

**STRATEGI UNTUK MENGEMBANGKAN  
LEMBAGA PENDIDIKAN KETERAMPILAN  
(LPK) “KARTIKA” BANJARNEGARA**

**Tesis**



Diajukan oleh  
**MOHAMMAD RIDLO**  
**NIM : 142102608**

**Kepada**  
**MAGISTER MANAJEMEN**  
**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**  
**2016**

**STRATEGI UNTUK MENGEMBANGKAN  
LEMBAGA PENDIDIKAN KETERAMPILAN  
(LPK) “KARTIKA” BANJARNEGARA**

**Tesis**

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S-2  
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh

**MOHAMMAD RIDLO  
NIM : 142102608**

**Kepada  
MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA  
2016**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohammad Ridlo

NIM : 142102608

Alamat : Kel. Krandegan RT. 02 RW. 06 Kec./Kab. Banjarnegara

Judul Tesis : STRATEGI UNTUK MENGEMBANGKAN LEMBAGA  
PENDIDIKAN KETERAMPILAN (LPK) “KARTIKA”  
BANJARNEGARA

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarnegara, Oktober 2016

Yang Menyatakan

Mohammad Ridlo

**STRATEGI UNTUK MENGEMBANGKAN  
LEMBAGA PENDIDIKAN KETERAMPILAN  
(LPK) “KARTIKA” BANJARNEGARA**

**TESIS**

**Oleh:  
MOHAMMAD RIDLO  
NIM : 142102608**

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal 04 Oktober 2016

**Dosen Penguji I**

**Dosen Penguji II/Pembimbing**

**I Wayan Nuka Lantara, SE, M.Si, Ph.D**

**Dra. Priyastiwi, M.Si, Ak, CA**

Dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta, .....

**Mengetahui,**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

**DIREKTUR**

**Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak.**

## ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang “Strategi untuk mengembangkan Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) “Kartika” Banjarnegara”. Permasalahan dalam penelitian ini terletak pada penurunan peserta didik yang terdaftar pada tiap tahunnya. Sehingga perkembangannya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh LPK “Kartika” Banjarnegara. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor internal dan eksternal yang menghambat perkembangan LPK “Kartika” dan menentukan strategi yang tepat untuk mengembangkan LPK “Kartika” Banjarnegara.

Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode analisis SWOT yaitu metode untuk menganalisis dan membandingkan faktor-faktor internal terdiri dari kekuatan dan kelemahan, sedang faktor eksternal terdiri dari peluang dan ancaman. Setelah itu dianalisis dengan IFAS dan EFAS untuk menentukan strategi SO, WO, ST, dan WT.

Hasil penelitian tentang strategi untuk mengembangkan Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) “Kartika” Banjarnegara dengan menggunakan analisis SWOT diawali dengan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi. Strategi yang dilakukan dengan analisis IFAS dan EFAS yang menghasilkan strategi SO yaitu dengan cara membuka kursus membuka jenis yang lagi tern.

Kata kunci: Strategi, mengembangkan LPK.

## ABTRACK

This research is researching on "strategy for developing vocational education Skills (LPK)" Pleiades "Banjarnegara". The problem in this research lies in the decrease of the participant students registered at each year. So that its development has not been sesuai expected by LPK "Kartika" Banjarnegara. The objectives to be achieved in this research is to know the internal and external factors that impede the development of LPK "Kartika" and determine the appropriate strategy to develop the LPK "Kartika" Banjarnegara.

The methods used in the penelitian method using a SWOT analysis method for analyzing and comparing factors consists of internal strengths and weaknesses, external faktor are made up of opportunities and threats. After it is analyzed with IFAD dan EFAS to determine strategy SO, WO, ST, and WT. The research about strategy for developing vocational education Skills (LPK) "Pleiades" Banjarnegara by using SWOT analysis begins with the strengths, weaknesses, opportunities, and threats that face. The strategy was analyzed with IFAS and EFAS that generate SO strategy is a way to open a course open type that again tern.

Keywords: strategy, develop the LPK.

STIE Widya Widya  
Jangan Plagiat

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT., Tuhan Yang Maha kuasa yang telah melimpahkan taufik dan rahmat-Nya, yang memberikan kesehatan, kekuatan dan ketabahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “STRATEGI UNTUK MENGEMBANGKAN LEMBAGA PENDIDIKAN KETERAMPILAN (LPK) “KARTIKA” BANJARNEGARA”.

Dalam kesempatan ini kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan berupa bimbingan, arahan, dorongan, serta saran dan kritik membangun sehingga kesulitan yang kami hadapi dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu Dra. Priyastiwi, M.Si, Ak, CA. selaku pembimbing tesis yang dengan kesabaran dan ketelatenannya memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak I Wayan Nuka Lantara, SE, M.Si, Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak., selaku Direktur Program Magister Manajemen yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menempuh studi S2.
4. Ibu Nur Widiastuti, SE, M.Si. selaku Direktur Pelaksana Program Magister Manajemen.
5. Ibu Isni Farichah selaku pendiri LPK KARTIKA Banjarnegara.

6. Bapak dan Ibu Dosen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berharga selama perkuliahan.
7. Semua staf akademik dan perpustakaan STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah membantu melayani kebutuhan administrasi, referensi, dan buku-buku yang kami perlukan.
8. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan dalam penulisan tesis ini. Namun demikian semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak. Amin

Yogyakarta, 2016

Mohammad Ridlo



## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABTRACK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Pertanyaan Penelitian .....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Pengertian Strategi .....	9
B. Pengertian Pengembangan .....	12
C. Pengertian LPK .....	16
D. Manajemen Strategi dan Analisis SWOT .....	21
E. Kerangka Penelitian .....	26

BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Rancangan / Desain Penelitian .....	28
B. Instrumen Penelitian .....	28
C. Pengumpulan Data .....	29
D. Metode Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Tinjauan Umum Obyek Penelitian .....	39
B. Data Penelitian .....	60
C. Analisis SWOT.....	61
D. Rumusan Strategi Pengembangan .....	63
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran - saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	70

**DAFTAR TABEL**

1.1. Jumlah Peserta Kursus selama 3 tahun.....	06
3.1. Matrik Analisis SWOT empat set Alternatif Strategi .....	35

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

**DAFTAR GAMBAR**

1.2. Skema Kerangka Penelitian..... 27

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang cepat dibarengi dengan revolusi dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi dan komunikasi berdampak pada semua bidang kehidupan masyarakat yang serba kompetitif, kebutuhan akan *skill* semakin beraneka ragam namun tetap tidak mengesampingkan mutu dan kualitas yang diharapkan. Perubahan yang cepat tersebut, hanya dapat diikuti oleh lembaga-lembaga pendidikan yang memiliki kualitas dan SDM sebagai motor yang selalu memegang teguh komitmen dan selalu meningkatkan kompetensi dirinya.

Globalisasi yang terjadi diseluruh dunia sangat mempengaruhi kondisi kehidupan masyarakat Indonesia terutama bidang pendidikan dan perekonomian. Pengaruh globalisasi dalam pembangunan dunia pendidikan di Indonesia, antara lain:

1. Tingginya angka kemiskinan dan pengangguran
2. Masih adanya kesenjangan pertumbuhan ekonomi antar wilayah
3. Basis kekuatan ekonomi yang masih banyak mengandalkan upah tenaga kerja yang murah dan ekspor bahan mentah dari eksploitasi sumber daya alam tak terbarukan.
4. Makin meningkatnya daya saing Indonesia yang perlu diikuti dengan peningkatan kemampuan tenaga kerja.
5. Munculnya ancaman raksasa ekonomi global seperti Cina dan India.

6. Ancaman masuknya tenaga terampil menengah dan tenaga ahli dari negara lain.

Berdasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam [www.finance.detik.com](http://www.finance.detik.com), dinyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Februari 2012 mencapai 6,32%, atau 7,61 juta orang. Kepala BPS Suryamin mengatakan “angka persentase pengangguran 6,32% di Februari 2012 menurun jika dibandingkan pada Agustus 2011 sebesar 6,56% dan Februari 2011 sebesar 6,8%”. Jadi, jumlah pengangguran pada Februari 2011 adalah 8,12 juta, Agustus 2011 adalah 7,7 juta, dan Februari 2012 adalah 7,61 juta, terus menurun.

Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi dunia pendidikan. Keterbatasan yang ada pada penyelenggaraan lembaga pendidikan formal di Indonesia adalah dimana sebagian lulusan belum menjadi tenaga kerja yang terampil dan tenaga ahli yang siap pakai, sehingga kalah bersaing dengan masuknya tenaga terampil menengah dan tenaga ahli dari negara lain.

Kondisi tersebut menjadi peluang yang sangat baik bagi pendidikan nonformal seperti lembaga kursus dan pelatihan dan lembaga pendidikan keterampilan (LPK) lainnya untuk turut serta menanggulangi kesenjangan yang terjadi pada pendidikan formal tersebut. Dalam rangka penanggulangan ketersediaan tenaga kerja yang terampil, pengangguran dan kemiskinan, kehadiran lembaga kursus dan pelatihan menjadi sangat penting dan strategis dalam menyiapkan tenaga terampil menengah tersebut. Hal ini terbukti dari minat masyarakat serta akses lembaga pendidikan kursus dan pelatihan

keterampilan yang semakin menjangkau kebutuhan keterampilan dan keahlian sesuai kebutuhan bursa kerja baik lokal, nasional maupun internasional. Keberadaan lembaga kursus dan pelatihan tersebut diharapkan mampu menyiapkan tenaga kerja yang mampu bersaing dengan tenaga kerja dari luar di era global ini.

Program-program lembaga kursus dan pelatihan yang berperan dalam mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan antara lain:  
(sumber: Direktorat Pembinaan Kursus & Pelatihan – Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal – Kementerian Pendidikan & Kebudayaan)

#### 1. Program Pendidikan Kecakapan Hidup

Pendidikan Kecakapan Hidup di jalur Pendidikan Non Formal bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap warga belajar di bidang pekerjaan/usia tertentu sesuai dengan bakat, minat, perkembangan fisik dan jiwanya, serta potensi lingkungannya sehingga peserta program memiliki bekal kemampuan untuk bekerja atau berusaha mandiri yang dapat dijadikan bekal untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

#### 2. Program Kursus Para Profesi

Program ini merupakan konsep pendidikan kecakapan hidup yang menerapkan metode pendekatan yang bersifat terpadu dari komponen pelatihan, komponen sertifikasi, dan komponen penempatan. Konsep ini sering disebut dengan istilah strategi "3 in 1".

Komponen pertama yakni pelatihan dilaksanakan oleh Lembaga Pendidikan Kursus. Komponen kedua yakni Pelatihan diselenggarakan

dengan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi dan didukung oleh tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai oleh Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) yang dilisensi oleh BSNP. Komponen Ketiga yakni penempatan yang dilaksanakan oleh Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI) dalam dan luar negeri. Sasaran program ini adalah pengangguran usia produktif yang memiliki latar belakang pendidikan minimal SLTP dengan sasaran pengguna (user) adalah DUDI dalam dan luar negeri.

### 3. Program Kewirausahaan

Kursus Wirausaha Desa/Kota (KWD/KWK), adalah program Kursus yang secara khusus diselenggarakan di pedesaan/perkotaan untuk memberikan kesempatan masyarakat di pedesaan/perkotaan agar memperoleh pengetahuan, keterampilan dan menumbuh kembangkan sikap mental kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta berani menanggung resiko (sikap mental profesional) dalam mengelola potensi diri dan lingkungannya dalam rangka peningkatan kualitas hidupnya.

Tujuan program ini secara khusus agar dapat bekerja dan berusaha mandiri sesuai dengan potensi/sumber daya lokal di daerahnya yang terkait langsung dengan mata pencaharian. Jenis kursus yang diselenggarakan dalam program ini adalah jenis keterampilan fungsional praktis yang memiliki kriteria antara lain:



- a. Keterampilan merupakan potensi dan unggulan lokal yang dapat langsung dimanfaatkan untuk mengembangkan mata pencaharian yang sudah ada maupun yang baru.
- b. Memiliki peluang usaha yang terkait dengan potensi daerah setempat.
- c. Dapat dimanfaatkan untuk alih profesi/pekerjaan/usaha.
- d. Sesuai untuk pengembangan lingkungan/kawasan pembangunan terpadu.

Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) “Kartika” Banjarnegara yang beralamat di Jalan A. Yani no. 51 Banjarnegara, merupakan salah satu lembaga kursus dan pelatihan nasional dengan nomor induk lembaga kursus nasional nomor: 03101.1.0009. LPK “Kartika” Banjarnegara menyelenggarakan 7 jenis kursus dan pelatihan yang meliputi: menjahit/bordir, teknisi HP, mengemudi, komputer, otomotif sepeda motor, tata boga, dan rias kecantikan.

Dalam perjalanannya selama ini LPK “KARTIKA” masih mengalami stagnan yaitu kurang mengalami peningkatan peserta didik walaupun sudah mempunyai gedung dan sarana prasarana sendiri. Hal ini dapat dilihat dalam tabel jumlah peserta didik selama 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jumlah Peserta Kursus selama 3 tahun

No	Jenis Kursus	Jumlah Peserta Didik Tahun			Keterangan
		2013	2014	2015	
1	Menjahit/Bordir	55	75	85	Naik
2	Teknisi HP	26	20	16	Turun
3	Mengemudi	105	160	175	Naik
4	Komputer	67	34	18	Turun
5	Otomotif Sepeda Motor	30	20	14	Turun
6	Tata Boga	10	7	4	Turun
7	Rias Kecantikan	23	10	6	Turun
Jumlah		241	326	318	

Dilihat dari tabel di atas maka jumlah peserta didik yang terdaftar pada tiap tahunnya mengalami penurunan. Hal ini belum menunjukkan kemajuan yang berarti atau dengan kata lain mengalami perkembangan yang sangat lambat. Sehingga perlu upaya yang serius untuk mengembangkan LPK “Kartika” Banjarnegara. Perlu dipilih strategi yang tepat untuk mengembangkan lembaga kursus tersebut, agar dapat lebih besar membawa manfaat bagi LPK “Kartika” Banjarnegara itu sendiri dan pada masyarakat pada umumnya.

Untuk dapat mengembangkan LPK “Kartika” Banjarnegara agar lebih baik, maka diperlukan evaluasi dan kajian yang mendalam dan menyeluruh terhadap potensi, peluang, dan kelemahan yang ada pada LPK “Kartika” Banjarnegara. Salah satu teknis yang dapat dilakukan untuk mengkaji secara mendalam dan menyeluruh adalah dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT dipandang menjadi sangat penting untuk menganalisis LPK “Kartika” Banjarnegara agar dapat berkembang lebih baik dalam berkompetisi dengan lembaga kursus lain.

Analisis SWOT adalah suatu bentuk analisis di dalam manajemen perusahaan atau di dalam organisasi yang secara sistematis dapat membantu dalam usaha penyusunan suatu rencana yang matang untuk mencapai tujuan, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Analisis SWOT pertama kali dibuat dan diperkenalkan oleh Albert Humphrey, yang memimpin proyek riset pada Universitas Stanford pada dasawarsa 1960-an dan 1970-an.

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT. Untuk itu dalam penelitian ini mengambil judul “Strategi untuk mengembangkan LPK “Kartika” Banjarnegara”

## **B. Perumusan Masalah**

Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) “KARTIKA” Banjarnegara mengalami penurunan jumlah peserta didik yang terdaftar pada tiap tahunnya. Sehingga perkembangannya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh LPK “Kartika” Banjarnegara.

## **C. Pertanyaan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah tersebut diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

Bagaimana strategi untuk mengembangkan LPK “KARTIKA” Banjarnegara?

## **D. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini adalah untuk memberikan masukan lembaga kursus Kartika Banjarnegara dalam mengembangkan lembaganya agar menjadi lembaga yang profesional sesuai harapan pemerintah dan masyarakat. Secara khusus, penelitian ini ditunjukkan untuk:

1. Memperoleh informasi mengenai kelambatan perkembangan LPK “Kartika” Banjarnegara
2. Memperoleh informasi mengenai faktor internal dan eksternal yang menghambat perkembangan LPK “Kartika” Banjarnegara
3. Memperoleh informasi mengenai strategi yang dapat digunakan untuk mengembangkan LPK “Kartika” Banjarnegara

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan untuk menerapkan teori-teori yang ada didalam praktek dunia usaha.

2. Manfaat Praktis.

Bagi Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) “KARTIKA” Banjarnegara dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran atau bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijaksanaan dalam rangka pengembangan LPK”KARTIKA” di masa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Strategi

Dalam tinjauan pustaka ini akan dibahas secara singkat mengenai pengertian strategi, perkembangan, pengertian lembaga pendidikan ketrampilan (LPK), dan analisis SWOT.

Kata strategi berasal dari kata Yunani yaitu *strategos* yang artinya “*a general set of maneuvers cried out over come a enemy during combat*” yaitu semacam ilmunya para jenderal untuk memenangkan pertempuran (Bryson, 1999: xvi). Sedangkan dalam kamus Belanda-Indonesia, *strategis* berasal dari kata majemuk, yang artinya *siasat perang*, istilah strategi tersebut digunakan dalam kemiliteran sebagai usaha untuk mencapai kemenangan, sehingga dalam hal ini diperlukan taktik serta *siasat* yang baik dan benar (Rahajoekoesoemah, 1993: 1388). Menurut Rangkuti (2006:3) mengatakan bahwa strategi adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya.

Pendapat lain tentang pengertian strategi, antara lain: Strategi didefinisikan sebagai garis besar haluan negara bertindak untuk mencapai sasaran yang ditetapkan (Rusyah, dkk, 1992: 209). Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran tertentu (Depdikbud, 1989: 859).

Secara garis besar, pengertian “strategi” adalah segala upaya yang digunakan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai, baik dalam bidang

pendidikan atau lainnya. Strategi digunakan untuk meningkatkan segala usaha pada perkembangan yang lebih baik. Sedangkan strategi dasar dari setiap usaha itu mencakup 4 hal yang diungkapkan oleh Newman dan Logan dalam bukunya yang berjudul “Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar” sebagai berikut:

- a. Pengidentifikasian dan penetapan spesifikasi serta kualifikasi hasil yang harus dicapai dan menjadikan sasaran usaha dengan memperhatikan aspirasi dan selera masyarakat.
- b. Pertimbangan dan pemilihan jalan pendekatan yang ampuh dalam mencapai sasaran.
- c. Pertimbangan dan penetapan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam mencapai sasaran.
- d. Pertimbangan dan penetapan tolak ukur yang baku untuk mengukur tingkat keberhasilan (Rusyah, 1998: 213)

Apabila keempat unsur dalam strategi dasar itu diterapkan dalam pendidikan maka akan sejalan dengan pola dasar PPSI, yang menggambarkan sebagai berikut:

- a. Karena dikaitkan dengan konteks pendidikan, maka identifikasi secara spesifik terhadap perubahan tingkah laku dan pribadi peserta didik seperti apa dan bagaimana yang harus dicapai dan menjadi sasaran.
- b. Memilih sistem pendekatan belajar mengajar utama yang dipandang efektif dalam mencapai sasaran yang diinginkan dan menjadi pegangan para pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

- c. Memilih serta menetapkan prosedur, metode dan teknik belajar mengajar yang efektif dan efisien yang juga dipakai pegangan dalam mengajar.
- d. Yang terakhir menetapkan norma-norma dan batas minimum keberhasilan, atau kriteria keberhasilan, yang menjadikan sempurna sistem instruksional yang berhubungan secara menyeluruh.

Dengan demikian strategi pendidikan adalah seni mendayagunakan suatu factor untuk mencapai sasaran dengan melihat situasi dan kondisi masyarakat yang menyangkut juga masalah mengenai hambatan-hambatan fisik maupun non fisik.

Apabila ditelaah lebih dalam strategi diatas menyelesaikan atau meminimalkan masalah serta hambatan dalam pendidikan, juga termasuk salah satu strategi yang dapat dipakai untuk membawa pendidikan ke arah perkembangan selanjutnya. Dalam pembahasan yang sama dalam hal ini "Muchtari Buchori" juga memberi beberapa pemikiran tentang strategi yang dipakai dalam menghadapi masalah dalam pendidikan, ada 2 strategi dalam hal ini yaitu:

- a. Strategi pengembangan sistem, yang berisi langkah-langkah dasar yang dapat kita tempuh untuk mendorong berbagai lembaga pendidikan untuk saling bersentuhan, saling mengenal, saling membantu dan saling mendekati.
- b. Strategi pengarahan sistem, yang berisi langkah-langkah yang dapat kita tempuh untuk meletakkan hubungan langsung antara program pendidikan yang diselenggarakan oleh setiap lembaga pendidikan dengan sejumlah

persoalan pembangunan nyata yang terdapat dalam masyarakat (Buchori, 1994: 12)

## **B. Pengertian Pengembangan**

Pengertian pengembangan menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan mengembangkan (kamus besar.com). Mengembangkan disini dapat berarti menjadikan besar, atau menjadikan sesuatu lebih maju atau lebih sempurna. Menurut Wiryokusumo (1982), pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggungjawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan-kemampuannya, sebagai bekal untuk selanjutnya atas prakarsa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesama, maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri

Arifin (2008), berpendapat bahwa pengembangan bila dikaitkan dengan pendidikan berarti suatu proses perubahan secara bertahap kearah tingkat yang berkecenderungan lebih tinggi dan meluas dan mendalam yang secara menyeluruh dapat tercipta suatu kesempurnaan atau kematangan.

### **1. Sebab Perubahan Lembaga**

- a. Sumber perubahan dari dalam



- 1) Inovasi Teknologi Dunia. Semakin maju dan berkembang, teknologipun semakin canggih kebutuhan manusia atau pelajar lebih memilih dengan teknologi yang canggih. perubahan teknologi ini didukung dengan datangnya komputer dan internet.
- 2) Peralatan baru. Sarana prasarana disebuah lembaga selalu berubah dengan adanya sebuah tuntutan dari masyarakat, atau dari siswa pada khususnya. Setiap tahun ada pergantian sarana di sebuah lembaga
- 3) Sistem. Yang paling penting yaitu sistem dalam lembaga, sistem yang bagus perlu dikembangkan, dan sistem yang sudah jelek harus dirubah oleh lembaga, sistem yang bagus dapat menjadikan lembaga lebih baik.
- 4) Metode pembelajaran baru. Pemimpin lembaga yang baru biasanya membuat langkah-langkah yang baru juga dan metode dalam mengelola lembaganya juga pasti berubah, karena perubahan tersebut sudah dilihat dari pemimpin sebelumnya.
- 5) Bentuk organisasi lembaga baru. Lembaga-lembaga pendidikan tidak maju tanpa bantuan dari organisasi yang membantu, begitu juga adanya organisasi yang baru dapat merubah langkah lembaga, karena organisasi adalah tempat orang yang mempunyai sebuah tujuan.
- 6) Komunikasi dalam pembelajaran. Pendidikan di Indonesia tidak hanya dari satu budaya, akan tetapi semua budaya ingin memiliki pengetahuan dalam lembaga. Dari itu semua, maka komunikasi

dalam lembaga juga diperlukan dalam lembaga. Komunikasi yang baik, berdampak baik terhadap sebuah lembaga.

b. Sumber Perubahan dari Luar

- 1) Pertumbuhan dan penyebaran penduduk. Perubahan sebuah lembaga atau organisasi dikarenakan bertambahnya sebuah penduduk atau pindahnya sebuah penduduk ke tempat yang berkembang. Lembaga akan mendapatkan sebuah tantangan dengan datangnya budaya baru yang akan ikut dalam pengembangan lembaga.
- 2) Kebijakan pemerintah. Pemerintah yang kita ketahui adalah yang membuat kebijakan terhadap masyarakat-masyarakat kecil. Tingkah-laku masyarakat akan diatur oleh pemerintah. Dan dalam lembaga, akan menerima peraturan yang baru jika sudah menemukan permasalahan dalam suatu lembaga. Di awal pemerintahan biasanya membuat sebuah rencana dan tujuan sebuah organisasi. Jadi, pemerintah yang baru akan mendapatkan peraturan baru dalam organisasi.
- 3) Perubahan iklim politik. Dalam sebuah lembaga atau organisasi terdapat beberapa satuan tugas yang berbeda-beda, dan akan mempunyai sebuah kerja sama dalam mengelola sebuah lembaga. Politik tidak akan jauh dari sebuah lembaga atau organisasi. Sebuah organisasi harus bisa memasuki dunia politik. Memang, di dalam politik tidak ada “kawan” akan tetapi semuanya adalah “lawan”. Dengan kesempatan ini maka, pengembangan sebuah lembaga akan

dilaksanakan dengan seorang yang pintar dalam mengelola sebuah organisasi. Sedangkan orang yang paling berhak mengatur organisasi adalah pemimpinnya.

