang menyatakan,



Nur Rohmah Setiyani
NIM. 1717401030



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN


Skripsi Berjudul :

STANDARISASI MUTU LULUSAN DI LPK SEOUL CILACAP

Yang disusun oleh Nur Rohmah Setiyani NIM 1717401030 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Senin tanggal 11 bulan Juli tahun 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada sidang Dewan Penguji skripsi.

Penguji I/Ketua sidang Pembimbing,

Penguji II/Sekretaris Sidang,


Layla Mardiyah, M.Pd.
NIP.-


Endah Kusumaningrum, M.Pd.
NIP. 19940605 201903 2 029

Penguji Utama,


Dr. Heru Kurniawan, S.Pd., M.A.
NIP. 19810322 200501 1 002

Mengetahui :
Dekan,




D. Suwito, M. Ag.

NIP. 19710424 199903 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 9 Juni 2022

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdr. Nur Rohmah Setiyani

Lampiran : 3 Eksemplar

Kepada Yth.
Dekan FTIK UIN Prof. K. H Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan bahwa :

Nama : Nur Rohmah Setiyani
NIM : 1717401030
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Standarisasi Mutu Lulusan di LPKS Seoul Cilacap

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Prof. K. H Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan guna memperoleh gelar Sarjana pendidikan (S.Pd)

Demikian atas perhatian Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing

Layla Mardiyah, M.Pd.

STANDARISASI MUTU LULUSAN DI LPK SEOUL CILACAP

NUR ROHMAH SETIYANI
1717401030

ABSTRAK

Penelitian ini mengangkat judul tentang Standarisasi Mutu Lulusan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Seoul Cilacap. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya citra lembaga pendidikan swasta atau bisa disebut juga lembaga pelatihan kerja yang terlihat di kalangan masyarakat, karena adanya peningkatan lembaga dalam hal mutu lulusannya. Sehingga adanya proses standarisasi yang dilakukan oleh seluruh warga yang ada di lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Subjek penelitian ini adalah kepala lembaga, tentor/ pengajar, staff lembaga, dan perwakilan salah satu peserta didik di LPK Seoul Cilacap sebagai informan. Objek penelitian ini adalah proses standarisasi mutu lulusan. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu model *Mils and Huberman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap mengacu pada *Human Resource Development of Korea* dan itu relevan dengan standar yang dikeluarkan kerangka mutu pelatihan Indonesia, yang terdiri dari : standar 1 pelatihan didasarkan pada kualifikasi nasional atau berdasarkan klaster unit kompetensi yang disahkan berdasarkan pedoman nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) atau sesuai dengan standar lain atau capaian pelatihan yang diidentifikasi secara jelas; standar 2 lembaga pelatihan kerja yang menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan capaian atau Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI); standar 3 lembaga pelatihan kerja menggunakan bahan pelatihan dan proses pelatihan yang sesuai berdasarkan dengan bidang cakupannya; standar 4 lembaga pelatihan kerja melaksanakan asesmen keterampilan yang bermutu tinggi yang memungkinkan para kandidat mendemonstrasikan kompetensi mereka di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) atau meraih capaian pelatihan pada forum pembinaan kerja; standar 5 lembaga pelatihan kerja memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi di bidangnya; standar 6 lembaga pelatihan kerja mempunyai akses pada perlengkapan guna menunjang lingkup operasinya; standar 7 lembaga pelatihan kerja memiliki sistem tata kelola yang mendukung lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan; standar 8 lembaga pelatihan kerja layak secara finansial. Dengan mempertahankan kualitas dari delapan standar tersebut dapat menghasilkan mutu lulusan yang baik.

Kata kunci : Standarisasi, mutu lulusan, lembaga pelatihan kerja

MOTTO

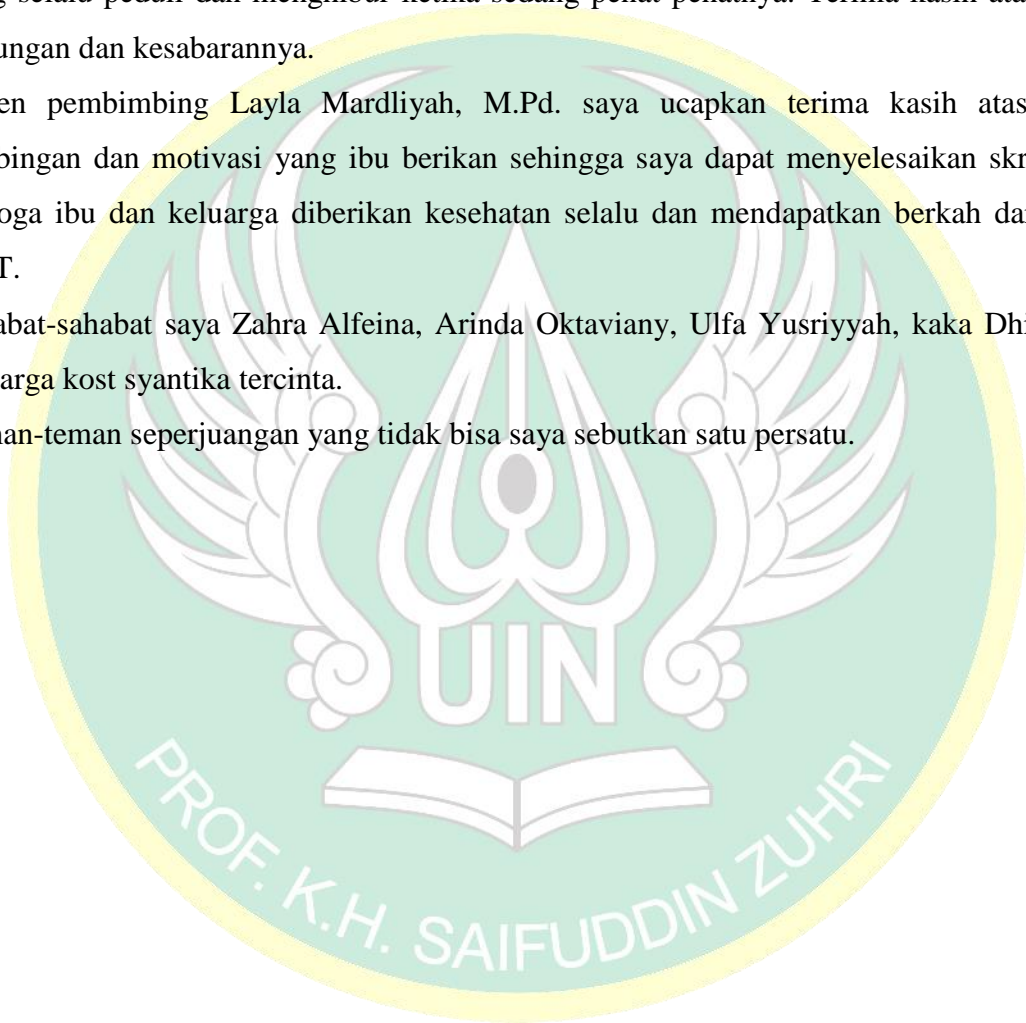
“Jangan menyesali satu haripun dalam hidupmu. Hari yang baik memberikan kebahagiaan, hari yang buruk memberikan pengalaman, hari yang sial memberikan pelajaran, dan hari terbaik memberikan kenangan.”



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dari lubuk hati yang terdalam *Alhamdulillah* rabbil'alam, dengan rahmat dan ridhoNya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua yaitu bapak Nasrukhin dan ibu Kartini yang tidak pernah putus dalam mendoakan saya, memberikan dukungan baik moril maupun materil. Adik-adikku tersayang yang selalu peduli dan menghibur ketika sedang penat-penatnya. Terima kasih atas segala dukungan dan kesabarannya.
2. Dosen pembimbing Layla Mardiyah, M.Pd. saya ucapkan terima kasih atas segala bimbingan dan motivasi yang ibu berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga ibu dan keluarga diberikan kesehatan selalu dan mendapatkan berkah dari Allah SWT.
3. Sahabat-sahabat saya Zahra Alfeina, Arinda Oktaviany, Ulfa Yusriyyah, kaka Dhiaz, dan keluarga kost syantika tercinta.
4. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT sehingga segala limpahan rahmat, hidayah, karunia dan kasih sayang-Nya, sehingga dengan ridho dari-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul standarisasi mutu lulusan di LPKS Seoul Cilacap. Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada Rasulullah SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan serta arahan dalam berbagai bentuk baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Suwito, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Suparjo, M.A., Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Subur, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Hj. Sumiarti, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I., Koordinator Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Layla Mardiyah, M.Pd., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya, memberi arahan, bimbingan, serta dukungan kepada penulis dengan penuh kesabaran selama penelitian dan penyusunan skripsi

8. Segenap dosen dan staff administrasi Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah membantu saya selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.
9. Segenap keluarga LPKS Seoul Cilacap yang telah membantu selama penelitian skripsi.
10. Bapak, Ibu, dan Adik-adik tersayang terima kasih atas dukungan dan motivasi selama kuliah dan penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
11. Sahabat-sahabatku yang telah menemani dan mendengarkan keluh kesahku selama drama perskripsian dimulai.
12. Teman-teman MPI A angkatan 2017, teman-teman KKN DR Tahun 2020, dan teman-teman PKL SMK N 3 Purwokerto Tahun 2021 terima kasih untuk cerita dan kebersamaannya.
13. Semua pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga perjuangan kita tidak sia-sia, bermanfaat, dan diberkahi *Allah SWT. Aamiin Yarobbal'amin.*

Akhir kata, hanya kepada *Allah SWT* penulis memohon petunjuk dan pertolongan serta perlindungan atas segala sesuatu.

Purwokerto, 09 Juni 2021

Penulis



Nur Rohmah Setiyani

1717401030

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
STANDARISASI MUTU LULUSAN DI LPK SEOUL CILACAP	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Konseptual.....	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II.....	9
STANDARISASI MUTU LULUSAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA	9
A. Standarisasi	9
1. Pengertian Standarisasi	9
2. Proses Standarisasi.....	15
B. Mutu Lulusan.....	18
1. Pengertian Mutu Lulusan	18
2. Konsep Mutu Lulusan.....	19
C. Lembaga Pelatihan Kerja.....	21
D. Standarisasi Mutu Lulusan Lembaga Pelatihan Kerja	23
E. Penelitian Terkait.....	26
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian	28

C. Objek Penelitian.....	29
D. Subjek Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV	37
STANDARISASI MUTU LULUSAN DI LPKS SEOUL CILACAP	37
A. Gambaran Umum LPK Seoul Cilacap.....	37
1. Sejarah Berdirinya LPK Seoul Cilacap.....	37
2. Visi dan Misi LPKS Seoul	37
3. Struktur Organisasi LPK Seoul Cilacap.....	38
4. Kondisi Pendidik di LPK Seoul Cilacap	38
5. Kondisi Peserta Didik di LPK Seoul Cilacap	39
6. Kondisi Sarana dan Prasarana di LPK Seoul Cilacap	40
7. Kondisi Lulusan	40
B. Proses Standarisasi Mutu Lulusan di LPK Seoul Cilacap	41
C. Kendala Pelaksanaan.....	52
D. Analisis dan Pembahasan.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Profil LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 2 Struktur organisasi LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 3 Data pendidik LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 4 Data peserta didik LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 5 Dokumentasi wawancara bersama kepala dan staff
- Lampiran 6 Dokumentasi modul pembelajaran
- Lampiran 7 Dokumentasi pamflet LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 8 Dokumentasi web LPK Seoul LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 9 Dokumentasi web HRD Korea
- Lampiran 10 Dokumentasi keadaan LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 11 Surat ijin usaha dan komersil LPK Seoul Cilacap
- Lampiran 12 Surat keterangan pengajuan judul
- Lampiran 13 Surat Keterangan seminar proposal
- Lampiran 14 Surat keterangan melaksanakan ujian Komprehensif
- Lampiran 15 Blangko bimbingan skripsi
- Lampiran 16 Sertifikat BTA PPI
- Lampiran 17 Sertifikat OPAK
- Lampiran 18 Sertifikat pengembangan bahasa Inggris
- Lampiran 19 Sertifikat pengembangan bahasa arab
- Lampiran 20 Sertifikat aplikom
- Lampiran 21 Sertifikat KKN
- Lampiran 22 Sertifikat PPL

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Pelatihan Kerja merupakan wadah pembelajaran dari, oleh, dan untuk masyarakat. Lembaga Pelatihan Kerja perlu terus dibenahi dan dikembangkan secara terus menerus sesuai arah dan perubahan. Salah satu tuntutan perubahan yang direspons secara cepat sesuai dinamika perkembangan pengetahuan masyarakat adalah menata manajemen Lembaga Pelatihan Kerja agar dapat berdaya melaksanakan fungsinya secara optimal, fleksibel, dan netral. Fleksibel dalam arti memberi peluang bagi masyarakat untuk belajar apa saja sesuai yang mereka butuhkan, sedangkan netral adalah memberikan kesempatan bagi semua warga masyarakat tanpa membedakan status sosial, agama, budaya, dan lainnya untuk memperoleh pelayanan pendidikan di Lembaga Pelatihan Kerja.¹

Lembaga Pelatihan Kerja sebagai salah satu bentuk pendidikan nonformal dituntut untuk dapat memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi para warga belajar, sehingga dampak yang dirasakan oleh masyarakat berupa peningkatan taraf ekonomi. Oleh karenanya relevansi antara jenis, bidang dan muatan kurikulum yang dikembangkan dalam pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat, yang mengacu kepada prediksi 4 terhadap kemungkinan perubahan yang terjadi . Hal ini seperti tercantum pada undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pada pasal 26 ayat 5 disebutkan bahwa : “kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bakal pengetahuan keterampilan dan kecakapan hidup dan untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi”.²

Berkembangnya sebuah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan keinginan bagi setiap pemilik LPK dan juga karyawannya. Kemajuan sebuah

¹ Saleh Marzuki, *Pendidikan Nonformal*, (Bandung: Remaja Rosda karya, 2010), hlm 11.

² Yusuf Muhyiddin, *Bimbingan Teknis Peningkatan Mutu Manajemen LKP*, (Jakarta: Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan, 2017), hlm. 6.

LPK dapat dipengaruhi oleh beberapa hal baik internal maupun eksternal. Salah satu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan sebuah perusahaan adalah kualitas lulusan yang dihasilkan.. Jika lulusan memiliki kualitas yang tinggi dan berhasil memenuhi standar kerja, maka lembaga kursus berhasil meraih citra yang baik di masyarakat. Selain itu mutu lulusan yang dihasilkan juga sangat menentukan daya saing sebuah lembaga kursus terhadap lembaga kursus lainnya. Pada era global perkembangan teknologi dan informasi membuat persaingan lembaga kursus yang bergerak di bidang yang sama semakin pesat. Untuk menyiasati hal ini, lembaga kursus dituntut untuk terus memperhatikan mutu lulusannya. Hal ini bertujuan agar lembaga kursus semakin meningkat kualitasnya.

Jika sebuah lembaga kursus tidak dapat menghasilkan lulusan dengan kualitas yang tinggi, hal ini tidak hanya akan berdampak pada para calon TKI (tenaga kerja Indonesia) namun juga akan berdampak pada lembaga kursus. Beberapa dampak yang timbul pada calon TKI adalah seperti ketidakpuasan dan kekecewaan. Jika hal ini terjadi pada calon TKI maka besar kemungkinan akan terjadi penurunan kepercayaan masyarakat pada lembaga kursus itu, sehingga dapat menimbulkan kerugian bagi lembaga kursus. Untuk menghasilkan lulusan yang bermutu, lembaga kursus terlebih dahulu harus memahami definisi mutu. Salah satu hal yang harus diketahui lembaga kursus dalam pengendalian mutu lulusan adalah standarisasi. Standarisasi disini dapat diartikan sebagai penetapan-penetapan norma dan aturan mutu lulusan yang ditetapkan bersama dengan tujuan menghasilkan lulusan dengan mutu yang dapat dideskripsikan dan diukur dengan perolehan mutu yang seragam.