- 4) Persaingan di dalam dan luar negeri. Di Indonesia banyak lembaga yang sudah maju, dan perebutan menjadi yang terdepan juga direbut oleh lembaga-lembaga. Yang kecil akan selalu menjadi kecil jika tidak merubah keadaan lembaganya. Begitu juga, yang besar jangan keanakan menjadi yang besar, masih banyak lembaga berskala kecil sudah meranjak untuk berkembang.
- 5) Perubahan tuntutan konsumen. Konsumen yang kita kenal adalah orang yang akan memakai apa yang telah dilakukan oleh sebuah lembaga. Konsumen akan memilih mana yang baik dan mana yang tidak, jika dalam sebuah lembaga pendidikan A terkenal gurugurunya rajin dan menciptakan Out put yang baik. Maka, konsumen akan lebih tertarik kepadanya. Lebih-lebih akan memberikan sebuah usaha yang dapat membantu perkembangan lembaganya. Akan tetapi, jika dalam lembaga tidak membuktikan proses dan hasilnya yang baik. Maka, konsumen akan menuntut perubahan terhadap lembaga tersebut. Begitu juga dengan konsumen yang baru akan membeli fasilitas yang ada dalam sebuah lembaga. Lembaga-lembaga akan membuat perubahan dan perubahan demi sebuah kemajuan lembaga dan tuntutan seorang konsumen.

### C. Pengertian LPK

Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan dua satuan pendidikan Non Formal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat (4) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap dalam pasal 103 ayat (1) PP. Nomor 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian professional dan untuk meningkatkan kompetensi dari peserta didik kursus.

Program-program yang dapat diselenggarakan oleh lembaga kursus dan pelatihan seperti yang tertuang dalam pasal 103 ayat (2) PP Nomor 17 tahun 201 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan adalah antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan kecapaian hidup
2. Pendidikan kepemudaan
3. Pendidikan pemberdayaan perempuan
4. Pendidikan keaksaraan
5. Pendidikan keterampilan kerja
6. Pendidikan kesetaraan atau

## 7. Pendidikan non formal lain yang diperlukan masyarakat.

Oleh karena itu Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Dasar pendirian LPK adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 62 tentang pendirian satuan pendidikan. Ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal yang didirikan wajib memperoleh izin Pemerintah atau Pemerintah Daerah Ayat (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin meliputi isi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, system evaluasi dan sertifikasi serta manajemen dan proses pendidikan. Pasal 50 tentang Pengelolaan Pendidikan Ayat (3) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang- kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional.

Syarat-syarat untuk memperoleh izin meliputi isi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, sistem evaluasi dan sertifikasi serta manajemen dan proses pendidikan. Perizinan adalah suatu ketetapan Pemerintah atau Pemerintah Daerah dalam hal ini. Dinas Pendidikan pada tingkat Kabupaten/Kota untuk memberikan legalitas atau pengakuan dan persetujuan resmi atas status penyelenggaraan kursus dan pelatihan dalam melaksanakan programnya. Pengaturan perizinan lembaga kursus dilakukan

dengan tujuan:

1. Memudahkan Pemerintah atau Pemerintah Daerah dalam mengadakan pembinaan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan penilaian, dan evaluasi, serta pengawasan secara tertib, teratur dan terarah terhadap setiap jenis kursus dan pelatihan;
2. Memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan yang serasi dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebutuhan masyarakat, dan dunia usaha/industri;
3. Mengarahkan, menyetarakan, dan mengembangkan program pendidikan nonformal guna menunjang suksesnya program pembangunan;
4. Melindungi lembaga kursus dan pelatihan dari tindakan di luar peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Melindungi warga masyarakat dari penyalahgunaan penyelenggaraan kursus dan pelatihan yang mengakibatkan kerugian;
6. Memberikan tanggung jawab hukum kepada lembaga kursus dan pelatih

LPK diklasifikasikan menjadi 4 kategori, yaitu:

1. LPK bertaraf Internasional,
2. LPK dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP),
3. LPK dengan Standar Pelayanan Minimal (SPM),
4. LPK Rintisan.

LPK bertaraf internasional adalah LPK yang sudah memenuhi persyaratan sebagai LPK berklasifikasi nasional dan diperkaya dengan ciri-

ciri yang mengacu pada keunggulan yang dipersyaratkan untuk memiliki daya saing di tingkat internasional. Dengan demikian, LPK berklasifikasi internasional adalah LPK yang sudah memenuhi dan melaksanakan persyaratan untuk LPK berklasifikasi nasional yang meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarpras (sarana prasarana), standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. LPK kategori SNP adalah LPK yang sudah memenuhi persyaratan sebagai LPK berklasifikasi Pelayanan Minimal dan diperkaya dengan ciri-ciri yang mengacu pada keunggulan yang dipersyaratkan untuk memiliki daya saing di tingkat nasional.

Dengan demikian, LPK berklasifikasi nasional merupakan LPK yang sudah memenuhi dan melaksanakan persyaratan utuh LPK berklasifikasi pelayanan minimal yang meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarpras, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. LPK kategori SPM adalah LPK yang sudah memenuhi persyaratan minimal sebagai LPK, yaitu:

1. Isi pendidikan, meliputi: struktur kurikulum yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada keunggulan lokal, dan bahan ajar berupa buku/modul sebagai bahan ajar;
2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan, meliputi: jumlah, kualifikasi, dan kompetensi masing-masing pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya;

3. Sarana dan prasarana, meliputi ketersediaan ruang kantor, ruang belajar teori, ruang praktek, sarana belajar mengajar, dan media pembelajaran, dengan ukuran, jenis, dan jumlah yang sesuai;
4. Pembiayaan, meliputi biaya operasional dan biaya personal untuk mendukung terselenggaranya program pendidikan;
5. Manajemen meliputi struktur organisasi lembaga dan deskripsi tugas yang jelas dan terarah guna memudahkan jalannya kegiatan dalam pencapaian tujuan; dan
6. Proses pendidikan, meliputi: silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

LPK kategori rintisan adalah LPK yang sudah memenuhi persyaratan minimal sebagai lembaga untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, baru merintis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada tingkat pemula, atau LPK yang belum memenuhi klasifikasi pelayanan minimal. Beberapa ciri esensial dari LPK Rintisan adalah:

1. Memiliki komitmen dalam memberikan kontribusi positif dalam penyediaan layanan pendidikan nonformal bagi masyarakat yang membutuhkan;
2. Melaksanakan penyelenggaraan proses pembelajaran yang sederhana, aktif dan menyenangkan;
3. Memaksimalkan penggunaan sarana-prasarana yang tersedia;
4. Menggunakan pembiayaan yang terbatas dan efisien; dan
5. Memiliki pendidik/instruktur dengan kualifikasi SLTA.



## **D. Manajemen Strategi dan Analisa SWOT**

### **1. Manajemen Strategi**

Manajemen strategi adalah keputusan dan tindakan yang dapat digunakan untuk memformulasikan serta mengimplementasikan strategi yang memiliki daya saing yang tinggi yang sesuai dengan perusahaan maupun lingkungan untuk mencapai target atau sasaran dari organisasi. Definisi dari manajemen strategi lainnya adalah ilmu dalam penyusunan, penerapan, dan pengevaluasian untuk keputusan fungsional yang bisa memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya. Merupakan suatu proses atau rangkaian kegiatan-kegiatan pengambilan suatu keputusan yang memiliki sifat mendasar dan menyeluruh disertai dengan penetapan cara melaksanakannya yang dibuat oleh pemimpin lalu diterapkan oleh semua jajaran yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai target atau sasarannya. Manajemen strategi mengkombinasikan aktifitas-aktifitas yang berasal dari bagian fungsional suatu bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari manajemen strategi diantaranya adalah:

- a. Untuk menjalankan dan mengevaluasi strategi yang telah dipilih secara efektif dan efisien.
- b. Untuk mengevaluasi kinerja, meninjau, mengkaji ulang, melakukan penyesuaian dan mengoreksi jika terdapat kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan strategi.
- c. Untuk memperbaharui strategi yang dirumuskan supaya sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal.

- d. Untuk meninjau kembali dari kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman bisnis yang ada.
- e. Untuk dapat melakukan inovasi atas produk atau barang supaya sesuai dengan selera dari konsumen.

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari manajemen strategi, diantaranya adalah:

- a. Proses dari manajemen ini dapat menghasilkan keputusan yang terbaik karena iteraksi kelompok yang mengumpulkan berbagai macam keputusan strategi yang lebih besar atau banyak.
- b. Aktifitas dari formulasi strategi dapat mempertinggi kemampuan dari perusahaan dalam menghadapi berbagai macam masalah yang sedang dihadapi.
- c. Keterlibatan dari pegawai di dalam formulasi strategi dapat memperbaiki pengertian mereka atas penghargaan produktifitas didalam setiap perencanaan strategi, dengan begitu dapat mempertinggi motivasi kerja pegawai.
- d. Penerapan dari manajemen strategi dapat membuat manajemen perusahaan menjadi lebih peka terhadap ancaman eksternal.
- e. Setidaknya manajemen strategi juga dapat mencegah timbulnya berbagai macam masalah yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan serta dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menghadapi masalah.
- f. Membuat perusahaan dapat melaksanakan semua aktifitas operasionalnya

secara lebih efisien dan efektif.

- g. Dapat membuat perusahaan mudah untuk beradaptasi pada perubahan yang terjadi.
- h. Dan perusahaan yang menggunakan konsep manajemen strategi akan lebih profitable dari pada perusahaan yang tidak menerapkannya.

## 2. Analisa Swot

Analisis SWOT adalah suatu bentuk analisis di dalam manajemen perusahaan atau di dalam organisasi yang secara sistematis dapat membantu dalam usaha penyusunan suatu rencana yang matang untuk mencapai tujuan, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Teknik ini dibuat oleh Albert Humphrey, yang memimpin proyek riset pada Universitas Stanford pada dasawarsa 1960-an dan 1970-an. Definisi analisis SWOT yang lainnya yaitu sebuah bentuk analisa situasi dan juga kondisi yang bersifat deskriptif (memberi suatu gambaran). Analisa ini menempatkan situasi dan juga kondisi sebagai sebagai faktor masukan, lalu kemudian dikelompokkan menurut kontribusinya masing-masing. Satu hal yang perlu diingat baik-baik oleh para pengguna analisa ini, bahwa analisa SWOT ini semata-mata sebagai suatu sebuah analisa yang ditujukan untuk menggambarkan situasi yang sedang dihadapi, dan bukan sebuah alat analisa ajaib yang mampu memberikan jalan keluar bagi permasalahan yang sedang dihadapi.

SWOT adalah akronim untuk kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) dari

lingkungan eksternal perusahaan. Menurut Jogiyanto (2005:46), SWOT digunakan untuk menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan dari sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dan kesempatan-kesempatan eksternal dan tantangan-tantangan yang dihadapi. Mengutip dari wikipedia, analisis SWOT adalah : “Merupakan metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek bisnis/perusahaan atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats*)”

Menurut David (2008), Semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada perusahaan yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis. Kekuatan/kelemahan internal, digabungkan dengan peluang/ancaman dari eksternal dan pernyataan misi yang jelas, menjadi dasar untuk penetapan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan.