LPK Seoul Cilacap sangat bermanfaat untuk menambah kemampuan berbahasa Korea yang baik dan benar sesuai dengan TOPIK Word List (Ministry of Education National Institute for International Education). Lembaga ini juga bermanfaat bagi para calon TKI yang akan bekerja di Korea, atau bagi para pelajar/mahasiswa yang akan menuntut ilmu ke negara Korea, di sini mereka harus benar-benar dituntun untuk menguasai Bahasa Korea, agar ketika mereka sampai di negara tersebut tidak terlalu merasa asing, mereka

dapat berkomunikasi dengan orang-orang yang ada di negara tersebut. LPK Seoul Cilacap memiliki kualitas lulusan yang baik dilihat dari banyaknya lulusan lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap yang lulus tes TOPIK, tes TOPIK (Test of Proficiency in Korean) sendiri adalah tes untuk menguji kemampuan berbahasa Korea dari segi *reading* dan *listening*, jika sudah lulus tes tersebut mereka dapat berangkat ke Korea. LPK Seoul Cilacap berada di lokasi yang cukup strategis yang terletak di tengah-tengah kota Cilacap, yaitu terletak di jalan Benggala Timur, Bendungan, Mertasinga, kecamatan Cilacap Utara, kabupaten Cilacap dan juga terletak ditengah-tengah kawasan penduduk dan mudah dijangkau oleh kendaraan roda dua ataupun roda empat. Berdasarkan uraian di atas, penulis terpanggil untuk meneliti tentang Standarisasi mutu lulusan Lembaga Pelatihan Kerja Seoul Cilacap yang berada di jalan Benggala Timur, Bendungan, Mertasinga, kecamatan Cilacap Utara, kabupaten Cilacap.

B. Definisi Konseptual

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas serta untuk dapat memahami istilah yang penulis gunakan dalam skripsi, maka penulis perlu memberikan definisi operasional yang digunakan dalam skripsi ini sehingga tidak menimbulkan salah penafsiran oleh pembaca, maka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Standarisasi

a. Pengertian standarisai

Kata standar berasal dari bahasa Inggris *standard*, dapat merupakan terjemahan dari bahasa Perancis *norme* dan *etalon*. Istilah *norme* dapat didefinisikan sebagai standar dalam bentuk dokumen, sedangkan *etalon* adalah standar fisis atau standar pengukuran. Untuk membedakan definisi dari istilah standar tersebut, maka istilah *standard* diberi makna sebagai *norme*, sedangkan *etalon* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai *measurement standard*. Dalam bahasa Indonesia kata standar pada dasarnya merupakan sebuah dokumen yang berisikan persyaratan tertentu yang disusun berdasarkan konsensus oleh pihak-

pihak yang berkepentingan dan disetujui oleh suatu lembaga yang telah diakui bersama.³

Definisi standar dan standardisasi yang digunakan BSN (Badan Standardisasi Nasional) diacu dari Peraturan Pemerintah No. 102 Tahun 2000 adalah sebagai berikut: Standar adalah spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan termasuk tata cara dan metode yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memperhatikan syarat-syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pengalaman, perkembangan masa kini dan masa yang akan datang untuk memperoleh manfaat yang sebesar besarnya. Standardisasi adalah proses merumuskan, menetapkan, menerapkan dan merevisi standar, yang dilaksanakan secara tertib melalui kerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan. Standar Nasional Indonesia (SNI) adalah standar yang ditetapkan oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN) dan berlaku secara nasional.⁴

b. Proses Standarisasi

Proses perencanaan kegiatan dan fungsi untuk mempersiapkan seperangkat rencana dan instruksi untuk menghasilkan bagian. Perencanaan dimulai dengan gambar teknik, spesifikasi, bagian atau daftar bahan dan ramalan permintaan. Hasil dari perencanaan ini adalah:

- 1) Rute yang menetapkan operasi, operasi urutan, pusat-pusat kerja, standar, perkakas dan *fixtures*. *This routing* yang menjadi masukan utama untuk sistem manufaktur perencanaan sumber daya untuk mendefinisikan operasi untuk tujuan pengendalian

³ BSN, *Pengantar Standardisasi*, (Jakarta: Badan Standardisasi Nasional, 2009), hlm. 3.

⁴ Eugenia Liliawati Muljono; Hadi Setia Tunggal dan Harvarindo, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang Standardisasi, Sertiikasi, Akreditasi dan Pengawasan Mutu di Indonesia*, 1997.

produksi aktivitas dan menentukan sumber daya yang diperlukan untuk persyaratan kapasitas perencanaan tujuan.

- 2) Proses rencana yang biasanya menyediakan lebih rinci, instruksi kerja langkah-demi-langkah termasuk dimensi yang terkait dengan operasi individu, parameter pemesinan, set-up instruksi, dan pemeriksaan jaminan kualitas.
- 3) Fabrikasi dan perakitan untuk mendukung pembuatan gambar (sebagai lawan dari gambar teknik untuk menentukan bagian).⁵

Perencanaan proses manual didasarkan pada pengalaman seorang insinyur manufaktur dan pengetahuan tentang sarana produksi, peralatan, kemampuan mereka, proses, dan perkakas. Proses perencanaan sangat memakan waktu dan hasil bervariasi berdasarkan orang yang melakukan perencanaan.

2. Mutu Lulusan

a. Pengertian Mutu Lulusan

Lulusan sebagai Output sekolah merupakan bagian dari sistem dalam manajemen mutu pendidikan. Mutu lulusan tidak dapat dipisahkan dari *Context*, *Input*, *Proses*, *Output* dan *Outcome*. Untuk itu, mutu lulusan yang sesuai dengan keinginan pelanggan pendidikan adalah out put yang mempunyai kriteria sebagai out comes yaitu dapat melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi dan siap untuk bekerja.⁶ Mutu lulusan menurut Immegart dirumuskan dalam bentuk kepentingan yaitu: (1) sinergi dengan rumusan tujuan, kepentingan pimpinan sekolah, eksekutif, pendukung dan petugas sekolah, dan (2) sinergi dengan kepentingan rumusan pelanggan sekolah.⁷

⁵ Georgios C. Baltos, *Quality Mangement, Standardization and Auditing*, Academic Journal of Interdisciplinary Studies, Vol. 7 No. 3, 2018, hlm. 93.

⁶ Muzakar, "Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo", *Jurnal Ilmiah Islam Futura* Vol. 14 No. 1, 2014, hlm 121.

⁷ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Ardadizya jaya, 2011), hlm 34.

Pendidikan dikatakan relevan apabila peserta didik menjadi berkompeten dan mampu memenuhi lapangan pekerjaan. Sehingga kepala sekolah harus bisa mengelola program sekolah dengan cara mempertemukan keinginan masyarakat dan kebutuhan peserta didik. Peserta didik harus mampu menonjolkan potensinya, dan guru dapat melakukan pembinaan untuk meningkatkan potensi peserta didiknya. Disini, guru mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mengelolah pembelajaran. Sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu menghasilkan lulusan yang siap pakai, tingkat kelulusan peserta didik tinggi, dan banyak lulusan yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun kenyataannya dilapangan, banyak peserta didik yang kurang menguasai ilmu yang dipelajari, tidak mampu berpikir kritis dan tidak mampu berbuat dalam kehidupan atau pekerjaan, dan tidak mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah yang selalu siap dalam mensikapi perubahan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat global.⁸

b. Konsep Mutu Lulusan

Konsep mutu lulusan adalah “gambaran dan karakteristik menyeluruh pendidikan yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.” Dengan kata lain, mutu pendidikan mencakup input, proses, dan output pendidikan. Sementara input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dsb.). Input perangkat lunak

⁸ Yuniasari. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (2012)

meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dsb. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran- sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.⁹

3. Lembaga Pelatihan Kerja

Menurut Keputusan Menaker KEP. 229/MEN/2003, Pelatihan kerja 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. Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

4. LPK Seoul Cilacap

Lembaga Pelatihan Kerja atau dikenal dengan LPK Seoul Cilacap adalah lembaga penyedia jasa Pendidikan dan pekerjaan, lembaga ini adalah lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dan keterampilan (khususnya di bidang bahasa Korea) yang bertujuan meningkatkan sumberdaya manusia dan mampu bersaing dengan Negara-negara lain. Lembaga ini berdiri pada bulan Juli tahun 2009. Pertama kali didirikan di Cilacap. Struktur kelembagaan dan bidang usaha lembaga pendidikan Bahasa Korea ini dipimpin oleh Bapak Zulham Khustiar. Bidang usaha LPK Seoul ini bergerak dalam bidang penawaran jasa pendidikan bahasa korea, kegiatan Kursus bahasa korea dilaksanakan pada setiap harinya terkecuali pada hari sabtu dan minggu, adapun lamanya jam belajar dilaksanakan selama \pm 4 jam setiap hari nya. Kurikulum yang digunakan di LPK Seoul mengacu dari *Human Resources Development of Korea*. Proses pembelajaran dilakukan dengan pendekatan tutorial dan berkelompok, dalam proses

⁹ Uwes, *Pengembangan Mutu Dosen* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2003), hlm. 43.

pembelajaran ini siswa dan guru saling berinteraksi secara aktif dalam pembelajaran Bahasa Korea. Lpk Seoul merupakan lembaga pendidikan yang memberikan peluang pekerjaan dalam menghadapi Tes TOPIK (Test of Proficiency in Korean) atau tes uji bahasa profesienci, yaitu tes yang dilaksanakan untuk mendapatkan sertifikat langsung dari BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia) dimana sertifikat ini merupakan syarat utama untuk mendapatkan pekerjaan yang sebelumnya di MoU kan pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Korea atau Lebih di kenal dengan Program G to G.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, judul yang saya ambil yaitu “Standarisasi Mutu Lulusan di LPK Seoul Cilacap” akan membahas hal yang harus diketahui lembaga kursus dalam pengendalian mutu lulusan yaitu standarisasi. Standarisasi disini dapat diartikan sebagai penetapan-penetapan norma dan aturan mutu lulusan yang ditetapkan bersama dengan tujuan menghasilkan lulusan dengan mutu yang dapat dideskripsikan dan diukur dengan perolehan mutu yang seragam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, secara umum penulis akan mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

”Bagaimana Standarisasi Mutu Lulusan di LPK Seoul Cilacap?”

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Seperti yang tertera pada rumusan masalah di atas, secara umum tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap. Kemudian tujuan penelitian secara khusus yaitu: Mengetahui bagaimana standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu rujukan ilmu pengetahuan tentang standarisasi mutu lulusan di lembaga pelatihan kerja
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi peneliti lain untuk meneliti tentang standarisasi mutu lulusan di lembaga pelatihan kerja.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi lembaga pelatihan kerja, dapat memperluas pemikiran tentang standarisasi mutu lulusan di lembaga pelatihan kerja sehingga dapat menjadi acuan penerapan di lembaga pelatihan kerja lainnya.
- 2) Bagi masyarakat, dapat menambah wawasan masyarakat mengenai lembaga pelatihan kerja yang mempunyai mutu yang baik.
- 3) Bagi pembaca, dapat menambah wawasan pembaca mengenai standarisasi mutu lulusan di lembaga pelatihan kerja.
- 4) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan peneliti mengenai standarisasi mutu lulusan di lembaga pelatihan kerja dan untuk bekal kelak jika ingin membuat lembaga pelatihan kerja sendiri.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan yang sistematis, utuh dan logis, maka perlu disusun sistematika pembahasan sedemikian rupa. Adapun sistematika pembahasan ini terdiri dari tiga penelitian, bagian awal, inti, dan akhir. Bagian awal meliputi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, nota dinas pembimbing, abstrak, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran. Bagian inti memuat pokok-pokok permasalahan yang terdiri dari 5 (lima) bab, antara lain:

Bab I berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi konseptual, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi landasan teori, yang terdiri dari pengertian standarisasi, proses standarisasi, pengertian mutu lulusan, serta konsep mutu lulusan.

Bab III berisi tentang metode penelitian, yang terdiri dari enam sub bab pokok pembahasan yaitu diantaranya: jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV berisi tentang pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini akan membahas standarisasi mutu lulusan di lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap.

Bab V berisi tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan, saran-saran dan penutup. Bagian terakhir dalam penelitian ini akan disertakan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB II

STANDARISASI MUTU LULUSAN LEMBAGA PELATIHAN KERJA

A. Standarisasi

1. Pengertian Standarisasi

a. Secara Etimologi

Kata standar berasal dari bahasa Inggris *standard*, dapat merupakan terjemahan dari bahasa Perancis *norme* dan *etalon*. Istilah *norme* dapat didefinisikan sebagai standar dalam bentuk dokumen, sedangkan *etalon* adalah standar fisis atau standar pengukuran. Untuk membedakan definisi dari istilah standar tersebut, maka istilah *standard* diberi makna sebagai *norme*, sedangkan *etalon* dalam bahasa Inggris diartikan sebagai *measurement standard*. Dalam bahasa Indonesia kata standar pada dasarnya merupakan sebuah dokumen yang berisikan persyaratan tertentu yang disusun berdasarkan konsensus oleh pihak-pihak yang berkepentingan dan disetujui oleh suatu lembaga yang telah diakui bersama.¹⁰

b. Secara Terminologi

Dalam majalah Standardisasi AFNOR (*Association Francaise de Normalisation*) terdapat sebuah karangan oleh M. Romieu dengan judul *La Normalisation, c'est elle une humanisme?* (Apakah standardisasi itu suatu kemanusiaan?). Di dalam karangan tersebut penulis mengemukakan bahwa misi dari standardisasi adalah untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dapat ditambahkan bahwa sebagaimana halnya dengan humanisme, ia terdiri dari sistem gagasan berdasarkan kebutuhan dan harapan manusia, dan standardisasi berperan untuk menjawab tantangan ini. Memang, jika kita membahas kualitas atau mutu, pertama-tama harus dicamkan kualitas hidup masyarakat/manusia, karena tanpa hal ini standardisasi dan kualitas hanya merupakan wacana belaka.

Definisi standar dan standardisasi yang digunakan BSN (Badan Standardisasi Nasional) diacu dari Peraturan Pemerintah No. 102 Tahun

¹⁰ BSN, *Pengantar Standarisasi*, (Jakarta: Badan Standardisasi Nasional, 2009), hlm. 3.

2000 adalah sebagai berikut: Standar adalah spesifikasi teknis atau sesuatu yang dibakukan termasuk tata cara dan metode yang disusun berdasarkan konsensus semua pihak yang terkait dengan memperhatikan syarat-syarat keselamatan, keamanan, kesehatan, lingkungan hidup, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pengalaman, perkembangan masa kini dan masa yang akan datang untuk memperoleh manfaat yang sebesar besarnya. Standardisasi adalah proses merumuskan, menetapkan, menerapkan dan merevisi standar, yang dilaksanakan secara tertib melalui kerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan. Standar Nasional Indonesia (SNI) adalah standar yang ditetapkan oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN) dan berlaku secara nasional.¹¹

Tiga konsep falsafah dasar yang terkait erat dengan standardisasi yaitu: kualitas hidup yang lebih baik, etika, dan kebudayaan. Semua standar yang mencakup definisi, lambang, satuan ukuran, metode gambar, spesifikasi produk, sistem manajemen, metode uji dan metoda analisa, metode pengambilan contoh, standar produk, proses dan jasa, kualitas dan keselamatan, bila diterapkan dengan benar akan menghasilkan sesuatu bagi masyarakat, konsumen dan pemakai yang seharusnya lebih baik dan lebih handal. Standar juga dapat dijadikan bahan pembelajaran dan pelatihan bagi sumber daya manusia atau digunakan untuk meningkatkan pemahaman pengetahuan teknis, alih teknologi, landasan untuk inovasi. Standar kini merupakan salah satu sarana manajemen terpenting yang pernah dimunculkan dan perlu dipelajari dan difahami secara menyeluruh oleh para cendekiawan, pelaku usaha, perencana dan ahli teknik saat merancang, memilih, menguji, atau mensertifikasi produk Standardisasi bukanlah suatu kegiatan yang statis, di seluruh dunia standarisasi mengalami

¹¹ Eugenia Liliawati Muljono; Hadi Setia Tunggal dan Harvarindo, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang Standardisasi, Sertiikasi, Akreditasi dan Pengawasan Mutu di Indonesia*, 1997.

perkembangan, baik mengenai ruang lingkup, prosedur perumusan maupun penerapannya.¹²

c. Prinsip Standarisasi

Prinsip 1 : Standarisasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan sadar dengan tujuan penyederhanaan oleh suatu masyarakat tertentu. Hal ini akan mencegah timbulnya keanekaragaman produk yang tidak perlu. Keanekaragaman berlebih ini tidak menghasilkan suatu manfaat baru atau jasa tertentu yang lebih bermutu.

Prinsip 2 : Standarisasi adalah suatu kegiatan sosial, politis dan ekonomis dan sebaiknya digalakkan oleh berbagai pemangku kepentingan secara konsensus.

Prinsip 3 : Standar hanya bermanfaat bila digunakan dan diterapkan dengan benar. Ada kemungkinan bahwa penerapannya merupakan suatu “kerugian” bagi pihak tertentu tetapi memberikan keuntungan bagi masyarakat secara menyeluruh.

Prinsip 4 : Standar merupakan kompromi antara berbagai alternatif yang ada, dan mencakup ketetapan terbaik serta penerapan yang bijaksana selama kurun waktu tertentu.

Prinsip 5 : Standar perlu ditinjau ulang dalam perioda tertentu dan direvisi atau bila perlu dinyatakan tidak berlaku lagi agar standar yang berlaku selalu sesuai dengan perkembangan di masyarakat.

Prinsip 6 : Bila karakteristik produk di spesifikasi, maka harus didesain pula metode pengujiannya. Bila diperlukan metode pengambilan contoh (sampling), maka jumlah contoh dan frekuensi pengambilan harus dicantumkan dengan jelas.

Prinsip 7 : Bila suatu standar harus ditetapkan secara wajib, maka hal ini harus didukung oleh regulasi teknis pihak berwajib dan memenuhi peraturan-perundangan yang berlaku. Dalam menetapkan penerapan secara wajib perlu dipertimbangkan jenis standar, tingkat perkembangan

¹² BSN, *Pengantar Standarisasi*, (Jakarta: Badan Standardisasi Nasional, 2009), hlm.

industri dan sarana pendukung lainnya seperti lembaga penilaian kesesuaian, lembaga penguji dan lembaga kalibrasi.¹³

d. Macam-macam Standar

1) Standar individu atau standar perorangan.

Standar individu adalah standar yang dibuat, diterapkan, dievaluasi, direvisi, dikembangkan atau diabolisi oleh individu. Contoh: jadwal kegiatan harian, standar rumah tinggal, rak buku atau lemari dan baju. Jembatan, bendungan atau konstruksi spesifik yang bersifat tunggal yang sangat bergantung pada lokasi dan kondisi alam dapat dikelompokkan sebagai standar individu.

2) Standar perusahaan

Standar perusahaan dirumuskan dan digunakan oleh bagian (standardisasi) dalam suatu perusahaan dan diterapkan di perusahaan itu sendiri untuk mencapai keekonomian perusahaan secara keseluruhan. Contoh: sistem pergudangan, pengemasan, administrasi, desain, pembelian, penerimaan, persyaratan dan pelatihan tenaga kerja, dan sebagainya.

3) Standar asosiasi

Standar asosiasi dirumuskan oleh organisasi atau asosiasi pelaku usaha sektor ekonomi tertentu yang memiliki kepentingan untuk menerapkan standar tersebut di lingkungan masing-masing secara bersama. Meski berbagai unit pelaku usaha menghasilkan produk yang sama dan mungkin saling bersaing, mereka dapat saja bekerja sama dan menyusun standar asosiasi untuk memperluas pangsa pasar. Hal ini sering terjadi di negara industri. Contoh: telah disusun berbagai standar seperti standar sistem ventilasi, pelapisan logam (coating and plating standards) dan sebagainya.

4) Standar nasional

¹³ BSN, *Pengantar Standardisasi*, (Jakarta: Badan Standardisasi Nasional, 2009), hlm.

Standar nasional dirumuskan dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak terkait di wilayah kedaulatan suatu negara tertentu dan ditetapkan oleh pihak berwenang yaitu organisasi standardisasi nasional. Contoh: SNI (Indonesia), MS (Malaysian Standard), SS (Singapore Standard), PNS (Philippine National Standard), dan sebagainya.

Contoh: Penggunaan standar nasional SNI.¹⁴

- ✓ Untuk membangun rumah, gedung perkantoran dan sebagainya diperlukan dukungan standar nasional seperti SNI 15-2094-2000 Bata merah pejal untuk pasangan dinding; SNI 15-2049-2004 Semen Portland; SNI 07-2052-2002 Baja tulangan beton, dan lain-lain. Hal ini akan meningkatkan efisiensi pembangunan perumahan/gedung secara nasional.
- ✓ Di dalam pendidikan terdapat Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang ditetapkan oleh pemerintah pusat melalui Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Saat ini Peraturan Pemerintah yang berlaku di Indonesia adalah Peraturan Pemerintah Nomor 57 tahun 2021. SNP adalah standard minimal yang ditetapkan pemerintah dalam bidang pendidikan yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan dan semua pemangku kepentingan dalam mengelola dan menyelenggarakan pendidikan.¹⁵

5) Standar regional

Standar regional dirumuskan dengan mempertimbangkan kepentingan berbagai negara dalam suatu wilayah ekonomi, politik, geografi tertentu yang serupa atau menghasilkan komoditi sama atau memiliki ikatan perdagangan tertentu. Negara dalam suatu wilayah tertentu tadi memproduksi, memperdagangkan atau menggunakan produk sejenis sehingga dirasakan perlu untuk memepererat

¹⁴ Kementerian Perindustrian, *Standardisasi dan Regulasi Teknis*, Jurnal riset industry vol. IV no. 1, 2010, hlm. 7.

¹⁵ Ridwan Abdul Sani, *Sistem Penjaminan Mutu Internal*, (Tangerang: Tira Smart, 2018), hlm. 48.

kerjasama di bidang ekonomi, yang dipermudah dengan adanya standar regional yang diacu bersama. Contoh: *European Union* atau EU merupakan suatu organisasi regional terbesar yang terdiri dari 27 negara anggota dengan jumlah penduduk total sekitar 500 juta orang. EU didirikan pada tahun 1993 (*The Maastricht Treaty*). Standar Eropa yang dirumuskan oleh *European Committee for Standardization* (CEN) disebut standar EU.

6) Standar internasional

Standar Internasional merupakan standar hasil kesepakatan pada level internasional antara berbagai negara yang diwakili oleh organisasi standar nasional masing-masing negara. Kini penerapan standar internasional terutama ditujukan untuk meningkatkan perdagangan global, memperlancar pertukaran produk dan jasa serta untuk mengembangkan kerjasama di bidang pengetahuan dan teknologi. Beberapa organisasi standardisasi internasional adalah : ISO (*International Organization for Standardization*), IEC (*International Electrotechnical Commission*), ITU (*International Telecommunication Union*), CAC (*Codex Alimentarius Commission*).

Contoh: ISO merupakan bagian dari struktur pemerintah seperti halnya BSN yang mewakili Indonesia. Sebagian anggota lain, terutama yang berasal dari negara industri berakar pada organisasi swasta. Meskipun demikian ISO selalu berusaha untuk memenuhi dan memperhatikan kebutuhan pemangku kepentingan baik dari pemerintah maupun swasta, industri, pemakai dan konsumen; yang dalam hal ini disalurkan melalui perwakilan di badan standardisasi nasional.¹⁶

¹⁶ Lantip Diat Prasojo, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2016), hlm 6.

2. Proses Standarisasi

a. Prinsip dasar penyusunan standar Prinsip yang harus dipenuhi dalam proses pengembangan maupun perumusan dalam menghasilkan dokumen standar adalah:

1) Transparan (*Transparent*)

Transparan, dalam arti prosesnya mengikuti suatu prosedur yang dapat diikuti oleh berbagai pihak yang berkepentingan dan tahapan dalam proses dapat dengan mudah diketahui oleh pihak yang berkepentingan.

2) Keterbukaan (*Openness*)

Terbuka bagi semua pihak yang berkepentingan untuk mengikuti program pengembangan standar melalui kelembagaan yang terkait dengan pengembangan standar, baik sebagai anggota PT (Panitia Teknik) / SPT (Sub Panitia Teknik) maupun sebagai anggota masyarakat. Hendaknya pihak yang berkepentingan dapat terlibat untuk memberikan masukan, menyatakan persetujuan atau keberatan mereka terhadap suatu rancangan standar.

3) Konsensus dan tidak memihak (*Consensus and Impartiality*)

Memberikan kesempatan bagi pihak yang memiliki kepentingan berbeda untuk mengutarakan pandangan mereka serta mengakomodasikan pencapaian kesepakatan oleh pihak-pihak tersebut secara konsensus (mufakat atau suara mayoritas) dan tidak memihak kepada pihak tertentu. Hal ini dilaksanakan melalui proses konsensus di tingkat PT, dan juga di rapat konsensus nasional serta di tingkat jajak pendapat dan pemungutan suara. Untuk menjamin hal ini harus ada prosedur konsensus yang tidak memihak

4) Efektif dan relevan (*Effective and Relevant*)

Untuk memenuhi kepentingan para pelaku usaha dan untuk mencegah hambatan yang tidak perlu dalam perdagangan, maka standar nasional tersebut harus relevan dan efektif memenuhi kebutuhan pasar, baik domestik maupun internasional sehingga bila diadopsi standar akan dipakai oleh dunia usaha atau pihak pengguna

lainnya. Selain itu juga harus memenuhi kebutuhan regulasi dan pengembangan iptek. Sedapat mungkin standar nasional berlandaskan unjuk kerja dari pada berdasarkan disain atau karakteristik deskriptif dan hasilnya dapat diterapkan secara efektif sesuai dengan konteks keperluannya.

5) Koheren (*Coherent*)

Untuk menghindari ketidakselarasan diantara standar, maka BSN (Badan Standarisasi Nasional) perlu mencegah adanya duplikasi dan tumpang tindih dengan kegiatan perumusan standar sejenis lain. Agar harmonis dengan kegiatan perkembangan dan perumusan standar perlu ada kerjasama dengan badan standar lain baik regional maupun internasional. Pada tingkat nasional duplikasi perumusan antara PT dan antara tahun pembuatan harus dihindari.

6) Dimensi pengembangan (*Development Dimension*)

Hambatan yang biasanya dialami oleh usaha kecil/ menengah untuk ikut berpartisipasi dalam perumusan standar nasional harus menjadi pertimbangan. Dalam memfasilitasi keikut-sertaan UKM (Usaha Kecil dan Menengah) serta penyuaran pendapat mereka ini, diperlukan upaya yang nyata. Pembinaan peningkatan kemampuan UKM harus dikedepankan sehingga UKM akan mampu memenuhi standar yang dipersyaratkan pasar. Hal ini dimaksudkan agar UKM dapat bersaing di pasar regional/internasional dan dapat menjadi bagian dari global supply chain. Dengan demikian standar yang dihasilkan akan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kepentingan masyarakat dan negara.

b. Perumusan suatu standar umumnya melalui tujuh tahap utama¹⁷

- 1) Identifikasi perlunya suatu standar tertentu oleh para pemangku kepentingan;

¹⁷ Aniek Wahyuati, *Pentingnya Standar dalam Dunia Usaha*, Jurnal Ekuitas vol. 1, 1997, hlm. 39

- 2) Penyusunan program kolektif berdasarkan analisis kebutuhan dan penetapan prioritas oleh semua pihak berkepentingan disusul adopsi dalam program kerja badan/lembaga standardisasi nasional;
 - 3) Penyiapan rancangan standar oleh semua pihak yang berkepentingan yang diwakili oleh pakar (termasuk produsen, pemasok, pemakai, konsumen, 28 administrator, laboratorium, peneliti dan sebagainya) yang dikoordinasikan oleh panitia teknik;
 - 4) Konsensus mengenai rancangan standar;
 - 5) Validasi melalui *public enquiry* nasional mencakup semua unsur ekonomi dan pelaku usaha untuk memastikan keberterimaan secara luas;
 - 6) Penetapan dan penerbitan standar, dan;
 - 7) Peninjauan kembali (revisi), amandemen atau abolisi. Suatu standar dapat direvisi setelah kurun waktu tertentu (umumnya 5 tahun sekali) agar selalu sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan baru.
- c. Sesuai dengan PP 102 Tahun 2000, pelaksanaan tugas BSN di bidang penilaian kesesuaian ditangani oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) sebagai satusatunya lembaga akreditasi nasional yang dibentuk oleh pemerintah untuk menjamin kompetensi pelaksanaan penilaian kesesuaian. Akreditasi merupakan pengakuan resmi oleh badan publik yang berwenang dan juga didefinisikan sebagai suatu pengakuan formal bahwa organisasi itu kompeten untuk melakukan tugas-tugas tertentu. KAN berlandaskan hukum berupa keputusan pemerintah No. 78 tahun 2001.¹⁸
- 1) Unsur pertama adalah proses akreditasi oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN) untuk menilai dan memberikan pengakuan terhadap Lembaga Penilaian Kesesuaian (LPK) Hampir semua ketentuan yang ditetapkan oleh BSN merupakan adopsi pedoman ISO/IEC. Selain itu KAN juga menggunakan rekomendasi organisasi internasional seperti *International Accreditation Forum* (IAF), Asia

¹⁸ Lantip Diat Prasojo, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2016), hlm 46.

Pacific Laboratory Accreditation Cooperation (APLAC), Pacific Accreditation Cooperation (PAC) maupun International Laboratory Accreditation Cooperation (ILAC). Dalam pelaksanaan tugasnya KAN didukung oleh jasa auditor.

- 2) Unsur kedua adalah proses penilaian kesesuaian yang mencakup kegiatan pengujian oleh laboratorium, inspeksi teknis, sertifikasi sistem manajemen, sertifikasi personel dan sertifikasi produk oleh LPK yang telah diakreditasi oleh KAN.
- 3) Unsur ketiga adalah proses ketertelusuran pengukuran. Suatu hasil pengukuran selalu mengandung ketidakpastian yaitu nilai yang menyatakan rentang di mana nilai yang benar berada. Nilai ketidakpastian dapat berasal dari alat ukur yang digunakan, pelaksanaan pengukuran oleh operator, kondisi lingkungan.

B. Mutu Lulusan

1. Pengertian Mutu Lulusan

Mutu tidak cukup didefinisikan dengan baik sekali, baik, atau indah. Mutu didefinisikan sebagai kesesuaian dengan persyaratan (*conformance to requirements*). Setiap produk, jasa, atau proses yang sesuai dengan persyaratan-persyaratan disebut sebagai produk, jasa, atau proses yang bermutu.¹⁹ Lulusan sebagai *output* lembaga pendidikan merupakan bagian dari sistem dalam manajemen mutu pendidikan. Mutu lulusan merupakan muara dari proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menentukan keberlangsungan suatu institusi pendidikan dalam jangka panjang. Mutu lulusan yang baik akan meningkatkan permintaan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam merekrut tenaga kerja dari institusi yang bersangkutan. Oleh karena itu diperlukan proses penyelenggaraan pendidikan yang efisien dan produktif dan perbaikan kompetensi secara terus menerus.