Berikut ini merupakan penjelasan dari SWOT (David, 2005) yaitu :

1. Kekuatan (*Strengths*)

Kekuatan adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang berhubungan dengan para pesaing perusahaan dan kebutuhan pasar yang dapat dilayani oleh perusahaan yang diharapkan dapat dilayani.

Kekuatan adalah kompetisi khusus yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar

2. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, dan kapabilitas yang secara efektif menghambat kinerja perusahaan. Keterbatasan tersebut dapat berupa fasilitas, sumber daya keuangan, kemampuan manajemen dan keterampilan pemasaran dapat merupakan sumber dari kelemahan perusahaan.

3. Peluang (*Opportunities*)

Peluang adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan–kecenderungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara perusahaan dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi perusahaan.

4. Ancaman (*Threats*)

Ancaman adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan perusahaan. Adanya peraturan-peraturan pemerintah yang baru atau yang direvisi dapat merupakan ancaman bagi kesuksesan perusahaan.

Menurut Ferrel dan Harline (2005), fungsi dari Analisis SWOT adalah untuk mendapatkan informasi dari analisis situasi dan memisahkannya dalam pokok persoalan internal (kekuatan dan kelemahan)

dan pokok persoalan eksternal (peluang dan ancaman). Analisis SWOT tersebut akan menjelaskan apakah informasi tersebut berindikasi sesuatu yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya atau memberikan indikasi bahwa terdapat rintangan yang harus dihadapi atau diminimalkan untuk memenuhi pemasukan yang diinginkan. Analisis SWOT dapat digunakan dengan berbagai cara untuk meningkatkan analisis dalam usaha penetapan strategi. Umumnya yang sering digunakan adalah sebagai kerangka/panduan sistematis dalam diskusi untuk membahas kondisi alternatif dasar yang mungkin menjadi pertimbangan perusahaan.

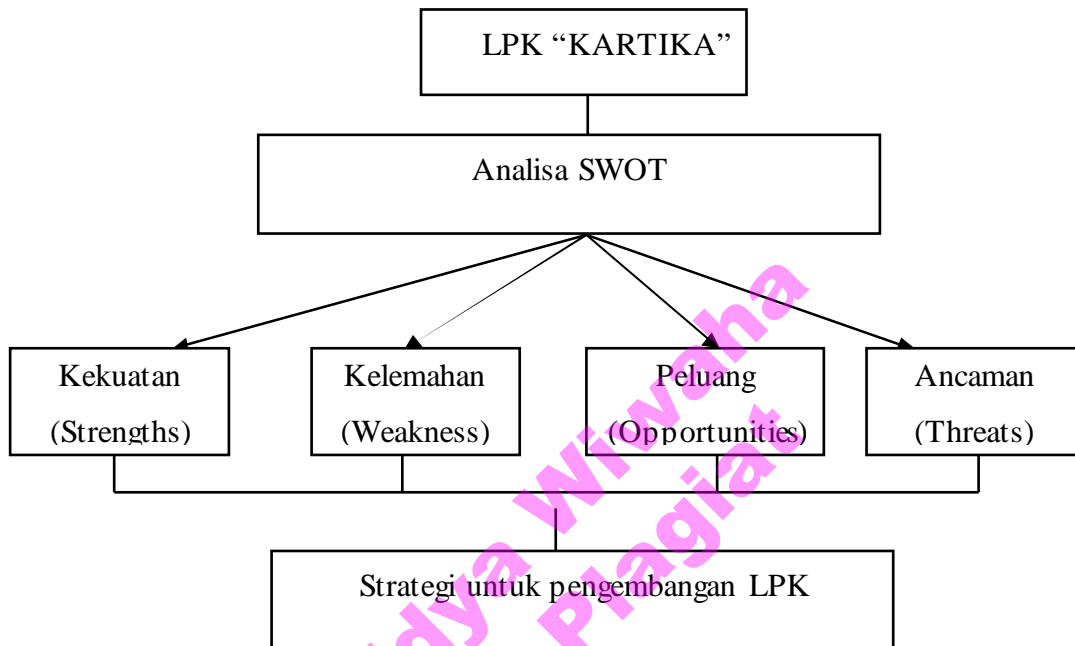
#### **E. Kerangka Penelitian**

Keterbatasan yang ada pada penyelenggaraan lembaga pendidikan formal di Indonesia adalah dimana sebagian lulusan belum menjadi tenaga kerja yang terampil dan tenaga ahli yang siap pakai, sehingga kalah bersaing dengan masuknya tenaga terampil menengah dan tenaga ahli dari negara lain. Kondisi tersebut menjadi peluang yang sangat baik bagi pendidikan nonformal seperti lembaga kursus dan pelatihan dan lembaga pendidikan keterampilan (LPK) untuk turut serta menanggulangi kesenjangan yang ada.

Untuk dapat mengembangkan LPK “Kartika” Banjarnegara agar lebih baik, maka diperlukan evaluasi dan kajian yang mendalam dan menyeluruh terhadap potensi, peluang, dan kelemahan yang ada. Salah satu teknis yang dapat dilakukan untuk mengkaji secara mendalam dan menyeluruh adalah dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT dipadukan dan diolah

untuk menjadi dstrategi mengembangkan LPK “Kartika” Banjarnegara dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut:

Gambar 1.2. Skema Kerangka Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan / Desain Penelitian**

Rancangan penelitian ini dibuat berdasarkan permasalahan penelitian yaitu strategi pengembangan lembaga kursus Kartika Banjarnegara. Dalam penelitian ini peneliti melibatkan orang-orang yang berhubungan langsung dengan lembaga kursus Kartika. Penelitian ini menggunakan metode pengamatan langsung ke lapangan, wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait, dan studi dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan teknik deskriptif kualitatif. Alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis adalah matriks SWOT. Penelitian dilakukan di LPK Kartika Banjarnegara

#### **B. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa lembar pengamatan dan pedoman wawancara. Lembar pengamatan berisi tentang kondisi yang ada dan situasi yang terjadi di LPK kartika Banjarnegara.

Sedangkan lembar wawancara berisi tentang pertanyaan sekitar kekuatan (*Strenghts*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) dari lingkungan eksternal yang dimiliki oleh LPK Kartika Banjarnegara.



### C. Pengumpulan Data

#### 1. Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah studi kasus.

#### 2. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek atau sasaran penelitian adalah Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) “KARTIKA” Banjarnegara.

#### 3. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2016 sampai dengan Agustus 2016.

#### 4. Sumber Data

Data primer, yaitu data yang diperoleh dari informan penelitian. Data ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan, instruktur dan peserta kursus dari obyek yang akan diteliti.

#### 5. Metode Pengambilan Data

##### a. Wawancara

Tehnik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terbuka. Peneliti bertanya langsung kepada informan yang dipilih, yaitu pihak-pihak yang berkompeten yang dianggap mampu memberikan gambaran dan informasi yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini (Sugiyono, 2009:140). Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab langsung dengan pengelola, karyawan, instruktur, dan siswa Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) Banjarnegara untuk memperoleh keterangan-keterangan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

b. Studi Pustaka

Yaitu mengumpulkan data dan teori yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

#### **D. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SWOT. Analisis SWOT adalah suatu bentuk analisis di dalam manajemen perusahaan atau di dalam organisasi yang secara sistematis dapat membantu dalam usaha penyusunan suatu rencana yang matang untuk mencapai tujuan, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Teknik ini dibuat oleh Albert Humphrey, yang memimpin proyek riset pada Universitas Stanford pada dasawarsa 1960-an dan 1970-an

Definisi analisis SWOT yang lainnya yaitu sebuah bentuk analisa situasi dan juga kondisi yang bersifat deskriptif (memberi suatu gambaran). Analisa ini menempatkan situasi dan juga kondisi sebagai sebagai faktor masukan, lalu kemudian dikelompokkan menurut kontribusinya masing-masing. Satu hal yang perlu diingat baik-baik oleh para pengguna analisa ini, bahwa analisa SWOT ini semata-mata sebagai suatu sebuah analisa yang ditujukan untuk menggambarkan situasi yang sedang dihadapi, dan bukan sebuah alat analisa ajaib yang mampu memberikan jalan keluar bagi permasalahan yang sedang dihadapi.

SWOT adalah akronim untuk kekuatan (*Strenghts*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) dari lingkungan

eksternal perusahaan. Menurut Jogiyanto (2005:46), SWOT digunakan untuk menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan dari sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dan kesempatan-kesempatan eksternal dan tantangan-tantangan yang dihadapi.

Mengutip dari wikipedia, analisis SWOT adalah : “Merupakan metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek bisnis/perusahaan atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats*)”

Menurut David (2008), Semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam area fungsional bisnis. Tidak ada perusahaan yang sama kuatnya atau lemahnya dalam semua area bisnis.

Kekuatan/kelemahan internal, digabungkan dengan peluang/ancaman dari eksternal dan pernyataan misi yang jelas, menjadi dasar untuk penetapan tujuan dan strategi. Tujuan dan strategi ditetapkan dengan maksud memanfaatkan kekuatan internal dan mengatasi kelemahan.

Berikut ini merupakan penjelasan dari SWOT (David, 2005) yaitu :

#### 1. Kekuatan (*Strengths*)

Kekuatan adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang berhubungan dengan para pesaing perusahaan dan kebutuhan pasar yang dapat dilayani oleh perusahaan yang diharapkan dapat dilayani.

Kekuatan adalah kompetisi khusus yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar

2. Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, dan kapabilitas yang secara efektif menghambat kinerja perusahaan. Keterbatasan tersebut dapat berupa fasilitas, sumber daya keuangan, kemampuan manajemen dan keterampilan pemasaran dapat merupakan sumber dari kelemahan perusahaan.

3. Peluang (*Opportunities*)

Peluang adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan-kecenderungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara perusahaan dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi perusahaan.

4. Ancaman (*Threats*)

Ancaman adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan perusahaan. Adanya peraturan-peraturan pemerintah yang baru atau yang direvisi dapat merupakan ancaman bagi kesuksesan perusahaan.

Menurut Ferrel dan Harline (2005), fungsi dari Analisis SWOT adalah untuk mendapatkan informasi dari analisis situasi dan memisahkannya dalam pokok persoalan internal (kekuatan dan kelemahan) dan pokok persoalan

eksternal (peluang dan ancaman). Analisis SWOT tersebut akan menjelaskan apakah informasi tersebut berindikasi sesuatu yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya atau memberikan indikasi bahwa terdapat rintangan yang harus dihadapi atau diminimalkan untuk memenuhi pemasukan yang diinginkan. Analisis SWOT dapat digunakan dengan berbagai cara untuk meningkatkan analisis dalam usaha penetapan strategi. Umumnya yang sering digunakan adalah sebagai kerangka/panduan sistematis dalam diskusi untuk membahas kondisi alternatif dasar yang mungkin menjadi pertimbangan perusahaan.

SWOT adalah singkatan dari: S = *Strengths* (kekuatan), W = *Weaknesses* (kelemahan), O = *Opportunities* (Peluang), T = *Threats* (hambatan). Penjelasan mengenai 4 (empat) komponen analisis SWOT, yaitu :

1. *Strengths* (S) yaitu analisis kekuatan, situasi ataupun kondisi yang merupakan kekuatan dari suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini. yang perlu dilakukan di dalam analisis ini adalah setiap perusahaan atau organisasi perlu menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan dibandingkan dengan para pesaingnya. Misalnya jika kekuatan perusahaan tersebut unggul di dalam teknologinya, maka keunggulan itu dapat dimanfaatkan untuk mengisi segmen pasar yang membutuhkan tingkat teknologi dan juga kualitas yang lebih maju.
2. *Weaknesses* (W) yaitu analisis kelemahan, situasi ataupun kondisi yang merupakan kelemahan dari suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini. Merupakan cara menganalisis kelemahan di dalam sebuah perusahaan

ataupun organisasi yang menjadi kendala yang serius dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi.