Mutu lulusan tidak dapat dipisahkan dari *Context, Input, Proses, Output dan Outcome*. Untuk itu, mutu lulusan yang sesuai dengan

¹⁹ Teguh Sriwidadi, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jurnal The Winners Vol. 2 No. 2, 2001, hlm. 113.

keinginan pelanggan pendidikan adalah *output* yang mempunyai kriteria sebagai *out comes* yaitu dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan siap untuk bekerja. Mutu lulusan menurut Immegart (1972: 100) dirumuskan dalam bentuk kepentingan yaitu: (1) sinergi dengan rumusan tujuan, kepentingan pimpinan sekolah, eksekutif, pendukung dan petugas sekolah, dan (2) sinergi dengan kepentingan rumusan pelanggan sekolah.²⁰

Pendidikan dikatakan relevan apabila peserta didik menjadi berkompeten dan mampu memenuhi lapangan pekerjaan. Sehingga kepala penyelenggara pendidikan harus bisa mengelola program pendidikan dengan cara mempertemukan keinginan masyarakat dan kebutuhan peserta didik. Peserta didik harus mampu menonjolkan potensinya, dan guru/pengajar dapat melakukan pembinaan untuk meningkatkan potensi peserta didiknya. Disini, guru/pengajar mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mengelola pembelajaran. Lembaga pendidikan yang baik adalah lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang siap pakai, tingkat kelulusan peserta didik tinggi, dan banyak lulusan yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun kenyataannya dilapangan, banyak peserta didik yang kurang menguasai ilmu yang dipelajari, tidak mampu berpikir kritis dan tidak mampu berbuat dalam kehidupan atau pekerjaan, dan tidak mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Sudah menjadi keharusan bagi kepala lembaga pendidikan yang selalu siap dalam mensikapi perubahan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat global.²¹

2. Konsep Mutu Lulusan

Konsep mutu lulusan adalah “gambaran dan karakteristik menyeluruh pendidikan yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.” Dengan kata lain, mutu pendidikan mencakup input, proses, dan output pendidikan. Sementara input pendidikan

²⁰ Muzakar, “Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo”, Jurnal Ilmiah Islam Futura Vol. 14 No. 1, 2014, hlm 121.

²¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan (untuk guru dan kepala sekolah)*, (Jakarta: Ardadizya jaya, 2011), hlm 34.

adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumberdaya meliputi sumberdaya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumberdaya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dsb.). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dsb. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.²²

Konsep mutu merupakan gagasan dinamis yang sulit untuk dapat disamakan. Di suatu sisi mutu dapat dipahami sebagai konsep absolut dan pada sisi lain dapat dipahami sebagai konsep yang bersifat relatif.

1) Konsep absolut

Maksud dari konsep mutu yang absolut adalah mutu yang berkualitas tinggi, lebih tepatnya disebut dengan *high quality* atau *top quality*. Jika dikaitkan dengan konteks pendidikan, maka konsep mutu sedemikian adalah „elit“, karena hanya sedikit institusi yang dapat memberikan pengalaman pendidikan dengan mutu tinggi kepada peserta didik. Mutu sebagai konsep absolut memungkinkan kepala lembaga pendidikan untuk merumuskan standar maksimal. Dalam pemahaman seperti ini, kepala lembaga pendidikan akan berpikir bahwa lembaga pendidikan yang dipimpin harus selalu menjadi lembaga pendidikan unggulan baik bertaraf nasional maupun internasional. Mutu akan menjadi simbol status bagi pelanggan internal maupun pelanggan eksternal, sehingga stakeholder/pemilik akan merasa bangga dan merasa puas, khususnya bagi orang tua peserta didik.

2) Konsep Relatif

Mutu sebagai konsep relatif, sangat mengikuti keinginan pelanggan. Mutu ditentukan oleh spesifikasi standart yang telah ditetapkan dan selalu disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga dengan istilah, mutu sesuai persepsi (*quality in*

²² Uwes, *Pengembangan Mutu Dosen* (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2003), hlm. 43.

perception). Mutu ini biasa disebut sebagai mutu yang hanya ada di mata orang yang melihatnya. Sebab, ada satu resiko yang sringkali kita abaikan dari definisi ini, yaitu kenyataan bahwa para pelanggan adalah pihak yang membuat keputusan terhadap mutu.

Dan mereka melakukan penilaian tersebut dengan merujuk pada produk terbaik yang bisa bertahan dalam persaingan. Mutu pada kondisi sekarang belum tentu menjadi ukuran mutu dimasa datang. Kepala lembaga pendidikan harus bisa merancang kebutuhan masa depan dengan visi dan misi lembaga pendidikan yang menantang. Untuk itu lembaga pendidikan harus merumuskan program-programnya terlebih dahulu dengan kejelasan target yang akan dicapai.²³

C. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Pelatihan adalah suatu usaha atau proses kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga dapat mengubah pola pikir, menambah pengetahuan, dan menciptakan keterampilan baru masyarakat yang diberi pelatihan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang disesuaikan dengan organisasi tempat bekerja, serta membantu peserta latihan memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.²⁴ Menurut Keputusan Menaker KEP. 229/MEN/2003, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan serta keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.

Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa fungsi Pendidikan Nonformal (PNF) adalah sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka

²³ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2007) hlm. 53.

²⁴ Rolf P. Lynton dan Udai Pareek, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, (Jakarta: Pustaka Bina Iman, 1998) hlm. 27.

mendukung pendidikan sepanjang hayat untuk mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Kebijakan pembangunan pendidikan nasional diarahkan untuk mewujudkan pendidikan yang berkeadilan, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan baik lokal, nasional, dan global sehingga mampu membangun insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka dalam kebijakan penyelenggaraan pendidikan nasional bertumpu pada tiga pilar, yaitu: 1) pemerataan dan perluasan akses; 2) peningkatan mutu, relevansi, daya saing, dan ; 3) peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan public. Pada jalur pendidikan non formal, dalam mengimplementasikan kebijakan pembangunan pendidikan tersebut, bidang pembinaan kursus dan kelembagaan menetapkan tiga tema kebijakan pembangunan pendidikan nasional dengan focus kebijakan pada: 1) spectrum nasional dan internasional; 2) spectrum perkotaan, dan ; 3) spectrum pedesaan.

Kursus sebagai salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan pada jalur pendidikan nonformal mempunyai kaitan yang sangat erat dengan jalur pendidikan formal. Selain memberikan kesempatan bagi peserta didik yang ingin mengembangkan keterampilannya pada jenis pendidikan tertentu yang telah ada di jalur pendidikan formal juga memberikan kesempatan bagi masyarakat yang ingin mengembangkan pendidikan keterampilannya yang tidak dapat ditempuh dan tidak terpenuhi pada jalur pendidikan formal. Kiprah lembaga kursus di dunia pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Kursus berperan dalam menanggulangi kemiskinan dan pengangguran. Kursus dan pelatihan 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.²⁵

Dalam UU No. 20/2003 pasal 26 ayat (5) disebutkan bahwa kursus dan Pelatihan diselenggarakan untuk masyarakat yang usianya tidak dibatasi, tidak

²⁵ Rolf P. Lynton dan Udai Pareek, *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, (Jakarta: Pustaka Bina Iman, 1998) hlm. 32.

dibedakan jenis kelaminnya dan jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan. Kursus dan pelatihan dapat diselenggarakan oleh satuan pendidikan nonformal, yaitu: 1) Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP); 2) Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM); 3) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB); Penyelenggaraan Lembaga pemerintah desa; 4) Lembaga lain yang sejenis.

Manfaat dari adanya lembaga pelatihan adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan pengetahuan siswa atau peserta pelatihan atas budaya dan para pesaing luar; 2) Membantu para siswa atau peserta yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru; 3) Membantu para siswa atau peserta untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas; 4) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran; 5) Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para siswa atau peserta untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut; 6) Mempersiapkan para siswa atau peserta untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

D. Standarisasi Mutu Lulusan Lembaga Pelatihan Kerja

Standar mutu lulusan adalah kriteria tentang kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan. Untuk mengetahui sebuah lembaga pendidikan swasta memiliki mutu lulusan yang baik dapat dilihat dari kemampuan lulusan. Dalam kegiatan mengajar, seorang pengajar wajib mengacu pada standar kompetensi lulusan (SKL) yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan serta Kebudayaan. Eksistensi dari standar mutu lulusan ini juga bisa dijadikan indikator dalam mengelola nilai, keberhasilan pembelajaran, dan masih banyak lainnya. Adapun standarisasi mutu lulusan di LPK/LKP yang sesuai dengan kerangka mutu pelatihan Indonesia adalah sebagai berikut:

1) Standar 1

Pelatihan didasarkan pada kualifikasi nasional atau berdasarkan klaster unit kompetensi yang disahkan berdasarkan pedoman nasional yang

ditetapkan oleh KEMNAKER atau sesuai dengan standar lain atau capaian pelatihan yang diidentifikasi secara jelas. Indikator dari standar 1 ini yaitu, pelatihan didasarkan kualifikasi KKNi atau klaster SKKNI yang disahkan dengan menggunakan proses yang telah di setujui oleh KEMNAKER atau pelatihan didasarkan pada kebutuhan industri atau masyarakat yang telah diidentifikasi.

2) Standar 2

Lembaga pelatihan kerja menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan capaian atau SKKNI. Kurikulum yang terstruktur maksudnya adalah kurikulum yang bermutu tinggi dan mengidentifikasi apa yang dapat dilakukan oleh pengajar sebagai hasil dari pelajaran yang mereka tempuh. Indikator dari standar 2 adalah sebagai berikut : 1) dokumen kurikulum disusun menggunakan tolak ukur industri atau pemangku kepentingan atau SKKNI dan mengidentifikasi capaian pelatihan; 2) jangka waktu pelatihan dan jumlah siswa sesuai dengan capaian kurikulum atau SKKNI; 3) Kurikulum ditinjau dan dipantau secara berkala guna memastikan relevansi berkesinambungan; 4) lembaga pelatihan kerja membangun kemitraan dengan pemangku kepentingan sesuai kebutuhan.

3) Standar 3

Lembaga pelatihan kerja menggunakan bahan pelatihan dan proses pelatihan yang sesuai berdasarkan dengan bidang cakupannya. Indikator dari bahan pelatihan yang memenuhi kebutuhan belajar yaitu, bahan pelatihan konsisten dengan capaian yang diharapkan kurikulum atau SKKNI dan pengembangan serta penggunaan bahan pelatihan dipantau dan dievaluasi.

4) Standar 4

Lembaga pelatihan kerja melaksanakan asesmen keterampilan yang bermutu tinggi yang memungkinkan para kandidat mendemonstrasikan kompetensi mereka di LSP atau meraih capaian pelatihan pada forum pembinaan kerja. Asesmen dilakukan agar lembaga mendapat kepercayaan dari pengguna akhir. Adapun indikator dari pelaksanaan asesmen di lembaga pelatihan kerja adalah, perangkat dan instrumen asesmen valid dapat diandalkan, adil, dan fleksibel. Serta, lembaga pelatihan kerja memiliki sistem untuk melakukan asesmen dan pelaporan hasil asesmen.

5) Standar 5

Lembaga pelatihan kerja memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi dibidangnya. Indikator atau kriteria karyawan lembaga pelatihan yang sesuai dengan standar nomer 5 adalah, karyawan bidang pelatihan atau pengajar memiliki kalifikasi pada bidang yang mereka ajarkan. Lalu, untuk karyawan manajemen, administratif dan pendukung memiliki kualifikasi yang sesuai.

6) Standar 6

Lembaga pelatihan kerja mempunyai akses pada perlengkapan dan fasilitas guna menunjang lingkup operasinya. Indikatornya adalah lembaga pelatihan memiliki akses terhadap fasilitas dan perlengkapan yang sesuai dengan cakupan yang terkini dan yang dimaksudkan kepada operasionalnya.

7) Standar 7

Lembaga pelatihan kerja memiliki sistem tata kelola yang mendukung lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan. Sistem tatakelola yang mendukung lingkup operasi memiliki beberapa indikator, yaitu: 1) lembaga pelatihan memiliki suatu sistem tata kelola yang mendukung cakupan yang terkini dan yang dimaksudkan dalam penggunaannya; 2) lembaga pelatihan kerja menerapkan proses perencanaan yang konsisten dengan lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan; 3) lembaga pelatihan kerja memiliki struktur organisasi yang konsisten dengan dengan lingkup saat ini dan yang dimaksudkan; 4) lembaga pelatihan kerja telah menerapkan sistem untuk menjamin pemberian pendidikan pelatihan yang bermutu tinggi; 5) lembaga pelatihan kerja memiliki sistem untuk mengawasi dan mengevaluasi seluruh aspek kegiatan dan melakukan tindak lanjut atas laporan pengawasan dan evaluasi.

8) Standar 8

Lembaga pelatihan kerja layak secara finansial. Lembaga pelatihan mengatur dana yang cukup untuk membiayai operasional dan untuk menjamin pembayaran yang telah diterima dimuka. Adapun indikatornya adalah: 1) lembaga pelatihan kerja memiliki akses untuk membiayai

kebutuhan operasionalnya; 2) lembaga pelatihan kerja mengelola anggaran biaya tahunan; lembaga pelatihan kerja menjamin biaya yang telah dibayar dimuka.

E. Penelitian Terkait

Penelitian ini merupakan bukan penelitian yang baru pertama kali dilakukan. Dimana penulis juga melakukan kajian pustaka yang sekiranya relevan dengan judul yang sedang penulis angkat untuk penelitian. Kajian atau telaah pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, dan menelaah dan mengidentifikasi.²⁶ Adapun hasil penelitian yang ada relevansinya dengan judul yang penulis angkat yaitu:

1. Jurnal milik Achmad Supriyanto yang berjudul “Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Menggunakan Diagram Fishbone”. Jurnal ini berisi tentang analisis faktor apa yang menjadi akar masalah dalam peningkatan mutu lulusan dan mengetahui strategi dalam meningkatkan mutu lulusan di madrasah. Keterkaitan dengan judul skripsi yang diajukan yaitu terdapat pada kata mutu lulusannya. Sedangkan perbedaannya yaitu terkait pada objek penelitian, dalam jurnal milik Achmad Supriyanto yaitu membahas strategi dalam meningkatkan mutu lulusan madrasah menggunakan diagram fishbone. Sedangkan dalam judul yang penulis ajukan yaitu membahas terkait standarisasi mutu lulusan.²⁷
2. Jurnal milik Maulana Amiru Adha dkk yang berjudul “Pengembangan Kemitraan Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Dengan Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI) Untuk Penjaminan Mutu LKP”. Jurnal yang ditulis oleh Maulana Amiru Adha dkk ini membahas tentang pentingnya LKP dalam mempertahankan eksistensinya melalui penjaminan mutu dan mengembangkan strategi kemitraan yang digunakan agar mampu menembus pasar tenaga kerja dalam program jangka panjang. Keterkaitan dengan judul skripsi yang diajukan yaitu terdapat pada subjek penelitian yaitu lembaga pelatihan kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terkait pada

²⁶ Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 75.

²⁷ Achmad Supriyanto, “Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Menggunakan Diagram Fishbone”. *Jurnal Ilmiah Infokam*, Vol. 12 No. 1 (2016), hlm 1.

objek penelitian, dalam jurnal Maulana Amirul Adha dkk yaitu membahas tentang pengembangan kemitraan lembaga kursus. Sedangkan dalam judul yang penulis ajukan yaitu membahas terkait standarisasi mutu lulusan.²⁸

3. Skripsi Ricad Neton Priago yang berjudul “Pengelolaan Lembaga Kursus (LPK) Chinju dalam Menyelenggarakan Kursus Bahasa Korea di Bengkulu”. Penelitian yang dilakukan oleh Ricad Neton Priago ini membahas tentang bagaimana pengelolaan lembaga kursus LPK Chinju dalam menyelenggarakan program kursus bahasa Korea. Keterkaitan dengan judul skripsi yang diajukan yaitu terdapat pada subjek penelitian yaitu lembaga pelatihan kerja Bahasa Korea. Sedangkan perbedaannya yaitu terkait pada objek penelitian, dalam skripsi Ricad Neton Priago yaitu membahas tentang manajemen pengelolaan lembaga kursus. Sedangkan dalam judul yang penulis ajukan yaitu membahas terkait standarisasi mutu lulusan.²⁹

²⁸ Maulana Amirul Adha dkk. “Pengembangan Kemitraan Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Dengan Dunia Usaha Dan Dunia Industri (DUDI) Untuk Penjaminan Mutu LKP”. Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, Vol. 5 No. 01 (2019), hlm 12.

²⁹ Ricad Neton Priago, Skripsi: “Pengelolaan Lembaga Kursus LPK Chinju dalam Menyelenggarakan Kursus Bahasa Korea di Bengkulu” (Bengkulu: Universitas Bengkulu, 2013), hlm vii.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian fenomenologi, penelitian fenomenologi merupakan penelitian yang berusaha untuk mengungkap dan mempelajari serta memahami suatu fenomena beserta konteksnya yang khas dan unik yang dialami oleh individu. Sehingga dalam mempelajari dan memahaminya, haruslah berdasarkan sudut pandang, paradigma dan keyakinan langsung dari individu yang bersangkutan sebagai subjek yang mengalaminya langsung.³⁰

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Metode kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi atau data mengenai status gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.³¹

Pada dasarnya jenis penelitian fenomenologi bertujuan untuk mengetahui secara terperinci mengenai suatu masalah maupun fenomena. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian fenomenologi dengan pendekatan metode kualitatif untuk mengetahui secara terperinci mengenai standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana penelitian itu dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dari

³⁰ Haris Herdiyansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm. 66.

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 13-14.

penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi di jalan Benggala Timur, Bendungan, Mertasinga, kecamatan Cilacap Utara, kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Lembaga pelatihan kerja ini dipilih dengan pertimbangan dan alasan sebagai berikut:

- a) Lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap merupakan lembaga yang masih sangat jarang kita temui dilingkungan sekitar kita sampai saat ini. Pendidikan dengan lembaga pelatihan kerja merupakan sebuah layanan pendidikan yang mengasah kemampuan para peserta didiknya agar mempunyai kemampuan yang unggul dalam bekerja.
- b) Lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap memiliki mutu lulusan yang bisa dibilang baik dilihat dari banyaknya lulusan yang sudah lulus tes TOPIK dan dapat berangkat ke Korea.
- c) Peneliti merasa tertarik dengan usaha pendidikan swasta yang mempelajari tentang bahasa Korea sehingga ingin meneliti tentang bagaimana proses standarisasi dari suatu lembaga pelatihan kerja.

C. Objek Penelitian

Objek penelitian pada hakikatnya adalah topik permasalahan yang di kaji dalam penelitian Atau sesuatu yang menjadi sasaran untuk diteliti. Maka yang menjadi objek penelitian penulis adalah standarisasi mutu lulusan di lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap.

D. Subjek Penelitian

Yang dimaksud dengan subjek penelitian adalah barang, manusia atau tempat yang bisa memberikan informasi penelitian.³² Subjek penelitian dapat dikatakan sebagai orang yang akan memberikan informasi serta data-data yang di perlukan dalam penelitian. Adapun subjek penelitian ini meliputi:

a. Kepala LPK Seoul Cilacap

Kepala LPK Seoul Cilacap yaitu bapak Zulham. Kepala LPK merupakan orang yang bertanggung jawab atau berperan penuh terhadap

³² Umi Zulfa, *Teknik Kilat Penyusunan Proposal Skripsi*, (Cilacap: Ihya Media, 2014), hlm. 92.

seluruh kegiatan yang ada di LPK dan merupakan suatu pimpinan dalam suatu lembaga pelatihan kerja yang dijadikan salah satu sumber penggalian data yang berkaitan dengan standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap.

b. Pengajar LPK Seoul Cilacap.

Peneliti menjadikan pengajar sebagai salah satu objek penelitian karena pengajar merupakan subjek yang diberi perlakuan dari peran kepala LPK. Melalui pengajar, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai bagaimana standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap, khususnya mengenai bagaimana pembelajaran berlangsung, modul, dan kurikulum yang digunakan. Pengajar yang ada di LPK Seoul yaitu Bapak Zulham Khustiar pengajar sekaligus kepala LPK Seoul Cilacap, Bapak Imam Prawoto, dan Bapak Arrie Abdillah Yudhi S.

c. Staf LPK Seoul Cilacap

Peneliti menjadikan staf lembaga sebagai salah satu objek penelitian karena melalui staf LPK peneliti dapat memperoleh informasi tentang standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap khususnya mengenai administrasi, sarana prasarana dan lain sebagainya. Adapun staf dari LPK Seoul Cilacap yaitu Bapak Emir Rasyid Fajrian.

d. Peserta Didik LPK Seoul Cilacap

Peneliti menjadikan peserta didik sebagai salah satu objek penelitian karena melalui peserta didik, peneliti dapat memperoleh informasi tentang bagaimana standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap. Khususnya tentang bagaimana proses pembelajaran berlangsung dan bagaimana hasil yang mereka dapatkan setelah mereka menuntut ilmu atau mengikuti pelatihan di LPK Seoul Cilacap. Adapun peserta didik dari LPK Seoul Cilacap peneliti mengambil sampel dari dua orang peserta didik yaitu Saudara Atian Albar dan Alwi Maulana.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan

tersebut.³³ Wawancara dapat disebut juga dengan salah satu bentuk komunikasi verbal antara peneliti dan responden untuk untuk mendapatkan informasi tertentu. Peneliti dapat menerima informasi tanpa bantahan, kritikan, persetujuan atau ketidaksetujuan. Sebelum mengumpulkan data di lapangan dengan metode wawancara peneliti menyusun daftar pertanyaan sebagai pedoman di lapangan.

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Wawancara dilakukan secara langsung di LPK Seoul Cilacap. Wawancara dilakukan sebagai teknik untuk memperoleh informasi mengenai masalah yang sedang diteliti.³⁴ Wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada informan untuk mendapatkan informasi mengenai topik permasalahan yang sedang dikaji yaitu mengenai standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap.

Adapun yang menjadi informan (sumber informasi) adalah sebagai berikut:

- 1) Bapak Zulham Khustiar selaku Kepala LPK Seoul Cilacap
(wawancara dilakukan secara langsung)
- 2) Bapak Yayan selaku staff administrasi LPK Seoul Cilacap
(Wawancara dilakukan secara langsung)
- 3) Bapak Imam Prawoto selaku pengajar di LPK Seoul Cilacap.
(Wawancara dilakukan secara langsung)
- 4) Bapak Arrie Abdillah Yudhi S. Selaku pengajar di LPK Seoul Cilacap.
(Wawancara dilakukan secara langsung)
- 5) Atian Albar selaku peserta didik di LPK Seoul Cilacap.
(wawancara dilakukan via whatsapp)
- 6) Alwi Maulana selaku peserta didik di LPK Seoul Cilacap.
(wawancara dilakukan secara langsung)

b. Observasi

³³ Haris Herdiyansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* . . . , hlm. 118.

³⁴ Sudaryono, Gaguk Margono, dan Wardani Rahayu, *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 35.

Observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung dan, dapat diukur.³⁵ Menurut Sudaryono, observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku, tindakan manusia, dan fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja, dan penggunaan responden kecil.³⁶

Pengumpulan data menggunakan observasi ditunjukkan untuk mengungkapkan makna dari kejadian dari setting tertentu dan untuk mengamati suatu objek penelitian. Ketika melakukan observasi peneliti selagi mengamati dapat mencatat mengenai berbagai fenomena yang terjadi. Dalam melakukan pencatatan peneliti harus teliti dalam melihat dan mengamati agar memperoleh informasi secara benar dan lengkap. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya kegiatan, sehingga observer berada Bersama objek yang diteliti, disebut dengan observasi langsung.³⁷

Metode ini digunakan dengan menyesuaikan tujuan dan sasaran perilaku yang akan diamati, serta memperoleh informasi melalui gambaran dari observasi yang dilakukan. Dalam hal ini yang diobservasi adalah bagaimana proses standarisasi, standar-standar apa saja yang harus dipenuhi di lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap sehingga dapat menghasilkan mutu lulusan yang baik, serta faktor pendukung dan kendala dalam penyelenggaraan standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. Dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai suatu peristiwa,

³⁵ Haris Hardiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* . . . , hlm. 131-132.

³⁶ Sudaryono, Gaguk Margono, dan Wardani Rahayu, *Pengembangan Instrumen*, . . . , hlm. 38.

³⁷ Amirul Hadi dan H. Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), hlm. 129.

dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya.³⁸ Mengenai hal ini dokumentasi yang akan penulis lakukan adalah mengenai profil dan kondisi lembaga yang berkaitan dengan berbagai standar yang peneliti teliti di lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui macam-macam teknik pengumpulan data dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.³⁹

Peneliti menggunakan model *Miles and Huberman* yang mengemukakan bahwa analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban informan, apabila jawaban kurang memuaskan, maka peneliti mengajukan pertanyaan kembali sampai diperoleh data yang dianggap kredibel. Aktivitas dalam analisis data kualitatif secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, aktivitas dalam analisis data yaitu *Data Reduction* (reduksi data), *Data Display* (penyajian data), *Concluding Drawing/Verification*. Kegiatan ini saling berhubungan dalam proses pengumpulan data dan saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lokasi penelitian. Mereduksi data berarti

³⁸ Haris Herdiyansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif . . .*, hlm. 143.

³⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan . . .*, hlm. 240.

merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang di reduksikan akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan di capai. Dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi, wawasan peneliti akan berkembang, sehingga mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan. Tujuan peneliti mereduksi data adalah untuk memilih hal-hal yang penting mengenai standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap untuk selanjutnya data tersebut dicatat setelah peneliti melakukan pengamatan kemudian peneliti melakukan penyajian data.

b. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dilaksanakan dengan cara deskriptif yang didasarkan pada aspek yang diteliti.⁴⁰ Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data dapat berupa uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dengan melakukan penyajian data maka akan memudahkan dalam memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penyajian data peneliti memasukkan data-data yang dianggap penting setelah melewati proses reduksi data. Penyajian data ini menjawab semua rumusan masalah yang telah ada, yang berisi uraian langsung maupun gambaran rinci tentang informasi yang penting.

c. Verifikasi (*conclusion drawing/verification*)

Verifikasi, yaitu sebagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan ini dibuat berdasarkan pada pemahaman terhadap data yang telah disajikan. Setelah penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan

⁴⁰ Tjetjep Rohendi Rohidi, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 17.

masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat yang valid dan konsisten, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dalam penelitian ini penulis membuat kesimpulan setelah melakukan tahap reduksi data dan penyajian data untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan.

d. Keabsahan Data

Uji keabsahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah triangulasi yang bersifat menggabungkan dari berbagai jenis pengumpulan data serta sumber data yang telah ada. Triangulasi ini merupakan teknik yang didasari pola pikir fenomenologi yang bersifat multiperspektif. Artinya untuk menarik

kesimpulan yang mantap, diperlukan tidak hanya satu cara pandang. Dari beberapa cara pandang tersebut akan bisa dipertimbangkan beragam fenomena yang muncul, dan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan yang lebih mantap dan lebih bisa diterima kebenarannya. Apabila peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan triangulasi, maka peneliti melakukan pengumpulan data yang sekaligus menguji kredibilitas data menggunakan berbagai teknik pengumpulan data serta berbagai sumber data.⁴¹

Terdapat 3 jenis triangulasi yaitu:

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber yaitu untuk menguji keabsahan data yang dilakukan menggunakan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.

⁴¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan . . .* , hlm. 345.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dipergunakan untuk menguji keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data pada sumber yang sama dengan teknik yang tidak sama.

3) Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu juga mempengaruhi keabsahan data. Data yang digunakan dengan teknik wawancara di pagi hari pada narasumber yang masih segar, akan memberikan data yang valid sehingga lebih kredibel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber karena untuk menguji kredibilitas data tentang standarisasi mutu lulusan.



BAB IV

STANDARISASI MUTU LULUSAN DI LPKS SEOUL CILACAP

A. Gambaran Umum LPK Seoul Cilacap

1. Sejarah Berdirinya LPK Seoul Cilacap

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Seoul Cilacap di dirikan pada bulan Juli tahun 2009 yang di gagas oleh bapak Zulham Khustiar. Berdirinya lembaga pendidikan swasta Seoul Cilacap di latar belakang oleh rasa prihatin bapak Zulham Khustiar karena melihat banyak masyarakat disekitarnya baik lulusan SMP, SMA/ SMK yang tidak memiliki pekerjaan. Oleh karena hal itu, beliau berinisiatif membuka lembaga pendidikan swasta. Pada awalnya lembaga pendidikan swasta ini, berbentuk seperti bimbel (bimbingan belajar) atau les privat. Lembaga pendidikan swasta ini awalnya di selenggarakan di rumah bapak Zulham Khustiar sendiri. Peserta didiknya dimulai dari keluarga terdekat, sanak saudara, kemudian meluas.

Berdirinya LPK Seoul Cilacap menjadi gagasan untuk memperluas peluang untuk mencari lapangan pekerjaan. Pada tahun 2009 sampai pertengahan tahun 2018 pembelajaran di lembaga pendidikan swasta Seoul Cilacap ini masih dilaksanakan di rumah bapak Zulham Khustiar dengan jumlah dua ruang kelas. Namun karena bertambahnya minat masyarakat terhadap pembelajaran bahasa Korea, sehingga peserta didik semakin bertambah sehingga ruang kelas tidak cukup dan berpindah di jalan ganggeng timur dengan jumlah tiga ruang kelas. Mulai dari tahun 2018, pembelajaran bahasa Korea ini resmi menjadi lembaga pendidikan swasta yang bekerja sama dengan BP2MI.

2. Visi dan Misi LPKS Seoul

- a. Visi
 - Siap bersaing dan teruji
 - Professional dan tanggung jawab

- Selalu menjadi yang terbaik

b. Misi

- Membentuk siswa didik yang memiliki kemampuan dan kecerdasan lebih unggul yang siap bersaing di dalam seleksi ujian EPS TOPIK dan menjadi tenaga kerja yang berkualitas, memiliki kemampuan dan kecerdasan.
- Memiliki program belajar mengajar dan system pendidikan yang mendidik siswa lebih bisa meningkatkan kemampuannya serta memiliki rasa senang dan mencintai terhadap tugas dan memiliki tanggung jawab dengan penuh kesadaran dari diri sendiri.
- LPKS Seoul selalu berkomitmen untuk menjadi yang terbaik dalam kualitas dan pelayanan pendidikan serta selalu menghasilkan tingkat kelulusan tinggi yang berdampak bagi kemajuan bersama.

3. Struktur Organisasi LPK Seoul Cilacap

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara resmi. Struktur organisasi biasanya diilustrasikan dengan diagram atau bagan. Dengan adanya struktur organisasi maka kita dapat melihat bagaimana pembagian kerja dan kegiatan yang berbeda dapat dikoordinasikan dengan baik dan benar. Berikut adalah struktur organisasi LPK Seoul Cilacap. LPK Seoul dipimpin oleh bapak Zulham Khustiar. Staff administrasi di LPK Seoul Cilacap adalah bapak Emir Rasyid Fajrian. Lalu dua tentor pengajarnya adalah bapak Imam Ari Prawoto dan bapak Arrie Abdillah Yudhi Setiawan.

4. Kondisi Pendidik di LPK Seoul Cilacap

Pendidik adalah orang yang memberikan ilmunya kepada orang lain. Dalam lembaga pendidikan, pendidik merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai tanggung jawab dalam berlangsungnya proses kegiatan belajar mengajar. Selain berperan dalam hal tersebut, pendidik juga harus mengetahui keinginan masyarakat dan instansi di luar

lingkungan agar lembaga pendidikan tersebut dapat diterima oleh masyarakat. Di LPK Seoul Cilacap terdapat tiga orang tenaga pendidik yaitu bapak Zulham Khustiar yang sekaligus menjabat sebagai Kepala di LPK Seoul Cilacap, pendidikan terakhir bapak Zulham Khustiar adalah Sekolah Menengah Kejuruan. Pengajar yang kedua adalah bapak Imam Prawoto, pendidikan terakhir bapak Imam Prawoto adalah Sekolah Menengah Kejuruan. Pengajar yang ke tiga yaitu Arrie Abdillah Yudhi Setiawan, pendidikan terakhirnya yaitu Sekolah Menengah Kejuruan. Meskipun pendidikan terakhir para pengajar hanya sampai Sekolah Menengah Kejuruan namun kemampuan Bahasa Korea mereka sudah mumpuni dan tidak perlu diragukan lagi, karena mereka pernah bekerja dan tinggal di Korea selama beberapa tahun sehingga hal tersebut cukup untuk membekali mereka dalam mengajarkan Bahasa Korea dengan baik.