3. *Opportunity* (O) yaitu analisis peluang, situasi atau kondisi yang merupakan peluang diluar suatu organisasi atau perusahaan dan memberikan peluang berkembang bagi organisasi dimasa depan. Cara ini adalah untuk mencari peluang ataupun terobosan yang memungkinkan suatu perusahaan ataupun organisasi bisa berkembang di masa depan atau masa yang akan datang.
4. *Threats* (T) yaitu analisis ancaman, cara menganalisis tantangan atau ancaman yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan ataupun organisasi untuk menghadapi berbagai macam faktor lingkungan yang tidak menguntungkan pada suatu perusahaan atau organisasi yang menyebabkan kemunduran. Jika tidak segera diatasi, ancaman tersebut akan menjadi penghalang bagi suatu usaha yang bersangkutan baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Metode analisis SWOT merupakan metode analisis yang paling dasar dalam melakukan analisis strategi, yang bermanfaat untuk mengetahui suatu permasalahan ataupun suatu topik dari 4 (empat) sisi yang berbeda. Hasil dari analisis ini biasanya berupa arahan ataupun rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan untuk menambah keuntungan suatu perusahaan atau organisasi dari segi peluang yang ada, sambil mengurangi kekurangan yang dimiliki dan juga menghindari berbagai ancaman yang terjadi.

Jika digunakan dengan baik dan benar, maka analisis ini akan dapat digunakan untuk membantu melihat sisi-sisi yang terabaikan atau tidak terlihat dari sebuah perusahaan atau organisasi. Dari uraian diatas tadi, analisis SWOT adalah instrumen yang bermanfaat dalam melakukan analisis strategi dalam manajemen perusahaan atau organisasi. Analisis ini berperan sebagai alat untuk meminimalisir kelemahan atau kekurangan yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi serta menekan dampak dari ancaman yang timbul dan harus dihadapi.

Menurut Rangkuti (2006), Matriks SWOT dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis.

IFAS EFAS	Kekuatan ( <i>Strengths</i> )	Kelemahan ( <i>Weakness</i> )
Peluang ( <i>Opportunity</i> )	<b>STRATEGI SO</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	<b>STRATEGI WO</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
Ancaman ( <i>Threats</i> )	<b>STRATEGI ST</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	<b>STRATEGI WT</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber: Rangkuti (2006)

Berikut ini adalah keterangan dari matriks SWOT diatas :

1. Strategi SO (*Strengths and Opportunity*).

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar – besarnya.

2. Strategi ST (*Strengths and Threats*).

Strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

3. Strategi WO (*Weakness and Opportunity*).

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.

4. Strategi WT (*Weakness and Threats*).

Strategi ini berdasarkan kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.

Matrik SWOT merupakan alat pencocokan yang penting untuk membantu para manajer mengembangkan empat tipe strategi. Terdapat 8 langkah dalam menyusun matrik SWOT, yaitu:

1. Tuliskan kekuatan internal perusahaan yang menentukan.
2. Tuliskan kelemahan internal perusahaan yang menentukan.
3. Tuliskan peluang eksternal perusahaan yang menentukan.
4. Tuliskan ancaman eksternal perusahaan yang menentukan.
5. Mencocokkan kekuatan internal dengan peluang eksternal dan mencatat resultan strategi SO dalam sel yang tepat.
6. Mencocokkan kelemahan internal dengan peluang eksternal dan mencatat resultan strategi WO dalam sel yang tepat.



7. Mencocokkan kekuatan internal dengan ancaman eksternal dan memcatat resultan strategi ST dalam sel yang tepat.
8. Mencocokkan kelemahan internal dengan ancaman eksternal dan mencatat resultan strategi WT dalam sel yang tepat.

Selanjutnya analisis faktor strategis eksternal difokuskan pada kondisi yang ada dan kecenderungan yang muncul dari luar, tetapi memberi pengaruh kinerja organisasi. Setelah mengetahui faktor-faktor strategi eksternal, selanjutnya susun tabel faktor-faktor strategis eksternal yaitu *External Strategic Factors Analysis Summary* (EFAS), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menyusun faktor peluang dan ancaman pada kolom 1
2. Memberikan bobot masing-masing faktor pada kolom 2, mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting). Bobot dari semua faktor strategis yang berupa peluang dan ancaman ini harus berjumlah 1.
3. Menghitung ranting dalam kolom 3 untuk masing-masing faktor dengan memberi skala mulai dari 4 (sangat baik/*outstanding*) sampai dengan 1 (sangat tidak baik/*poor*) berdasarkan pengaruh faktor tersebut pada kondisi organisasi. Pemberian nilai ranting untuk peluang bersifat positif, artinya peluang yang semakin besar diberi ranting +4, tetapi jika peluangnya kecil diberi nilai +1. Sememtera untuk rating ancaman bersifat sebaliknya, yaitu jika nilai ancamannya besar, maka rantingnya -4 dan jika nilai ancamannya kecil, maka nilainya -1.
4. Megalikan bobot faktor pada kolom 2 dengan ranting pada kolom 3. Hasilnya adalah skor pembobotan utnuak masing-masing faktor.

5. Menghitung jumlah skor pembobotan. Nilai ini adalah untuk memetakan posisi organisasi pada diagram analisa SWOT.

Secara singkat analisis faktor-faktor strategis eksternal EFAS (*Eksternal strategic factors analysis summary*) dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel *Eksternal Factor Analysis Summary* (EFAS)

<b>Faktor-Faktor Strategi Eksternal</b>	<b>Bobot</b>	<b>Ranting</b>	<b>Skor Pembobotan (Bobot x Ranting)</b>
Peluang			
Ancaman			
Total			

Sumber: Rangkuti (2006: 24-25)

Sedangkan analisis faktor-faktor strategis internal adalah analisis yang menilai prestasi/kinerja yang merupakan faktor kekuatan dan kelemahan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya pada analisis faktor strategi eksternal, maka dengan cara yang sama menyusun tabel faktor-faktor strategis internal yaitu *Internal Strategic Factors Analysis Summary* (IFAS). Bentuk tabel IFAS adalah sebagai berikut:

Tabel *Internal Strategic Factor Analysis Summary* (IFAS)

<b>Faktor-Faktor Strategi Internal</b>	<b>Bobot</b>	<b>Ranting</b>	<b>Skor Pembobotan (Bobot x Ranting)</b>
Kekuatan			
Kelemahan			
Total			

Sumber: Rngkuti (2006: 24-25)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Tinjauan Umum Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdiri

Lembaga Pendidikan Keterampilan “KARTIKA” Banjarnegara adalah sebuah lembaga pendidikan keterampilan yang berdiri pada tanggal 06 Oktober 1993, didirikan oleh Ibu Isni Farichah beralamat di Jalan KH. A Busyaeri No15 dengan program pelatihan yang pertama adalah menjahit, bordir, dan menetik. Lembaga Pendidikan Keterampilan “KARTIKA” disingkat dengan nama LPK “KARTIKA” Banjarnegara dengan pimpinan Bapak Mohammad Ridlo. LPK “KARTIKA” didirikan dengan maksud untuk membantu Masyarakat yang ingin menambah keterampilan baik untuk berdikari maupun untuk mencari kerja yang diharapkan oleh peserta didiknya.

Seiring dengan kebutuhan pasar, dunia usaha, dan dunia industri maka LPK”KARTIKA” menambah beberapa jenis kursus diantaranya : Komputer, otomotif sepeda motor, tata boga, rias kecantikan, sablon, pertukangan, welding (pengelasan) dan mengemudi (stir mobil). Lembaga Pendidikan Keterampilan “KARTIKA” juga membuka cabang di Purwoketo, Pati, Grobogan, dan Blora. Lembaga Pendidikan Keterampilan “KARTIKA” Banjarnegara juga mempunyai Pelatihan *Training Driving Center* (TDC) yaitu Pusat Bimbingan dan Pelatihan Mengemudi Sepeda Motor dan Mobil

sebagai standar kompetensi pengemudi yang dapat digunakan standar kompetennya bagi pengemudi.

Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing pangsa pasar baik di pendidikan non formal maupun di dunia kerja maka LPK “ KARTIKA “ juga mengadakan kerja sama dengan dunia Industri baik Pabrik-pabrik garmen, Astra Motor, Sekolah - sekolah Kejuruan di Wilayah Karsidenan Banyumas, Semarang, dan bengkel-bengkel di wilayah Banjarnegara. Sebagai penunjang kegiatan pendidikan non formal LPK “KARTIKA” Banjarnegara telah mempunyai gedung sendiri yang beralamatkan di Jalan Ahmad Yani No. 51 Banjarnegara berlantai tiga dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di Kabupaten Banjarnegara. LPK “KARTIKA” Banjarnegara mempunyai motto “ *DUNIA ADALAH SEBUAH KOMPETISI, BARANG SIAPA YANG SIAP DIALAH YANG AKAN MENANG*”

## 2. Administrasi dan Kelembagaan

### a. Administrasi

Nama Lembaga : LEMBAGA PENDIDIKAN DAN  
KETERAMPILAN “KARTIKA”

Ijin Penyelenggaraan Latihan : Dinsosnakertrans No : 563/284/2014

Dindikpora No : 420.1/206/Dikpora/2014

Akte Notaris Nomor : 04/P.LPK/2008

NILEK Nasional Nomor : 03101.1.0009

Pemilik dan Pimpinan : MOHAMMAD RIDLO, SE

Alamat LPK : Jl. Jend. Ahmad Yani No. 51  
Banjarnegara - Jawa Tengah  
Telp/Fax. ( 0286 ) 591861 / 592677

Nama Pendiri : ISNI FARICHAH

b. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan yang terbaik dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga terwujudnya peningkatan sumber daya manusia.

2) Misi

- a) Meningkatkan mutu pengelolaan kelembagaan.
- b) Meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Memenuhi sarana dan prasarana yang menunjang proses pembelajaran.
- d) Menciptakan lulusan peserta didik yang siap mandiri dan diterima di dunia kerja serta berdedikasi tinggi.

c. Program Kursus

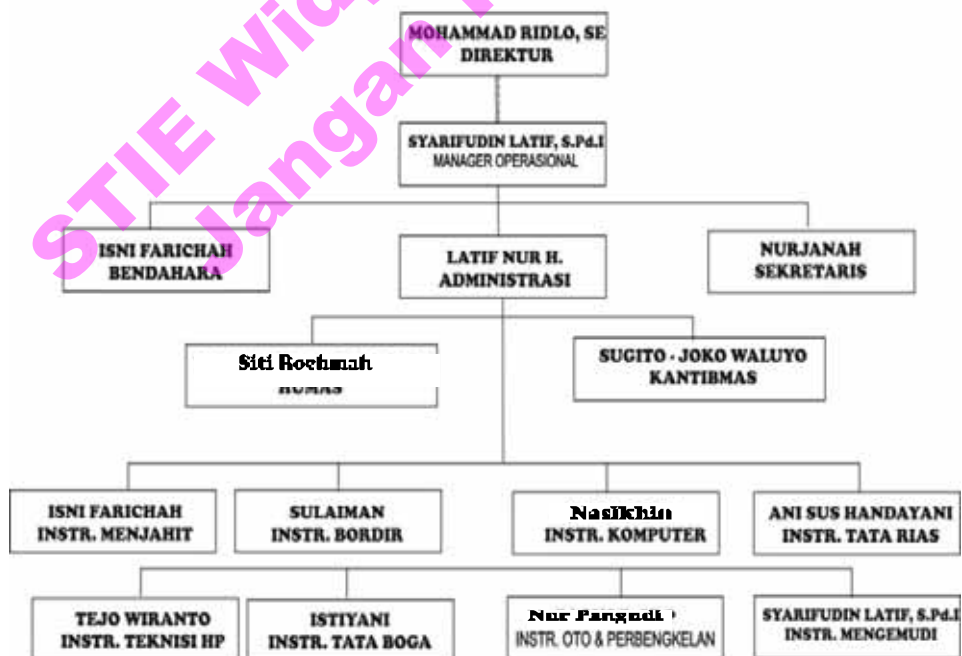
Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) "KARTIKA" Banjarnegara memiliki berbagai jenis program kursus dan pelatihan yang sudah memiliki ijin baik dari Dinas Sosial, Transmigrasi dan Tenaga Kerja (Dinsostranker), Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dindikpora),

dan ber Akte Notaris. Semua program kursus yang ada adalah sebagai berikut:

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| 1) Menjahit              | 8) Tata Boga             |
| 2) Sulam Pita            | 9) Rias Kecantikan       |
| 3) Bordir                | 10) Sablon               |
| 4) Teknisi Hand Phone    | 11) Sempoa               |
| 5) Mengemudi             | 12) Bahasa Inggris       |
| 6) Komputer              | 13) Pertukangan          |
| 7) Otomotif Sepeda Motor | 14) Welding (Pengelasan) |

d. Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI LPK "KARTIKA" BANJARNEGARA**



**KETERANGAN :**

1. ————— Garis komando (Hub Instruktif)
2. - - - - - Garis koordinasi (Hub koordinatif)

Berikut uraian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing tingkatan dalam struktur organisasi pada LPK “KARTIKA” Banjarnegara sebagai berikut:

1) Direktur

Tugas Pokok:

- a) Mengatur dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pengelolaan lembaga
- b) Mengatur program kerja
- c) Mengetahui masuk dan keluarnya inventaris Lembaga
- d) Memimpin musyawarah lembaga

Tugas berkala:

- a) Melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pelatih dan tenaga kepelatihan
- b) Membuat Rencana Jangka Pendek, Jangka Menengah, Jangka Panjang Lembaga

2) Manager Operasional :

Tugas Pokok :

- a) Mengelola, meningkatkan, dan memberi motivasi kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif dan efisien
- b) Membuat pengembangan operasional bersama pimpinan dalam jangka pendek dan jangka panjang
- c) Mengatur jalannya operasional lembaga dengan berkoordinasi dengan direktur lembaga.

Tugas berkala:

- a) Memberi masukan dan menjembatani komunikasi antara karyawan dan pimpinan agar berjalan sesuai dengan aturan lembaga

3) Bendahara:

Tugas Pokok :

- a) Mengatur jalannya keuangan
- b) Mencatat Pemasukan dan pengeluaran lembaga di buku kas
- c) Mengelola dan mengatur penggajian karyawan
- d) Bertanggung jawab bila terjadi kesalahan penggunaan keuangan yang tidak semestinya

Tugas berkala :

1. Merekap jumlah pemasukan dan pengeluaran lembaga dalam 1 (satu) bulan sekali
2. Melaporkan keuangan kepada direktur lembaga

4) Administrasi:

Tugas Pokok :

- a) Mencatat Pendaftaran Siswa di buku pendaftaran dan di buku induk
- b) Mendata siswa menurut kejuruan
- c) Membuat sertifikat bagi siswa yang dinyatakan lulus
- d) Membuat surat keluar
- e) Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar
- f) Mengelola dan mengatur penggajian karyawan bersama bendahara



Tugas berkala :

1. Merekap jumlah siswa perjuruan dalam 1 bulan sekali
2. Merekap data lulusan siswa dalam 1 tahun sekali
3. Menata pembukuan
4. Memasukkan dokumen arsip pada otner dan atau filling cabinet

5) Sekretaris:

Tugas Pokok :

- a) Menerima tamu
- b) Mendata tamu yang masuk ke dalam buku tamu
- c) Menyampaikan keperluan / pesan dari tamu kepada direktur lembaga jika beliau tidak ditempat.
- d) Menjawab telepon dan kegiatan organisasi lembaga
- e) Mencatat masuk dan keluarnya surat

Tugas berkala :

1. Mencatat notulen rapat lembaga
2. Mencatat semua keperluan lembaga dan membukukan dengan baik

6) Humas dan Pemasaran:

Tugas pokok :

- a) Memberikan informasi sebanyak dan sejelas mungkin mengenai lembaga
- b) Melakukan koordinasi dengan stekholder terkait
- c) Memasarkan program-program yang ada di lpk
- d) Mendokumentasikan semua kegiatan yang diadakan lembaga

Tugas berkala :

- a) Menerima kritik & saran masyarakat dan peserta didik untuk kemudian diteruskan kepada pimpinan/instansi terkait serta menyusun dan memberikan tanggapan terhadap keluhan masyarakat dan peserta didik
- b) Mengecek iklan-iklan di radio dan atau banner spanduk
- c) Membuat selebaran

7) Seksi Program Dan Pelatihan:

Tugas pokok :

- a) Melaksanakan program pembinaan dan penyelenggaraan pelatihan
- b) Mengkoordinasikan pelaksanaan sertifikasi kompetensi dan akreditasi lembaga pelatihan
- c) Mengkoordinir pelaksanaan perijinan lembaga latihan swasta

Tugas berkala :

- a) Mengevaluasi kinerja hasil pelaksanaan tugas oleh tenaga pelatih dan tenaga kepelatihan langsung sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan karier.

8) Keamanan:

Tugas pokok :

- a) Menjaga keamanan dan ketertiban lembaga
- b) Melindungi dan mengamankan kegiatan lembaga dari segala gangguan/ancaman baik berasal dari luar atau dalam lembaga

Tugas berkala :

1. Mengontrol tamu yang masuk dan keluar

9) Instruktur Menjahit:

Tugas pokok :

- a) Menyiapkan materi ajar
- b) Menyiapkan bahan ajar
- c) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek
- d) Mengajar peserta didik

Tugas berkala :

- a) Mengecek mesin jahit (oli mesin, jarum, dsb)
- b) Merawat mesin jahit
- c) Mengevaluasi materi ajar

10) Instruktur Bordir:

Tugas pokok :

- a) Menyiapkan materi ajar
- b) Menyiapkan bahan ajar
- c) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek
- d) Mengajar peserta didik

Tugas berkala :

- a) Mengecek mesin bordir
- b) Merawat mesin bordir
- c) Mengevaluasi materi ajar

## 11) Instruktur Komputer:

Tugas pokok :

- a) Menyiapkan materi ajar
- b) Menyiapkan bahan ajar
- c) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek
- d) Mengajar peserta didik

Tugas berkala :

- a) Mengecek komputer lab.
- b) Merawat komputer lab.
- c) Mengevaluasi materi ajar
- d) Melakukan update kekinian tentang operating system yang digunakan

## 12) Instruktur Tata Rias:

Tugas pokok :

- a) Menyiapkan materi ajar
- b) Menyiapkan bahan ajar
- c) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek
- d) Menyiapkan peralatan tata rias
- e) Mengajar peserta didik

Tugas berkala :

- a) Mengecek peralatan kursus tata rias
- b) Merawat peralatan kursus tata rias
- c) Membersihkan peralatan kursus tata rias setelah digunakan

- d) Merapikan peralatan tata rias pada tempat semula
- e) Mengevaluasi materi ajar
- f) Melakukan update kekinian tentang model rambut
- g) Melakukan update kekinian tentang model rias pengantin

13) Instruktur Tata Boga:

Tugas pokok :

- a) Menyiapkan materi ajar
- b) Menyiapkan bahan ajar
- c) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek
- d) Menyiapkan peralatan tata boga
- e) Mengajar peserta didik

Tugas berkala :

- a) Mengecek peralatan kursus tata boga
- b) Merawat peralatan kursus tata boga
- c) Membersihkan peralatan kursus tata boga setelah digunakan
- d) Merapikan peralatan tata boga pada tempat semula
- e) Mengevaluasi materi ajar
- f) Melakukan update kekinian tentang menu makanan

14) Instruktur Teknisi Hp:

Tugas pokok :

- a) Menyiapkan materi ajar
- b) Menyiapkan bahan ajar
- c) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek

d) Menyiapkan peralatan teknisi hp

e) Mengajar peserta didik

Tugas Berkala :

a) Mengecek peralatan kursus teknisi hp

b) Merawat peralatan kursus teknisi hp

c) Merapikan peralatan teknisi hp pada tempat semula

d) Mengevaluasi materi ajar

e) Melakukan update kekinian tentang jenis telepon seluler/hp

15) Instruktur Perbengkelan:

Tugas pokok :

a) Menyiapkan materi ajar

b) Menyiapkan bahan ajar

c) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek

d) Menyiapkan motor media untuk praktek

e) Menyiapkan peralatan otomotif sepeda motor

f) Mengajar peserta didik

Tugas berkala :

a) Mengecek peralatan kursus otomotif sepeda motor

b) Merawat peralatan kursus otomotif sepeda motor

c) Merapikan peralatan otomotif sepeda motor pada tempat semula

d) Mengevaluasi materi ajar

e) Melakukan update kekinian tentang jenis sepeda motor

#### 16) Instruktur Mengemudi:

Tugas pokok :

- a) Menyiapkan materi ajar
- b) Menyiapkan bahan ajar
- c) Menyiapkan mobil
- d) Menyiapkan ruang kelas teori/praktek
- e) Mengajar peserta didik

Tugas berkala :

- a) Mengevaluasi materi ajar
- b) Melakukan update kekinian tentang jenis mobil

#### e. Tata tertib LPK “KARTIKA”

##### 1. Tata tertib tenaga kependidikan

- a. Semua tenaga kependidikan wajib berpakaian rapi dan sopan (berseragam dan bersepatu).
- b. Semua tenaga kependidikan wajib jam 07.30 WIB sudah datang di LPK.
- c. Jam masuk dan pulang tenaga kependidikan adalah pukul 08:00 s/d 16:00 WIB.
- d. Jam istirahat kerja adalah pukul 12:00 s/d 13:00 WIB dengan waktu bergiliran.
- e. Hari masuk kerja adalah hari Senin s/d Sabtu, dan atau hari Minggu yang masuk kerja tenaga kependidikan yang piket.

- f. Hari besar Nasional/tanggal merah tenaga kependidikan libur kecuali ada kegiatan tertentu di lembaga.
- g. Jika tidak masuk kerja diharuskan memberitahukan kepada lembaga/ijin, baik karena sakit, kepentingan keluarga, dll.
- h. Tidak diperbolehkan meninggalkan lembaga pada saat jam kerja dan atau pulang lebih awal tanpa ijin
- i. Tidak diperbolehkan menyalahgunakan waktu kerja untuk kepentingan komersial pribadi
- j. Tidak diperbolehkan meminta nomer HP dan atau menghubungi peserta didik/warga belajar tanpa seijin lembaga kecuali bagian administrasi.
- k. Tidak diperbolehkan merokok di dalam ruangan kecuali di area bebas merokok
- l. Tidak diperbolehkan berjudi, minum-minuman keras dan narkoba di tempat kerja
- m. Tidak diperbolehkan menggunakan fasilitas dan properti lembaga untuk kepentingan pribadi tanpa ijin
- n. Tidak diperbolehkan melakukan perbuatan yang melanggar hukum seperti ; pencurian, penggelapan, tindakan asusila, dsb (dikarenakan segala bentuk perbuatan yang melanggar hukum akan diproses secara hukum)



- o. Tidak diperbolehkan menyalahgunakan kepercayaan lembaga dengan menerima suap/gratifikasi baik barang atau jasa yang merugikan kepentingan lembaga.
- p. Tidak diperbolehkan melakukan aktifitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mengurangi produktivitas kerja pada lembaga.
- q. Semua tenaga kependidikan dimohon untuk menjaga kerahasiaan lembaga, baik dalam hal-hal internal maupun eksternal yang berhubungan dengan lembaga yang bersifat rahasia.
- r. Semua tenaga kependidikan tidak diperbolehkan menjadi calo SIM atau berkerja sama dengan calo dalam pembuatan SIM baik untuk umum dan peserta didik di LPK KARTIKA tanpa syarat ( maka dianggap mengundurkan diri ).
- s. Tenaga kependidikan yang menjadi calo atau bekerja sama dengan calo dalam pembuatan SIM ( pelanggaran berat ), maka dianggap mengundurkan diri.
- t. Peraturan yang belum ditetapkan, akan ditambahkan di waktu-waktu mendatang sesuai dengan konteks dan keadaan yang terjadi di saat itu.