5. Kondisi Peserta Didik di LPK Seoul Cilacap

Peserta didik dalam lembaga pendidikan adalah masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran. Peserta didik juga merupakan faktor yang penting dalam lembaga pendidikan yaitu sebagai tolak ukur meningkatnya pertumbuhan dan perkembangan suatu proses pembelajaran. Peserta didik di LPK Seoul Cilacap selama lima tahun terakhir selalu bertambah. Data peserta didik dalam lima tahun terakhir yaitu, dimulai dari tahun pelajaran 2016/2017 terdapat 140 peserta didik. Lalu pada tahun 2017/2018 masih stabil dengan jumlah 140 peserta didik. Tahun pelajaran 2018/2019 meningkat menjadi 148 peserta didik. Tahun pelajaran 2019/2020 meningkat menjadi 150. Dan pada tahun pelajaran 2020/2021 menjadi 155 peserta didik, meskipun tidak meningkat dalam jumlah yang banyak namun LPK Seoul berhasil mempertahankan dan meningkatkan jumlah peserta didiknya ⁴²

⁴² Dokumentasi data peserta didik dalam lima tahun terakhir pada tanggal 18 Agustus 2021

6. Kondisi Sarana dan Prasarana di LPK Seoul Cilacap

Sarana adalah alat langsung yang digunakan dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan. Dalam pendidikan sarana antara lain yaitu bangunan, perabotan sekolah, alat pelajaran seperti buku, alat tulis, alat-alat peraga dan laboratorium. Sedangkan prasarana merupakan alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, seperti tempat atau lokasi, bangunan sekolah, lapangan dll. Sarana dan prasarana sangat dibutuhkan dalam proses menunjang kegiatan pembelajaran. Sarana prasarana di LPK Seoul Cilacap sudah cukup memadai untuk menunjang proses belajar mengajar. Adapun sarana yang mendukung proses pembelajaran yaitu papan tulis, meja kursi untuk tentor, meja kursi untuk murid, simbol kenegaraan, almari, loker, buku – buku bahasa Korea. Sedangkan prasarana LPK meliputi ruang tentor, ruang kelas, kamar mandi, dapur, halaman.

7. Kondisi Lulusan

Lulusan adalah hasil atau outcome dari suatu program pendidikan. Profil dari lulusan merupakan peran yang diharapkan dapat dilakukan oleh lulusan di masyarakat atau dunia kerja setelah keluar atau lulus dari lembaga pendidikan yang telah mereka tempuh. Dengan ditetapkannya lulusan maka lembaga pendidikan dapat memberikan jaminan pada calon peserta didiknya akan bisa berperan menjadi apa setelah ia menjalani semua proses pembelajaran. Pada LPK Seoul Cilacap sektor kerja yang dapat mereka ambil di negara tujuan yaitu ada pada bidang industri seperti pabrik-pabrik, bidang pertanian, bidang peternakan, dan bidang perikanan. Selama hampir tiga belas tahun, LPK Seoul Cilacap sudah memberangkatkan sekitar hampir seratus orang setiap tahunnya. Namun pada tahun 2021 LPK Seoul Cilacap tidak memberangkatkan lulusannya sama sekali karena kendala dari wabah covid-19.

B. Proses Standarisasi Mutu Lulusan di LPK Seoul Cilacap

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari mutu lulusannya, menciptakan lulusan yang bermutu dapat diciptakan melalui suatu proses pendidikan yang memenuhi harapan dan tuntutan dari para pengguna atau pengelola jasa pendidikan. Oleh karena itu, dalam suatu lembaga pendidikan agar lulusannya mempunyai mutu yang baik maka para pengelola pendidikan harus melakukan penyempurnaan dengan cara membuat acuan atau standarisasi mutu lulusan yang baik. Proses dari standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap adalah sebagai berikut:

Standar 1. Mengenai Kualifikasi Lembaga Pelatihan kerja

Pelatihan didasarkan pada kualifikasi nasional atau berdasarkan kluster unit kompetensi yang disahkan berdasarkan pedoman nasional yang ditetapkan oleh KEMNAKER atau sesuai dengan standar lain atau capaian pelatihan yang diidentifikasi secara jelas. Yang dimaksud disini adalah program yang ditawarkan oleh lembaga pelatihan kerja didasarkan pada standar industri atau sesuai dengan kebutuhan masing-masing pelatihan. Kriteria pertama dari standar ini adalah program pelatihan didasarkan pada kualifikasi KKNI atau kluster SKKNI yang disahkan dengan menggunakan proses yang sudah disetujui oleh kemnaker. Pada LPK Seoul Cilacap lembaga didasarkan pada *Human Resources Development Service of Korea* dan sudah disahkan menggunakan proses yang sudah disetujui oleh kemnaker dan bekerjasama dengan BP2MI.

Kriteria ke dua dari standar ini adalah program pelatihan di lembaga didasarkan pada kebutuhan industri maupun masyarakat yang telah diidentifikasi. Program pelatihan di LPK Seoul Cilacap didasarkan pada kebutuhan industri. Kebutuhan industri di LPK Seoul Cilacap yaitu belajar bahasa dan kebudayaan Korea, untuk keperluan tenaga kerja. Sedangkan program pelatihan di LPK Seoul Cilacap yang di dasarkan pada masyarakat adalah pembelajaran di sana tidak hanya diperuntukan untuk orang-orang yang ingin bekerja di Korea, namun juga diperuntukan bagi orang-orang yang hanya sekedar ingin

mempelajari bahasa Korea untuk menambah pengetahuan ataupun mereka yang ingin berkunjung ke Korea untuk berwisata.⁴³

Standar 2. Mengenai Kurikulum yang Digunakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan capaian atau SKKNI. Maksud dari standar tersebut adalah nantinya lembaga pelatihan diharapkan memiliki kurikulum yang bermutu tinggi dan mengidentifikasi apa yang dapat dilakukan oleh pembelajar sebagai hasil dari pembelajaran yang telah mereka tempuh. Adapun kriteria pertama dari standar kedua ini adalah dokumen kurikulum dipetakan dengan tolok ukur industri atau pemangku kepentingan SKKNI dan mengidentifikasi capaian pelatihan. Di LPK Seoul Cilacap dokumen kurikulum dipetakan dengan tolok ukur industri yaitu *Human Resources Development Service of Korea* dan menetapkan capaian pelatihannya.⁴⁴

Capaian pelatihan pada LPK Seoul adalah yang pertama dapat membaca dan menulis aksara Korea, ke dua peserta didik mengetahui keseharian seperti bagaimana tata cara makan minum dan aktivitas harian yang sesuai dengan kebiasaan masyarakat Korea. Ke tiga peserta didik mengetahui tentang hal apa saja yang berkaitan dengan dunia pendidikan di Korea. Ke empat peserta didik mengetahui dan memahami tentang dunia kerja di Korea seperti alat-alat kerja, peraturan kerja, dan pembagian tempat kerja. Capaian pelatihan yang ke lima adalah peserta didik mengetahui budaya di Korea seperti panggilan terhadap orang yg lebih tua/ lebih muda dan sebagainya, etika di tempat umum, di lingkungan kerja dan dimana saja, adat dan budaya seperti pernikahan, ulang tahun, mitos di warga setempat, dan hari raya. Capaian pelatihan yang ke enam atau yang terakhir adalah peserta didik mengetahui tentang bagaimana

⁴³ Wawancara dengan Zulham Khustiar, Kepala LPKS Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 9 September 2021

⁴⁴ Wawancara dengan Zulham Khustiar, Kepala LPKS Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 9 September 2021

sistem penempatan kerja di Korea, seperti sektor-sektor kerjanya, urutan penempatan kerja, kontrak kerja dan sistem pemberian gaji.

Kriteria kedua dari standar kedua ini adalah jangka waktu pelatihan dan jumlah siswa sesuai dengan capaian kurikulum. Jangka waktu pelatihan dan jumlah siswa di LPK Seoul Cilacap yaitu 120 menit setiap sekali pembelajaran, jumlah siswa 150 orang kemudian dibagi menjadi 8 kelas namun hanya terdapat 3 ruang kelas, sehingga pembelajaran yang dilaksanakan dalam sehari dibagi menjadi tiga kloter, kloter pagi, kloter siang dan kloter malam. Tiga kelas untuk kloter pagi, tiga kelas untuk kloter siang, dan dua kelas untuk kloter malam. Kriteria ketiga yaitu kurikulum ditinjau dan dipantau secara berkala guna memastikan relevansi berkesinambungan. Di LPK Seoul selalu dilaksanakan monitoring atau pengawasan kurikulum dengan cara, kepala lembaga rutin melakukan kunjungan kelas dan konsultasi dengan tentor secara teratur lalu kemudian berkonsultasi dengan staf. Kepala lembaga melakukan pengawasan untuk mengarahkan agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan kurikulum yang sudah ditetapkan. Kriteria terakhir dari standar kedua ini adalah lembaga pelatihan kerja membangun kemitraan dengan pemangku kepentingan sesuai kebutuhan. LPK Seoul Cilacap membangun kemitraan dengan kemnaker, BP2MI dan *Human Resources Development Service of Korea*.⁴⁵

Standar 3. Mengenai Bahan Pelatihan yang Digunakan di Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja menggunakan bahan pelatihan dan proses pelatihan yang sesuai berdasarkan dengan bidang cakupannya. Maksudnya adalah bahan pelatihan atau materi pembelajaran memenuhi capaian kurikulum dan kebutuhan belajar. Untuk memenuhi standar ketiga ini terdapat dua kriteria, kriteria pertama yaitu bahan pelatihan atau materi pembelajaran konsisten dengan capaian yang diharapkan dari kurikulum. Materi pembelajaran yang dilaksanakan di LPK Seoul Cilacap sudah

⁴⁵ Wawancara dengan Emil Rasyid Fajrian, staff LPK Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 7 Oktober 2021

konsisten dengan capaian yang diharapkan sesuai dengan bidang cakupannya. LPK Seoul Cilacap menjamin mutu kegiatan pembelajaran untuk setiap materi pembelajarannya. Aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan di LPK Seoul berdasarkan pada standar kompetensi lulusan, standar isi, peraturan pelaksanaannya, standar proses, serta standar penilaian.

Mutu pembelajaran pada LPK Seoul Cilacap dikembangkan dari *Human Resource Development Service of Korea*. Bahan pelatihan atau materi pembelajaran yang digunakan di LPK Seoul Cilacap adalah menggunakan modul dan video pembelajaran. Modul di bagi menjadi enam jilid, jilid pertama membahas tentang pengenalan huruf korea (hangul) dan cara membacanya. Jilid kedua membahas tentang keseharian dan aktivitas, jilid ke tiga membahas tentang pendidikan dan kepercayaan. Jilid ke empat membahas tentang membahas tentang segala sesuatu yang ada pada dunia kerja, lalu jilid ke lima membahas tentang kebudayaan yang ada di Korea. Dan yang terakhir jilid ke enam membahas tentang sistem penempatan kerja, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja.

Adapun Kemudian, kriteria kedua adalah pengembangan dan penggunaan bahan pelatihan atau materi pembelajaran dipantau dan dievaluasi. LPK Seoul Cilacap menyusun acara penilaian hasil belajar yang bertanggungjawab, berkeadilan, serta berkesinambungan. Dalam penyusunan program evaluasi hasil belajar berdasarkan pada standar yang ditetapkan oleh *Human Resource Development Service of Korea*. LPK Seoul Cilacap menilai hasil belajar untuk semua materi, dan membuat catatan holistik. Seluruh program evaluasi hasil belajar disosialisasikan kepada tentor. Selanjutnya, program evaluasi hasil belajar perlu dicermati secara periodik, berdasarkan data kegagalan atau kendala pelaksanaan program termasuk temuan pengujian eksternal dalam rangka menerima rencana evaluasi yang lebih adil serta bertanggungjawab.⁴⁶

⁴⁶ Wawancara dengan Arrie Abdillah Yudhi Setiawan, Tendor LPK Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 11 September 2021

Standar 4. Mengenai Pelaksanaan Asesmen Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja melaksanakan asesmen keterampilan yang bermutu tinggi yang memungkinkan para kandidat mendemonstrasikan kompetensi mereka di LSP atau meraih capaian pelatihan pada forum pembinaan kerja. Lembaga pelatihan kerja memiliki proses yang memastikan asesmen memenuhi capaian kurikulum dan dapat dipercaya oleh pengguna akhir. Kriteria pertama adalah perangkat dan asesmen valid, dapat diandalkan, adil, dan fleksibel. Perangkat asesmen atau alat bantu untuk mendapatkan informasi dari hasil proses pembelajaran di LPK Seoul Cilacap adalah menggunakan kegiatan terstruktur, daftar periksa (checklist), daftar pertanyaan tertulis, dan daftar pertanyaan lisan.

Kriteria kedua lembaga pelatihan kerja memiliki sistem untuk melakukan asesmen dan pelaporan hasil asesmen. LPK Seoul memiliki sistem untuk melakukan asesmen dengan melaksanakan tes pengetahuan lisan maupun tertulis yang rutin dilaksanakan setiap satu minggu sekali atau menyesuaikan dengan materi yang sudah selesai dipelajari. Pelaksanaan asesmen tingkat nasional dilakukan setiap enam bulan sekali. Untuk pelaporan hasil asesmen LPK Seoul menggunakan metode ranking lembaga dan ranking nasional. Setiap selesai pelaksanaan asesmen, hasil asesmen diumumkan di majalah dinding dan diurutkan menurut rankingnya.⁴⁷

Standar 5. Mengenai Karyawan yang Berkualifikasi untuk Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi dibidangnya. Lembaga pelatihan memperkerjakan karyawan yang memiliki kemampuan, kualifikasi, serta pengalaman untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dan bahwa karyawan bagian pelatihan serta asesmen dapat memberikan jasa pembinaan dan asesmen yang bermutu tinggi. Kriteria pertama yaitu karyawan bidang pelatihan

⁴⁷ Wawancara dengan Zulham Khustiar, Kepala LPKS Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 11 September 2021

dan asesmen memiliki kualifikasi untuk bidang pelatihan atau asesmen yang mereka berikan. LPK Seoul Cilacap menyusun kegiatan pendayagunaan tentor. Yang dimaksud pendayagunaan disini adalah pengusahaan agar tentor mampu menjalankan tugas dengan baik. Sebelum menjalankan tugas, peserta harus diseleksi sebelum diangkat sebagai seorang tentor.

Pengangkatan tentor dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh *Human Resources Development Service of Korea*. Untuk mendayagunakan tentor, LPK Seoul Cilacap perlu mendukung adanya upaya penempatan tentor pengajar berdasarkan asas kemanfaatan, kepatutan, dan profesionalisme. Kemudian, pengembangan tentor pengajar yang diidentifikasi secara sistematis sesuai dengan aspirasi individu, serta kebutuhan kurikulum LPK Seoul Cilacap. Penempatan tentor pengajar disesuaikan dengan kebutuhan, baik jumlah maupun kualifikasinya menggunakan keputusan prioritas. Kriteria kedua, karyawan manajemen, administratif dan pendukung memiliki kualifikasi yang sesuai. Selain mendayagunakan pendidik atau tentor, LPK Seoul Cilacap juga mendayagunakan tenaga kependidikannya yaitu kepala LPK Seoul Cilacap yang melaksanakan tugas serta bertanggung jawab menjadi pimpinan pengelolaan LPK Seoul Cilacap. Serta staff LPK Seoul Cilacap yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menjadi pembantu tugas-tugas dari kepala LPK Seoul Cilacap.⁴⁸

Standar 6. Mengenai Akses Perlengkapan Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja mempunyai akses pada perlengkapan dan fasilitas guna menunjang lingkup operasinya. Para peserta didik memiliki kesempatan untuk memakai fasilitas serta perlengkapan yang akan mereka gunakan pada kantor dan fasilitas manajemen yang memungkinkan bagi lembaga pelatihan kerja untuk melaksanakan kewajiban administratif dan dukungan pelatihannya. Kriterianya yaitu lembaga pelatihan kerja

⁴⁸ Wawancara dengan Imam Prawoto, Tantor LPKS Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 11 September 2021

memiliki akses terhadap fasilitas dan perlengkapan yang sesuai dengan cakupan yang terkini dan yang dimaksudkan pada operasionalnya. LPK Seoul Cilacap menetapkan kebijakan program secara tertulis tentang pengelolaan fasilitas dan perlengkapan.

Fasilitas dan perlengkapan yang sesuai dengan cakupan yang terkini dan dimaksudkan pada operasionalnya adalah berupa sarana dan prasarana. Di LPK Seoul Cilacap sarana yang mendukung proses pembelajaran yaitu papan tulis, meja kursi untuk tentor, meja kursi untuk murid, simbol kenegaraan, almari, loker, buku – buku bahasa Korea. Sedangkan prasarana LPK meliputi ruang tentor dan kepala, ruang kelas, kamar mandi, dapur, halaman. Pengelolaan sarana serta prasarana mengacu pada standar sarana dan prasarana. Pengelolaan sarana dan prasarana secara keseluruhan disosialisasikan kepada staff, tentor dan peserta didik.⁴⁹

Standar 7. Mengenai Sistem Tata Kelola Lembaga Pelatihan kerja

Lembaga pelatihan kerja memiliki sistem tata kelola yang mendukung lingkup operasi ketika ini dan yang dimaksudkan. Lembaga pelatihan kerja mempunyai sistem tatakelola yang sudah siap serta bisa menjamin transparansi pengambilan keputusan dan mendukung ketersediaan pendidikan serta pelatihan yang bermutu tinggi. Kriteria pertama, lembaga pelatihan kerja memiliki suatu sistem tata kelola yang mendukung cakupan yang terkini serta yang dimaksudkan dalam operasionalnya. LPK Seoul membuat serta mempunyai panduan yang mengatur berbagai aspek pengelolaan secara tertulis, yang mudah dipahami dan dibaca oleh pihak-pihak terkait. Dalam perumusan pedoman tata kelola LPK Seoul Cilacap mereka mempertimbangkan visi, misi, serta tujuan LPK. Lalu ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala dan sinkron dengan perkembangan masyarakat. Pedoman pengelolaan LPK Seoul Cilacap meliputi: kurikulum dari *Human Resource Development*

⁴⁹ Wawancara dengan Emil Rasyid Fajrian, staff LPKS Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 7 Oktober 2021

Service of Korea, kalender pendidikan akademik, struktur organisasi LPK, pembagian tugas antara tentor, pembagian tugas antara staff, peraturan akademik, tata tertib LPK, kode etik LPK, biaya operasional LPK. Panduan LPK Seoul Cilacap berfungsi sebagai petunjuk pelaksanaan operasional. Pedoman pengelolaan kurikulum, kalender pendidikan serta pembagian tugas pendidik dan tenaga pendidik dinilai pada skala tahunan, sementara hal lainnya dievaluasi menyesuaikan dengan kebutuhan.⁵⁰

Kriteria kedua, lembaga pelatihan kerja menerapkan proses perencanaan yang konsisten dengan lingkup operasi saat ini serta yang dimaksudkan. Perencanaan menjadi suatu proses untuk mempersiapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dan disusun secara sistematis agar mencapai target serta tujuan yang telah ditentukan. LPK Seoul Cilacap termasuk kedalam suatu lembaga pendidikan yang pastinya memiliki suatu acuan, dalam proses pembuatan acuan langkah pertama yang dilakukan adalah merancang VISI dan MISI. Perancangan visi dalam lembaga pelatihan kerja Seoul Cilacap berguna untuk dijadikan sebagai cita-cita bersama pada masa yang akan datang, sehingga mampu memberikan motivasi, kekuatan, dan inspirasi pada seluruh warga LPK Seoul Cilacap dan segenap pihak yang berkepentingan, kemudian visi tersebut dirumuskan berdasarkan pendapat dari berbagai warga LPK Seoul Cilacap beserta pihak-pihak yang berkepentingan dan selaras dengan visi pendidikan nasional, visi tersebut diputuskan oleh rapat yang dipimpin oleh kepala LPK Seoul Cilacap, setelah melewati beberapa proses tersebut, lalu langkah yang terakhir adalah mensosialisasikan visi kepada warga LPK Seoul Cilacap dan segenap pihak yang berkepentingan.

“Perencanaan standarisasi mutu lulusan umumnya dilakukan di awal tahun pelajaran baru dengan menyusun rencana oleh kepala LPK Seoul Cilacap dengan dibantu oleh staff dan tentor.

⁵⁰ Wawancara dengan Imam Prawoto, Tentor LPKS Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 11 September 2021

Perencanaan ini dimulai dari membentuk visi misi serta tujuan LPK Seoul untuk mencapai mutu lulusan yang ideal”⁵¹

Visi dan misi tidak dapat dipisahkan keduanya adalah hal yang penting untuk kemajuan sebuah lembaga pendidikan, adapun penetapan misi di LPK Seoul Cilacap bertujuan untuk menjadi dasar atau acuan program pokok LPK Seoul Cilacap, sehingga dapat memberikan arah dalam mewujudkan visi LPK Seoul Cilacap. Misi adalah sebuah tujuan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, sehingga lebih berfokus pada kualitas layanan peserta didik dan mutu lulusan yang diharapkan oleh LPK Seoul Cilacap. Misi mengandung pernyataan yang berkaitan dengan program LPK Seoul Cilacap.

“Perencanaan dimulai dari apa yang akan dilaksanakan untuk disusun secara sistematis dari apa yang diharapkan lalu diputuskan bersama, melalui musyawarah”⁵²

Sesudah Visi dan Misi selesai ditetapkan, maka langkah berikutnya adalah mendesain dan membuat tujuan yang harus dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut. Dalam mendesain dan membuat tujuan harus berkaitan dan mempertimbangkan tentang : (1) mengacu pada visi, misi, serta tujuan pendidikan nasional dan relevan dengan kebutuhan masyarakat; (2) menggambarkan tingkat kualitas yang perlu dicapai dalam jangka menengah; (3) mengacu pada kompetensi lulusan yang telah ditetapkan oleh LPK Seoul Cilacap serta pemerintah; (4) mengakomodasi masukan dari aneka macam pihak yang berkepentingan termasuk komite LPK Seoul Cilacap serta diputuskan melalui rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala LPK Seoul Cilacap; (5) disosialisasikan pada masyarakat LPK Seoul Cilacap serta segenap pihak yang berkepentingan.

Planning kerja jangka menengah menggambarkan tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu empat tahun yang berkaitan

⁵¹ Wawancara dengan Zulham Khustiar, Kepala LPK Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 9 September 2021

⁵² Wawancara dengan Zulham Khustiar, Kepala LPK Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 9 September 2021

menggunakan mutu lulusan yang ingin dicapai dan pembaruan komponen yang mendukung peningkatan mutu lulusan, sedangkan rencana kerja tahunan yang dinyatakan pada planning aktivitas dan aturan LPK Seoul Cilacap dilaksanakan berdasarkan rencana jangka menengah. *Planning* kerja tahunan dijadikan dasar pengelolaan di lembaga pendidikan yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan serta akuntabilitas. Planning kerja tahunan memuat ketentuan yang kentara mengenai beberapa hal, yaitu kesiswaan, kurikulum dan aktivitas pembelajaran, pendidik beserta tenaga kependidikan dan pengembangannya, sarana serta prasarana, keuangan serta pembiayaan, budaya serta lingkungan sekolah, peran serta warga dan kemitraan, dan rencana kerja lain yang menunjuk pada peningkatan serta pengembangan mutu.

Kriteria ke tiga dari standar ke tujuh adalah, lembaga pelatihan kerja mempunyai struktur organisasi yang konsisten dengan lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan. Struktur organisasi lembaga pendidikan swasta Seoul Cilacap berisi mengenai sistem penyelenggaraan serta administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan. Seluruh pimpinan, pendidik, serta tenaga kependidikan mempunyai uraian tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang jelas mengenai penyelenggaraan serta administrasi LPK Seoul Cilacap. Kemudian kriteria ke empat, lembaga pelatihan kerja sudah menerapkan sistem untuk menjamin pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang bermutu tinggi. Pelaksanaan standarisasi mutu lulusan ini melibatkan *Human Resources Development Service of Korea*, Kepala LPK, tentor pengajar, staff, peserta didik dan masyarakat. Pada tahapan pelaksanaan, setiap lembaga pendidikan seharusnya sudah mempunyai alur kerja untuk setiap komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan yang bersangkutan.

“Pelaksanaan standarisasi mutu lulusan sebagai salah satu hal penting dilakukan untuk menciptakan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja”⁵³

Ke lima, lembaga pelatihan kerja sistem untuk mengawasi dan mengevaluasi semua aspek kegiatan dan melakukan tindak lanjut atas laporan supervisi dan evaluasi. Pengawasan dan penilaian merupakan tahap untuk proses pengukuran serta evaluasi dari hasil penilaian, apakah sinkron dengan rencana dan tujuan yang akan dicapai atau tidak. Untuk proses pengawasan dan evaluasi di LPK Seoul Cilacap dilakukan setiap 3 bulan sekali yang dilakukan oleh kepala LPK Seoul dan tentor untuk mengetahui secara menyeluruh standarisasi yang telah dilaksanakan.

“Pengawasan dan evaluasi dilakukan setiap 3 bulan sekali untuk melihat program kerja yang telah direncanakan dan dilaksanakan sesuai dengan standarisasi atau tidak”⁵⁴

Setelah LPK Seoul dapat merencanakan, menetapkan dan melaksanakan berbagai kewajiban yang telah sesuai menggunakan program kerja, selanjutnya LPK Seoul melaksanakan pengawasan serta penilaian, hal ini perlu dilakukan agar memperkecil penyimpangan yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan, menaikkan dan memperbesar tanggungjawab setiap anggota terhadap pekerjaannya, fokus terhadap tujuan yang ingin dicapai, serta mencegah defleksi atau penyelewengan selama kegiatan berlangsung.

“Tahap penilaian dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui capaian program yang telah dilaksanak, serta dapat menilai hal apa yang harus ditingkatkan dan hal yang harus diperbaiki”⁵⁵

Hasil dari sebuah evaluasi suatu kegiatan berjalan dengan baik atau tidaknya adalah dilihat dari hasil atau pencapaian yang telah dicapai.

⁵³ Wawancara dengan Imam Prawoto, Tendor LPK Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 11 September 2021

⁵⁴ Wawancara dengan Zulham Khustiar, Kepala LPK Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 11 September 2021

⁵⁵ Wawancara dengan Zulham Khustiar, Kepala LPK Seoul Cilacap dikutip pada tanggal 13 September 2021

Dalam hal ini LPK Seoul telah berhasil memberangkatkan banyak peserta didiknya bekerja di Korea, dan itu merupakan suatu pencapaian yang baik dan sesuai dengan tujuan yang sebelumnya sudah direncanakan. Pada tahap ini LPK Seoul Cilacap telah melakukan standarisasi mutu lulusan dengan baik. Oleh karena itu LPK Seoul dapat menetapkan program apa saja yang dapat dilakukan kembali, maupun direvisi untuk berjalannya program yang lebih baik lagi pada waktu selanjutnya.

Standar 8 Mengenai Kelayakan Finansial Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja layak secara finansial. Lembaga pelatihan kerja mengatur dana yang relatif untuk membiayai biaya operasional serta untuk mengklaim pembayaran yang telah diterima dimuka. Pertama, lembaga pelatihan kerja memiliki akses untuk membiayai operasionalnya. Kedua, lembaga pelatihan kerja mengelola anggaran tahunan. Lembaga pelatihan kerja menjamin biaya yang telah dibayar dimuka. LPK Seoul Cilacap menyusun panduan pengelolaan biaya investasi serta operasional yang mengacu pada standar pembiayaan. Panduan pengelolaan biaya investasi serta operasional LPK Seoul Cilacap diputuskan dan ditetapkan oleh kepala lembaga. Panduan pengelolaan biaya investasi serta operasional LPK Seoul Cilacap disosialisasikan kepada seluruh masyarakat Lembaga Pendidikan Swasta Seoul Cilacap untuk menjamin tercapainya pengelolaan dana secara akuntabel dan transparan.

C. Kendala Pelaksanaan

1. Kemampuan Peserta Didik yang Berbeda

Peserta didik sebagai subjek dari pendidikan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Seperti yang dialami dalam pembelajaran di LPK Seoul Cilacap. Melihat dari latar belakang pendidikan di LPK Seoul yang beragam, membuat kemampuan mereka juga berbeda. Pada sekolah umum mereka memiliki jenjang yang setara, misal pada sekolah SMA maka mereka tentu lulusan dari SMP/MTs, sedangkan di LPK Seoul peserta didiknya beragam, ada yang lulusan dari jenjang SMP, ada yang dari SMA. Tidak sama seperti

sekolah formal yang rata-rata mereka memiliki usia yang sama, di LPK Seoul Cilacap peserta didiknya memiliki daftar usia yang beragam. Setiap orang memang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, tidak memandang usia maupun latar belakang pendidikan mereka. Namun hal ini juga tidak bisa dijadikan kendala yang sangat dipermasalahkan, karena di setiap ada kesusahan pasti ada kemudahan.

2. Tentor Dituntut Mandiri dalam Perkembangan Materi yang Terus Berubah-ubah

Dalam suatu kegiatan pembelajaran pasti selalu ada peran dari guru atau tenaga pengajar. Di LPK Seoul Cilacap guru atau pengajar biasa disebut dengan tentor. Seorang tentor dituntut untuk selalu update dalam materi yang dipelajari. Hal yang menjadi hambatan adalah materi atau bahan ajar yang digunakan dari HRD Korea selalu berubah-ubah sehingga mereka dituntut untuk selalu *up to date* dalam mengikuti perkembangan materi ajar yang diberikan untuk peserta didiknya..

3. Kurangnya Tenaga Pengajar yang Lebih Profesional

Sosok tenaga pengajar atau tentor yang profesional dapat memberikan banyak efek yang luar biasa. Namun sayangnya di LPK Seoul Cilacap tentornya masih maksimal dengan jenjang pendidikan terakhirnya hanya sampai SMK. Pengalaman memang guru terbaik, mereka semua sudah sangat berpengalaman dalam bidangnya karena sudah pernah tinggal di Korea dalam kurun waktu yang cukup lama. Namun selain dari pengalaman, jika mereka memiliki tentor yang bergelar sarjana bahasa korea mungkin akan menghasilkan mutu lulusan yang lebih baik lagi.

D. Analisis dan Pembahasan

Sesudah penulis menyajikan data sesuai dengan hasil dari penelitian baik wawancara, observasi, maupun dokumentasi yang dilakukan, selanjutnya penulis dapat menganalisis data yang berkaitan dengan konsep standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap. Standarisasi mutu lulusan dalam lembaga pendidikan merupakan suatu cara mengatur serta mengelola agar

menghasilkan mutu lulusan yang baik. Mutu lulusan dalam lembaga pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan citra positif lembaga pendidikan yaitu dilihat dari lulusannya yang baik, sehingga meningkatkan minat dan kepercayaan dari masyarakat terhadap badan regulator mereka.

Proses standarisasi dari lembaga pelatihan kerja yang mengacu dari kerangka mutu pelatihan Indonesia menggunakan delapan standarisasi yaitu, yang pertama lembaga pelatihan didasarkan pada kualifikasi nasional atau klaster unit kompetensi yang disahkan berdasarkan pedoman nasional yang ditetapkan oleh KEMNAKER atau berdasarkan standar lain. Di LPK Seoul Cilacap, lembaga didasarkan pada *Human Resources Development Service of Korea* dan sudah disahkan menggunakan proses yang sudah disetujui oleh kemnaker dan bekerjasama dengan BP2MI. Lalu yang ke dua, lembaga pelatihan kerja menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan capaian KKNI. Namun, di LPK Seoul Cilacap mereka menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan *Human Resources Development Service of Korea*.