## 2. Tata tertib pendidik

- a. Mengisi daftar hadir bagi pendidik yang telah disediakan di kantor
- b. Mengikuti brifing pagi bagi pendidik yang masuk pada jam pelajaran pertama
- c. Berpakaian rapi dan sopan serta memakai sepatu

- d. Setiap pendidik harus membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), atau silabus pada setiap program kursus yang di ampunya
- e. Mengisi Daftar Hadir Peserta didik pada setiap KBM dan memberikan nilai peserta didik pada Daftar Nilai di sertifikat yang telah telah selesai kursus.
- f. Mengisi Agenda Penyajian dan Agenda Kelas pada setiap pelaksanaan KBM
- g. Selalu memberikan contoh dan panutan dalam bertindak, baik dikelas maupun dilingkungan masyarakat
- h. Membuat terobosan baru/inovasi dalam program pembelajaran agar peserta didik belajar menyenangkan
- i. Apabila tidak hadir harus memberikan pemberitahuan/surat izin dan melampirkan tugas/bahan ajar kepada bagian administrasi.
- j. Larangan :
  - 1) Mempercepat pulang peserta didik tanpa seizin pimpinan
  - 2) Melakukan Kutipan Uang kepada peserta didik tanpa sepengetahuan pimpinan

### 3. Tata tertib peserta didik

#### KEWAJIBAN :

- a. Peserta didik wajib datang ke LPK sebelum pelajaran dimulai
- b. Peserta didik memasuki ruang belajar dengan tertib
- c. Peserta didik mentaati kepada sumber belajar / instruktur
- d. Peserta didik selalu siap dalam menerima pelajaran

- e. Peserta didik yang terlambat pada waktu pembelajaran berlangsung wajib lapor pada sumber belajar atau bagian pendidikan
- f. Warga belajar yang pulang sebelum selesai pembelajaran wajib memberitahukan atau minta ijin pada pendidik
- g. Peserta didik yang tidak bisa masuk pada waktu pelajaran wajib memberitahukan atau minta ijin pada pendidik
- h. Peserta didik yang telah selesai menerima pembelajaran wajib absen
- i. Peserta didik wajib menjaga kebersihan LPK
- j. Peserta didik wajib menjaga keindahan LPK
- k. Peserta didik wajib berpakaian rapi dan sopan
- l. Peserta didik wajib melunasi uang pendidikan kursus
- m. Peserta didik wajib mentaati peraturan di LPK KARTIKA Banjarnegara

LARANGAN :

- a. Setiap Peserta didik tidak dibenarkan bersolek dan memakai perhiasan berlebihan
- b. Setiap Peserta didik tidak diperkenankan merokok di ruang waktu pembelajaran berlangsung
- c. Setiap Peserta didik tidak dibenarkan membawa antara lain : senjata tajam, ganja, narkoba, buku/majalah/gambar dan alat alat asusila
- d. Setiap Peserta didik tidak dibenarkan minum minuman keras di dalam LPK atau sekelilingnya
- e. Untuk mengemudi :

- 1) Kondisi sehat
- 2) Taat perintah instruksi instruktur
- 3) Berperilaku sopan
- 4) Apabila ketentuan di atas tidak dilaksanakan, instruktur berhak memberhentikan pembelajaran, dan biaya yang sudah masuk tidak bisa dikembalikan

**SANKSI :**

- a. Peringatan secara lisan
- b. Peringatan secara tertulis
- c. Tidak boleh mengikuti pelajaran
- d. Pemberhentian atau dikeluarkan dari lembaga
- e. Segala bentuk administrasi yang sudah masuk ke lembaga tidak dapat ditarik kembali
- f. Kerusakan yang diakibatkan oleh perilaku yang tidak baik dari Peserta didik, maka akan dikenakan ganti rugi/ mengganti kerugian yang disebabkan oleh Peserta didik

f. Tenaga Kepelatihan/Instruktur

No	Kegiatan	Nama Instruktur
1.	Menjahit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isni Farichah</li> <li>2. Mokh. Ngilman</li> <li>3. Ajat Sudrajat</li> <li>4. Riska Kurnia</li> <li>5. Dani Frantika</li> </ol>

2.	Bordir	1. Isni Farichah 2. Sulaiman 3. Yana
3.	Mengemudi	1. Slamet Sutrisno 2. Pujiyanto 3. Adis Solichin
4.	Teknisi HP	1. Tejo Wiranto 2. Kristanto P. 3. Bayu Dwi Handoko
5.	Tata Rias	1. Ani Sushandayani
6.	Tata Boga	1. Istiyani 2. Refi Tri
7.	Otomotif / Perbengkelan & Tenik Pendingin	1. A. Bagus P. ST 2. Edi Pranomo 3. Kurniawan G P. Amd 4. Nur Pangudi
8.	Komputer	1. Aziz Arifiyanto 2. Syarifudin Latif 3. Latif Nurhasanah 4. Nasikhin
9.	Pertukangan & Ukir	1. Mustakim 2. Surahman
10	Sablon	1. Pudji Atmadji 2. Puji Haryono

Sumber: Buku Profil LPK "KARTIKA"

#### h. Program Kerja Sama Pelatihan

Lembaga Pendidikan Ketrampilan (LPK) "KARTIKA" Banjarnegara juga mengadakan program kerja sama pelatihan baik yang diadakan oleh dinas yaitu Depnaker maupun Dindikpora, Balai Latihan Kerja (BLK),

Perusahaan Swasta, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), dan desa-desa. Adapun rincian kerja sama yang pernah diselenggarakan oleh LPK “KARTIKA” adalah sebagai berikut:

- 1) Kerjasama Pelatihan Bordir dengan Balai Latihan Kerja Cilacap di Kecamatan Madukara sebanyak 16 orang. Pada Tahun 1996.
- 2) Kerjasama dengan Kantor Perindustrian Kabupaten Banjarnegara, Pelatihan Menjahit dengan para penjahit di Kecamatan Rakit Kabupaten Banjarnegara untuk membentuk koperasi sebanyak 20 orang. Pada tahun 1993.
- 3) Kerjasama dengan CAHAYA TERANG GARMINDO, Taman Kopo Indah III BLOK B3 NO. 59 BANDUNG. Pada Tahun 2005.
- 4) Kerjasama dengan KONVEKSI/GARMEN KO ERWIN, Pangeran Jayakarta.
- 5) Jln Kawi No. 1E ( Daerah Mangga Dua Jakarta Pusat ) Tahun 2006.
- 6) Kerjasama Pelatihan Menjahit dengan Dinsosnakertran Kabupaten Banjarnegara di panti Karya Banjarnegara sebanyak 15 orang. Pada Tahun 2008.
- 7) Kerjasama Pelatihan Teknisi Hand Phone dengan Dinsosnakertrans Banjarnegara, sebanyak 20 orang. Pada Tahun 2008
- 8) Kerjasama Pelatihan Menjahit dan Penempatan Kerja dengan PT HONEY LADY UTAMA Ungaran, Semarang. Pada Tahun 2008 – sekarang.
- 9) Kerjasama Pelatihan Teknisi Hand Phone dan Penempatan kerja dengan
- 10) Dinsosnakertrans Banjarnegara sebanyak 20 orang. Pada Tahun 2009.

- 11) Melakukan Pelatihan di desa – desa program PNPM-MD Tahun Anggaran 2009
- 12) Kerjasama dengan Lapas Kembangkuning Nusakambangan untuk Pelatihan Menjahit sebanyak 20 peserta Tahun Anggaran 2010.
- 13) Kerjasama dengan Lapas Kembangkuning Nusakambangan untuk Pelatihan Mengelas (Welding) sebanyak 20 peserta Tahun Anggaran 2010.
- 14) Kerjasama dengan Lapas Pasir Putih Nusakambangan untuk Pelatihan Mengelas ( Welding ) sebanyak 20 peserta Tahun Anggaran 2010.
- 15) Kerjasama dengan Lapas Pasir Putih Nusakambangan untuk Pelatihan Sablon sebanyak 15 peserta Tahun Anggaran 2010.
- 16) Kerjasama dengan Lapas Besi Nusakambangan untuk Pelatihan Mengelas (Welding) sebanyak 20 peserta Tahun Anggaran 2010.
- 17) Melakukan Pelatihan di Desa-desa Program PNPM-MD Tahun Anggaran 2010.
- 18) Kerjasama dengan Lapas Klas II B Cilacap untuk Pelatihan Menjahit sebanyak 20 peserta Tahun Anggaran 2011.
- 19) Kerjasama dengan Lapas Klas II A Cilacap untuk Pelatihan AC Pendingin sebanyak 20 peserta Tahun Anggaran 2011.
- 20) Melakukan Pelatihan di Desa-desa Program PNPM-MD Tahun Anggaran 2012.
- 21) Melakukan Pelatihan di Desa-desa Program PNPM-MD Tahun Anggaran 2013.

- 22) Melakukan Pelatihan Menjahit bekerja sama dengan KEMENDIKBUD DIRJEN PAUDNI Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Program Kecakapan Hidup Tahun Anggaran 2015.
- 23) Melakukan Pelatihan Menjahit bekerja sama dengan KEMENDIKBUD DIRJEN PAUDNI Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Program Kecakapan Kerja Tahun Anggaran 2016.

## **B. Data Penelitian**

Data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang berupa hasil pengamatan dan wawancara. Pengamatan dilakukan terhadap keberadaan LPK Kartika Banjarnegara meliputi:

1. Lokasi keberadaan LPK Kartika Banjarnegara terdapat di 4 lokasi, sangat strategis dan mudah dijangkau dari berbagai arah baik dari dalam maupun luar kota Banjarnegara.
2. Kelengkapan sarana dan prasarana praktik pada setiap jenis kursus, secara umum mencukupi dan baik, hanya beberapa nampak masih kelihatan produk lama.
3. Kelengkapan administrasi LPK Kartika Banjarnegara, nampak rapi, lengkap dan tertib, sehingga mudah dicari/ .
4. Suasana praktik/kursus nampak tertata dengan baik, suasana pembelajaran terlihat dinamis dan menyenangkan. Namun beberapa kursus nampak terlambat dalam pelaksanaannya.



5. Pelayanan karyawan LPK Kartika Banjarnegara terhadap peserta kursus nampak baik dan profesional. Pegawai melayani dengan ramah dan penuh senyum.

### C. Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah suatu bentuk analisis di dalam manajemen perusahaan atau di dalam organisasi yang secara sistematis dapat membantu dalam usaha penyusunan suatu rencana yang matang untuk mencapai tujuan, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Menurut Rangkuti (2006), SWOT adalah indentitas berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi pelayanan. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan peluang namun secara bersamaan dapat meminimalkan kekurangan dan ancaman.

Dari hasil penelitian data yang berkaitan dengan unsur-unsur dalam analisis SWOT serta berbagai hal yang terkait dengan upaya strategi untuk mengembangkan Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) “KARTIKA” Banjarnegara dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kekuatan (*strengths*)

Yang dimaksud dengan faktor-faktor kekuatan adalah kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komperatif. Kekuatan yang dimiliki oleh LPK “KARTIKA” adalah:

- a. Memiliki ijin
- b. Lokasi tempat lembaga pendidikan berada strategis.

- c. Menghasilkan lulusan yang dibutuhkan sesuai dengan DU/DI.
- d. Ruang nyaman dan dengan harga kursus terjangkau

2. Kelemahan (*weakness*)

Yang dimaksud dengan faktor-faktor kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber, keterampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan.

Yang menjadi kelemahan dari LPK “KARTIKA” adalah:

- a. Promosi belum dilakukan dengan baik.
- b. Sebagian alat praktek belum menyesuaikan peralatan keluaran yang terbaru.
- c. Sebagian waktu pelaksanaan kursus belum dilakukan dengan tepat sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
- d. Instruktur dan karyawan belum bekerja secara optimal.

3. Peluang (*opportunities*)

Peluang adalah berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi satu satuan bisnis/organisasi. Yang dimaksud berbagai situasi tersebut adalah perubahan dalam peraturan perundang-undangan yang membuka berbagai peluang. Sedangkan peluang yang ada pada LPK “KARTIKA” adalah:

- a. Banyaknya lulusan SLTA yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.
- b. Kebutuhan tenaga kerja terampil tingkat menengah yang semakin besar baik ditingkat regional maupun global.
- c. Keadaan jumlah penduduk disekitar.