Kemudian, standar ke tiga adalah lembaga pelatihan kerja menggunakan bahan pelatihan dan prosese pelatihan yang sesuai dengan bidang cakupannya. Pada LPK Seoul Cilacap mereka sudah menggunakan bahan pelatihan atau materi pembelajaran yang sesuai dengan bidang cakupannya, yaitu berupa modul dan video pembelajaran. Setelah itu standar ke empat adalah lembaga pelatihan kerja melaksanakan asesmen keterampilan yang bermutu tinggi yang memungkinkan para kandidat mendemonstrasikan kompetensi mereka terhadap lembaga atau meraih capaian pelatihan. Di LPK Seoul Cilacap asesmen untuk mengetahui dan mengukur kemampuan peserta didik dilaksanakan setiap seminggu sekali, menyesuaikan dengan materi pembelajaran yang sudah selesai dipelajari dan asesmen yang dari Korea sesuai dengan jadwal yang diberikan dari *Human Resources Development Service of Korea*.

Ketentuan dari standar yang ke lima adalah lembaga pelatihan kerja memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi di bidangnya. Karyawan LPK

Seoul sudah memiliki ahli di bidangnya, tentor pengajarnya berjumlah tiga orang, dan mereka semua memiliki pengalaman pernah bekerja dan tinggal di Korea selama beberapa tahun. Sehingga mereka mengetahui dan belajar secara nyata dari pengalaman mereka sendiri selama mereka bekerja dan tinggal di Korea. Begitupula dengan staff administrasinya, staff administrasi di LPK Seoul Cilacap sudah memiliki kualifikasi di bidangnya. Setelah membahas standar yang ke lima, selanjutnya adalah standar ke enam yaitu lembaga pelatihan kerja memiliki akses pada perlengkapan dan fasilitas guna menunjang lingkup operasinya. LPK Seoul Cilacap sudah mempunyai perlengkapan dan fasilitas yang menunjang untuk pembelajarannya. Fasilitasnya berupa sarana dan prasarana, sarananya yaitu berupa papan tulis, meja kursi untuk tentor, meja kursi untuk murid, simbol kenegaraan, almari, loker, buku – buku bahasa Korea, modul, dan video pembelajaran. Sedangkan prasarananya berupa ruang tentor, ruang kelas, kamar mandi, dapur, halaman.

Standar yang selanjutnya adalah standar ke tujuh yang berisi tentang lembaga pelatihan kerja memiliki sistem tata kelola yang mendukung lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan. Sistem tatakelola yang mendukung yaitu berupa perencanaan yang konsisten, struktur organisasi yang jelas, penerapan atau pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Dalam buku karya Manap Somantri dijelaskan bahwa perencanaan merupakan suatu program perihal apa yang wajib dilaksanakan untuk mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan pada dasarnya merupakan aktivitas yang dilakukan untuk merencanakan kegiatan dengan baik agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Perencanaan yang dilakukan LPK Seoul Cilacap sudah baik. Dapat dilihat dari kepala LPK Seoul sebagai pemimpin dalam menyusun serta merencanakan standarisasi mutu lulusan dengan melibatkan pihak-pihak yang saling berkaitan (stakeholders) seperti tentor pengajar dan staff. Pada perencanaan ini visi, misi, serta tujuan sekolah dipergunakan sebagai landasan agar membuat standarisasi mutu lulusan yang baik serta bisa diterima oleh semua pihak. Setelah penyusunan perencanaan, kemudian hasilnya diampaikan dalam rapat bersama, dengan menyampaikan apa saja

yang akan dilaksanakan serta diharapkan. Adapun rencana standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap adalah melaksanakan pembelajaran bahasa korea, yang dimana dalam pembelajaran itu mereka tidak hanya diajari tentang teori saja namun juga praktek dan kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja (4k). Dengan adanya perencanaan standarisasi mutu lulusan diharapkan dapat dilaksanakan agar dapat tercapainya tujuan. Adanya perencanaan yang baik dapat mempermudah proses penerapan standarisasi mutu lulusan, sehingga dapat mencapai tujuan yaitu menghasilkan mutu lulusan yang baik.

Pengorganisasian mutu lulusan pada dasarnya adalah semua anggota yang tersusun dalam struktur organisasi sekolah dan sebagai pelaksana standarisasi mutu lulusan. Pengorganisasian kegiatan standarisasi mutu lulusan LPK Seoul Cilacap sudah berjalan dengan baik serta lancar sesuai dengan pembagian tugas dan tanggungjawabnya masing-masing pada struktur organisasi LPK Seoul. Selain tentor pengajar, semua yang terlibat pada kegiatan standarisasi ini juga memiliki kiprah serta tugasnya untuk melangsungkan program standarisasi yang sudah direncanakan secara sistematis. Pengorganisasian yang dilaksanakan berasal dari beberapa kegiatan untuk pembentukan hubungan kerja yang sesuai dengan tugasnya masing-masing, supaya bisa bekerjasama dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pelaksanaan standarisasi sebagai langkah untuk merealisasikan kegiatan yang sudah direncanakan serta disusun sistematis sehingga memperoleh mutu lulusan yang baik. Dalam pelaksanaan ini, standarisasi melaksanakan program kegiatan yang sudah direncanakan agar dapat terealisasi dengan baik. Pelaksanaan standarisasi mutu lulusan LPK Seoul Cilacap dilakukan dengan melaksanakan program yang sudah direncanakan untuk meningkatkan mutu lulusan sehingga menghasilkan lulusan yang berdaya guna, dengan lulusan yang bermutu tersebut maka tenaga kerja Indonesian menjadi semakin banyak diminati dan hal ini dapat mengurangi pengangguran di Indonesia.

Adapun program kegiatan standarisasi mutu lulusan yang dilaksanakan adalah pembelajaran bahasa korea, tidak hanya materi namun juga praktek. Dalam pembelajaran materi bahasa korea para peserta didik tidak hanya diajari tentang kosakata saja, namun juga tentang kata-kata umum atau dasar yang biasa diucapkan dalam kehidupan sehari-hari. Tujuannya agar peserta didik tidak hanya mengetahui tentang kosakatanya namun bisa langsung mempraktekan dalam kehidupan sehari hari. Selain materinya, mereka juga menggunakan media lain yaitu berupa video. Dengan pembelajaran menggunakan media video mereka menjadi tahu cara pengucapannya dengan benar. Setiap seminggu tiga kali peserta didik diajari untuk praktek langsung menggunakan bahasa Korea, yaitu dengan cara berdialog menggunakan Bahasa Korea. Kegiatan berikutnya yaitu mempelajari budaya yang ada di Korea. Tujuan dari pembelajaran budaya Korea adalah supaya peserta didik mengetahui dan dapat menyesuaikan dengan budaya yang ada di Korea ketika kelak mereka sudah ditempatkan di Korea. Kegiatan yang selanjutnya yaitu pembelajaran tentang kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada peserta didik mengenai kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja. Kegiatan ini juga menjadi bekal bagi para peserta didik ketika menghadapi dunia kerja di Korea kelak ketika mereka ditempatkan.

Pengawasan dan evaluasi sebagai tahap sesudah pelaksanaan. Pada pelaksanaan terdapat beberapa program standarisasi yang diperlukan kegiatan untuk penilaian dan mengamati dan mengetahui program kegiatan yang terealisasi dengan baik maupun kegiatan yang perlu adanya perbaikan. Evaluasi program kegiatan standarisasi dilakukan untuk memilih program yang akan kembali dilakukan pada tahun ajaran berikutnya. Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap dilakukan dalam tiga bulan sekali sesuai dengan prosedur yaitu dengan cara memberikan ujian *reading* (20 soal, 25 menit), *listening* (20 soal, 25 menit) untuk mengetahui tolak ukur serta penilaian akan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan standarisasi mutu lulusan yang dicapai, serta

untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Tahap ini menjadi bagian paling akhir dalam proses standarisasi mutu lulusan.

Standar yang terakhir adalah lembaga pelatihan layak secara finansial. Panduan pengelolaan biaya investasi serta operasional LPK Seoul Cilacap diputuskan dan ditetapkan oleh kepala lembaga. Panduan pengelolaan biaya investasi serta operasional LPK Seoul Cilacap disosialisasikan kepada seluruh masyarakat Lembaga Pendidikan Swasta Seoul Cilacap untuk menjamin tercapainya pengelolaan dana secara akuntabel dan transparan. Suatu kegiatan dapat berhasil karena adanya dorongan dan faktor pendukung, begitu pula dengan kegiatan standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap. Akan tetapi dalam pelaksanaannya standarisasi mutu lulusan terdapat beberapa hal yang menghambat keberhasilan standarisasi mutu lulusan secara utuh, seperti kemampuan peserta didik yang berbeda.

Pada lembaga pelatihan kerja, jenjang pendidikan terakhir mereka berbeda-beda sehingga hal ini membuat kemampuan mereka dalam memahami materi yang diajarkan juga berbeda. Selain itu, materi yang terus berubah-ubah juga mengharuskan tutor pengajar untuk lebih mandiri dan *up to date* dalam memperhatikan perkembangan dan perubahan materi yang diberikan dari HRD Korea. Hal lain yang menjadi kendala dalam pelaksanaan standarisasi mutu di LPK Seoul yaitu kurangnya tenaga pendidik yang lebih profesional. Pada dasarnya tenaga pendidik di LPK Seoul sudah sangat mumpuni dalam bidangnya, namun apabila ditambah tenaga pendidik dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dan lebih berpengalaman tentunya akan membuat standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap menjadi semakin baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilaksanakan tentang standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap, dapat disimpulkan bahwa standarisasi mutu lulusan di LPK Seoul Cilacap mengacu pada *Human Resource Development of Korea* dan itu relevan dengan standar yang dikeluarkan kerangka mutu pelatihan Indonesia, yang terdiri dari : standar 1 pelatihan didasarkan pada kualifikasi nasional atau berdasarkan klaster unit kompetensi yang disahkan berdasarkan pedoman nasional yang ditetapkan oleh KEMNAKER atau sesuai dengan standar lain atau capaian pelatihan yang diidentifikasi secara jelas; standar 2 lembaga pelatihan kerja yang menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan capaian atau SKKNI; standar 3 lembaga pelatihan kerja menggunakan bahan pelatihan dan proses pelatihan yang sesuai berdasarkan dengan bidang cakupannya; standar 4 lembaga pelatihan kerja melaksanakan asesmen keterampilan yang bermutu tinggi yang memungkinkan para kandidat mendemonstrasikan kompetensi mereka di LSP atau meraih capaian pelatihan pada forum pembinaan kerja; standar 5 lembaga pelatihan kerja memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi di bidangnya; standar 6 lembaga pelatihan kerja mempunyai akses pada perlengkapan guna menunjang lingkup operasinya; standar 7 lembaga pelatihan kerja memiliki sistem tata kelola yang mendukung lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan; standar 8 lembaga pelatihan kerja layak secara finansial.

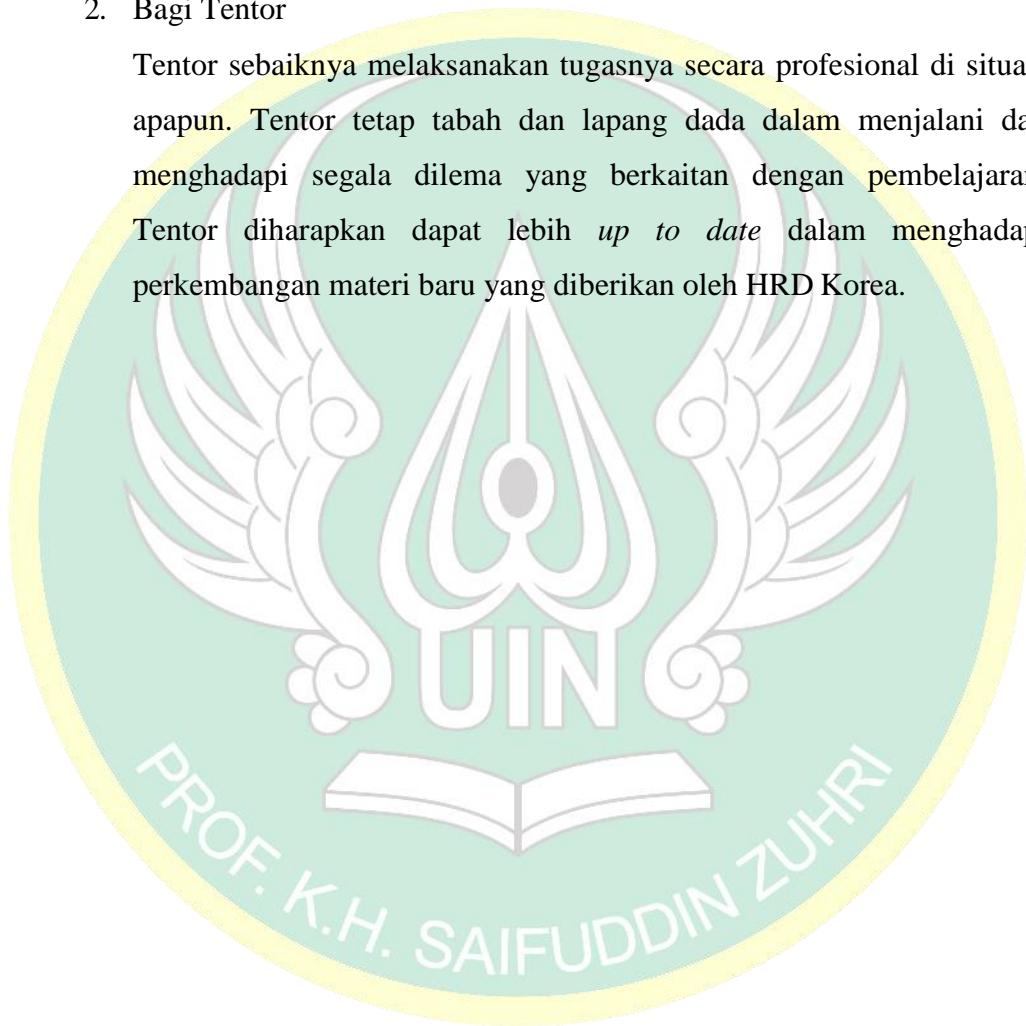
B. Saran

1. Bagi Kepala LPK Seoul Cilacap

Kepala LPK diharapkan selalu memantau serta mengevaluasi segala hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, dan menyampaikan arahan yang sesuai agar semuanya berjalan sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan.

2. Bagi Tentor

Tentor sebaiknya melaksanakan tugasnya secara profesional di situasi apapun. Tentor tetap tabah dan lapang dada dalam menjalani dan menghadapi segala dilema yang berkaitan dengan pembelajaran. Tentor diharapkan dapat lebih *up to date* dalam menghadapi perkembangan materi baru yang diberikan oleh HRD Korea.



DAFTAR PUSTAKA

- Hie, Bayu Prawira. 2014. *Revolusi Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Marzuki, Saleh. 2010. *Pendidikan Nonformal*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Muljono, Eugenia Liliawati; Hadi Setia Tunggal dan Harvarindo. 1997. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan tentang Standardisasi, Sertiikasi, Akreditasi dan Pengawasan Mutu di Indonesia*.
- Muhyiddin, Yusuf. 2017. *Bimbingan Teknis Peningkatan Mutu Manajemen LKP*, Jakarta: Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan
- Yuniasari. 2012. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*.
- BSN. 2009. *Pengantar Standarisasi*. Jakarta: Badan Standardisasi Nasional.
- Baltos, Georgios C. 2018. *Quality Mangement, Standardization and Auditing*. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, Vol. 7 No. 3.
- Widodo, Suparno Eko. 2011. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Ardadizya jaya.
- Uwes. 2003. *Pengembangan Mutu Dosen*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu
- Muzakar. 2014. “*Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Meureubo*”, Jurnal Ilmiah Islam Futura Vol. 14 No. 1
- Arikunto, Suharsini. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Haryono, Amirul Hadi dan H. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Herdiyansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.

Sugiono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sudaryono, Gaguk Margono, dan Wardani Rahayu, *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013

Zulfa, Umi. 2014. *Teknik Kilat Penyusunan Proposal Skripsi*. Cilacap: Ihya Media.

Rohidi, Tjetjep Rohendi. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Pre



UIN
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