#### 4. Ancaman (*threats*)

Pengertian ancaman merupakan kebalikan dari peluang, dengan demikian dapat dikatakan bahwa ancaman adalah faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis. Jika tidak diatasi ancaman akan menjadi ganjalan, baik untuk masa sekarang maupun masa depan. Yang merupakan ancaman pada LPK “KARTIKA” adalah:

- a. Adanya lembaga pendidikan baru di area yang sama.
- b. Persaingan yang semakin tinggi antara lembaga kursus (harga, fasilitas, dan mutu).
- c. Dukungan pemerintah akan lembaga pendidikan masih minim.

### D. Rumusan Strategi Pengembangan

#### 1. Analisis Faktor Internal dan Eksternal Menggunakan IFAS dan EFAS

Tahap-tahap dalam menyusun tabel *Internal factor analysis summary* (IFAS) dan *Eksternal factor analysis summary* (EFAS) dengan menentukan faktor-faktor yang menjadi *Strength* dan *Weakness* pada LPK “KARTIKA”, selanjutnya memberikan bobot masing-masing faktor dari skala mulai dari 0,0 (tidak penting) sampai dengan 1,0 (sangat penting) dimana semua bobot tersebut jumlahnya tidak melebihi skor total 1,0. Menghitung ranting untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai dari 1 (dibawah rata-rata) sampai dengan 4 (sangat baik). Nilai taring *Strength* dan *Weakness* selalu bertolak belakang, begitu juga dengan *Opportunity* dan *Threat*. Hasil analisis dari IFAS dan EFAS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel: Matrik *Internal Factor Analysis Summary* (IFAS)

<b>Faktor-Faktor Strategis Internal</b>	<b>Bobot</b>	<b>Ranting</b>	<b>Skor</b>
<b><i>Strengths (S):</i></b>			
▪ Memiliki ijin usaha	0.10	4	0.40
▪ Tempat yang strategis	0.20	3	0.60
▪ Menghasilkan lulusan yang dibutuhkan pasar	0.05	4	0.20
▪ Ruangannya nyaman dengan harga kursus terjangkau	0.10	4	0.40
<b>Sub Total</b>	<b>0.55</b>		<b>1.60</b>
<b><i>Weakness (K):</i></b>			
▪ Promosi kurang	0.15	1	0.15
▪ Alat praktek kurang <i>uptodate</i>	0.10	1	0.10
▪ Instruktur dan karyawan kurang optimal	0.15	1	0.15
▪ Waktu kursus belum dilakukan tepat waktu	0.05	2	0.10
<b>Sub Total</b>	<b>0.45</b>		<b>0.50</b>
<b>Total</b>	<b>1.00</b>		<b>2.20</b>

Sumber: Hasil penelitian yang diolah

Dari hasil analisis pada tabel ,IFAS faktor *Strength* mempunyai total nilai skor **1.60** sedang *Weakness* mempunyai total nilai skor **0.50**. Seperti halnya pada IFAS, maka pada faktor-faktor strategis eksternal EFAS juga dilakukan identifikasi yang hasilnya adalah:

Tabel: Matrik *Eksternal Factor Analysis Summary* (EFAS)

<b>Faktor-Faktor Strategis Internal</b>	<b>Bobot</b>	<b>Ranting</b>	<b>Skor</b>
<b><i>Opportunities (O):</i></b>			
▪ Banyak lulusan yang tidak melanjutkan	0.10	4	0.40
▪ Kebutuhan tenaga kerja terampil masih banyak	0.20	4	0.80
▪ Keadaan jumlah penduduk	0.10	3	0.30
▪ Kerjasama dengan dunia usaha	0.10	3	0.30
<b>Sub Total</b>	<b>0.50</b>		<b>1.80</b>
<b><i>Threats (T):</i></b>			
▪ Munculnya lembaga kursus baru	0.20	1	0.20
▪ Persaingan yang semakin ketat	0.10	1	0.10

(harga, fasilitas, mutu)			
▪ Kurang dukungan dari pemerintah	0.10	2	0.10
▪ Kondisi politik	0.05	2	0.10
<b>Sub Total</b>	<b>0.45</b>		<b>0.50</b>
<b>Total</b>	<b>1.00</b>		<b>2.40</b>

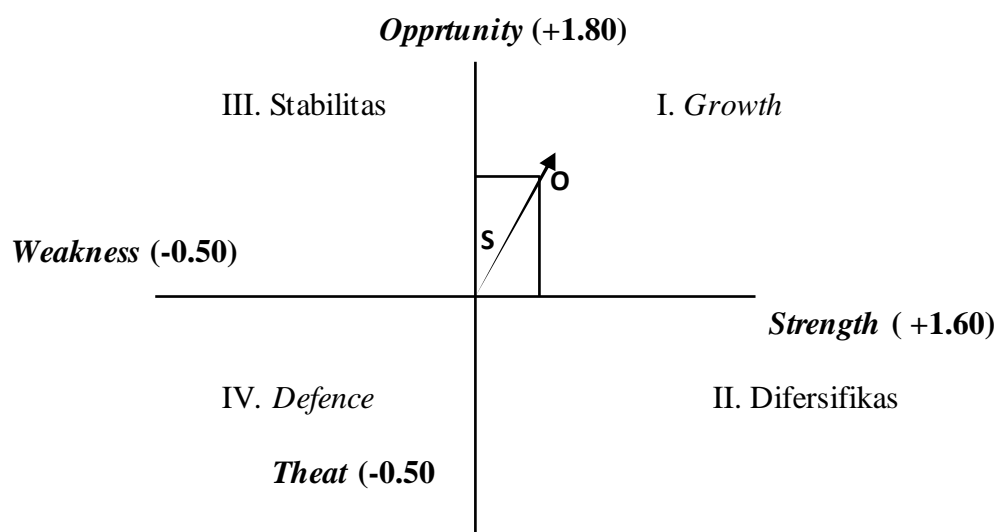
Sumber: Hasil penelitian yang diolah

Analisis tabel diatas menunjukkan bahwa untuk faktor-faktor *Opportunity* nilai skornya **1.80** dan faktor *Theats* nilai skornya adalah **0.50**. Selanjutnya nilai total skor dari masing-masing faktor dapat dirinci:

- Faktor kekuaran (*strengths*) : 1.60
- Faktor kelemahan (*weakness*) : 0.50
- Faktor peluang (*opportunities*) : 1.80
- Faktor ancaman (*theats*) : 0.50

Maka diketahui nilai *Strength* diatas nilai *Weakness* selisih (+) **1.10** dan nilai *Opportunities* dibawah nilai *Theat* selisih (+) **1.30**. Dari hasil identifikasi faktor-faktor tersebut maka dapat digambarkan dalam diagram SWOT sebagai berikut:

Gamar : Diagram Analisis SWOT LPK “KARTIKA”



## 2. Matrik SWOT

Untuk menghasilkan berbagai alternatif strategi untuk mengembangkan LPK “KARTIKA” diperlukan analisis dengan menggunakan matrik SWOT. Matrik ini menghasilkan empat sel kemungkinan alternatif strategi yaitu S-O (*Strenghts-Opportunities*), Strategi W-O (*Weakness-Opportunities*), Strategi W-T (*Weakness-Thearts*) ARTIKA” di gambarkan dalam bentuk matrik SWOT adalah sebagai berikut:

Gambar 3.4. Matrik SWOT Pengembangan LPK “KARTIKA”

<p>INTERNAL IFAS</p> <p>EFAS</p> <p>EKSTERNAL</p>	<p><i>STRENGTH (S)</i> KEKUATAN</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki ijin usaha</li> <li>2. Tempat yang strategis</li> <li>3. Menghasilkan lulusan yang dibutuhkan pasar</li> <li>4. Ruangan nyaman dengan harga kursus terjangkau</li> </ol>	<p><i>WEAKNESS (W)</i> KELEMAHAN</p>
<p><i>OPPORTYBUTIES (O)</i> PELUANG</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banyak lulusan yang tidak melanjutkan</li> <li>2. Kebutuhan tenaga kerja terampil masih banyak</li> <li>3. Keadaan jumlah penduduk</li> <li>4. Kerjasama dengan dunia usaha</li> </ol>	<p>STRATEGI S-O</p> <p>Membuka jenis kursus BIMBEL yang diminati para pelajar dari SD,SMP sampai SMA yaitu Bahasa Inggris, Bahasa Jawa, Bahasa Jepang, Matematika, dan juga membuka jenis kursus yang lagi tern (diminati dan dibutuhkan pasar pada saat itu), yaitu : desain grafis, foto grafer, shoting vidio, senemato grafi.</p>	<p>STRATEGI W-O</p>

<i>THEARTS</i> (T) ANCAMAN	STRATEGI S-T	STRATEGI W-T

Sumber: Hasil penelitian yang diolah

Berdasarkan hasil analisis didapat perumusan strategi untuk mengembangkan LPK “KARTIKA” yaitu: Strategi S-O

Dalam strategi ini manajemen memanfaatkan kekuatan perusahaan dan keunggulan bersaing yang dimiliki untuk mengeksploitasi peluang bisnis yang tersedia dalam hal ini manajemen menggunakan hal-hal positif yang dimiliki secara maksimal. Dengan melihat faktor-faktor internal yang mendukung antara lain: (S1) memiliki ijin usaha, (S2) tempat yang strategis, (S3) menghasilkan lulusan yang dibutuhkan pasar, (S4) ruangan nyaman dengan harga kursus terjangkau dan diformulasikan dengan beberapa peluang yaitu: (O1) banyak lulusan yang tidak melanjutkan, (O2) kebutuhan tenaga kerja terampil masih banyak, (O) keadaan jumlah penduduk, (O3) kerjasama dengan dunia usaha yang menghasilkan strategi yaitu membuka jenis kursus yang lagi tern.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa untuk Lembaga Pendidikan Keterampilan (LPK) “KARTIKA Banjarnegara dengan menggunakan analisis SWOT diawali dengan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi. Strategi yang dilakukan untuk mengembangkan LPK “KARTIKA” diawali dengan analisis faktor internal dan eksternal menggunakan IFAS dan EFAS, dan dilanjutkan dengan menggunakan matrik SWOT menghasilkan analisis S-O yaitu membuka jenis kursus yang lagi tern.

#### **B. Saran-saran**

Berdasarkan temuan dan penelitian yang sudah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah: bagi LPK “KARTIKA” hendaknya melaksanakan promosi, pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan sehingga karyawan dan istruktur dapat bekerja secara optimal, merasa memiliki, dan memanfaatkan setiap peluang untuk kemajuan dan perkembangan yang lebih baik untuk kemajuan dan perkembangan yang lebih baik bagi LPK “KARTIKA”.



## DAFTAR PUSTAKA

- Datje Rahajoekoesoemah. 1993. *Kamus Belanda-Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdikbud. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Cet II.
- Iskandar Wiryokusumo J. Mandilika. 1982. *Kumpulan Kumpulan Pemikiran dalam Pendidikan*. Jakarta: CV. Rajawali
- John M Bryson. 1999. *Perencanaan Strategis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- M. Arifin. 1991. *Ilmu pendidikan Islam, Suatu Pendekatan Teoritik dan Praktis Berdasarkan Interdisipliner*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchtar Buchori. 1994. *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana Jogja.
- Tabrani Rusyah. Atang K. Zainal 1992. *Penekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosada Karya.
- David, Fred R., 2006. *Manajemen Strategis*. Buku 1, Edisi kesepuluh. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Jogiyanto. 2005. *Sistem Informasi Strategik untuk Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Rangkuti, Freddy. 2006. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulistiyany, Ambar Teguh. 1999. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Gaya Media. Yogyakarta.
- <http://www.infokursus.net/pembinaan.php?cat=lkp>
- <http://www.unm.ac.id/files/surat/pp-19-tahun-2005-ttg-snp.pdf>