

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) merupakan pedoman dalam menyusun program pelatihan kerja berbasis kompetensi guna memastikan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, pasal 4 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap program pelatihan wajib mengacu pada standar kompetensi, baik nasional, internasional, maupun khusus. SKKNI berperan penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta seperti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), yang menyelenggarakan program keterampilan sesuai kebutuhan pasar kerja.

Dalam konteks dunia kerja, kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan kemampuan seseorang untuk bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan kebutuhan industri. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2024 mencapai 4,82%, turun 0,63 poin dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, tantangan pengangguran tetap ada, terutama bagi individu yang belum memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk menghadapi tantangan ini, pelatihan berbasis kompetensi menjadi solusi strategis yang tidak hanya menyiapkan tenaga kerja yang siap kerja, tetapi juga meningkatkan daya saing individu di pasar tenaga kerja yang terus berkembang.

Salah satu elemen penting dalam keberhasilan pelatihan berbasis kompetensi adalah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI menjadi pedoman bagi lembaga pelatihan dalam menyusun program yang relevan, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Standar ini juga berfungsi menjembatani kesenjangan antara penyedia pelatihan dan pasar tenaga kerja,

sehingga lulusan pelatihan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memenuhi ekspektasi pasar secara objektif (BNSP, 2019).

Dalam pelatihan berbasis kompetensi, SKKNI menjadi dasar utama dalam penyelenggaraan pendidikan nonformal, seperti pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Pendidikan nonformal memiliki peran strategis dalam menyiapkan masyarakat agar memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, pendidikan masyarakat mencakup berbagai bentuk pembelajaran, termasuk pendidikan nonformal, yang bertujuan untuk memberdayakan individu dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensinya. Prinsip partisipatif dan keberagaman yang menjadi ciri khas pendidikan masyarakat memungkinkan proses belajar tidak hanya berfokus pada materi akademik, tetapi juga pada pengalaman dan interaksi sosial. Dengan demikian, pendidikan masyarakat memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh keterampilan yang berdampak langsung terhadap kesejahteraan ekonomi dan sosial mereka.

Dalam aspek yuridis yang ditetapkan oleh pemerintah, pendidikan memainkan peran penting dalam mengoptimalkan keterampilan masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ada tiga jalur utama yang membentuk sistem pendidikan nasional: pendidikan formal, nonformal, dan informal. Dalam Bab VI, pasal 13 menyatakan bahwa ketiga jalur pendidikan tersebut dapat saling memperkaya dan melengkapi satu sama lain. Dalam konteks ini, pendidikan nonformal memberikan akses layanan pendidikan kepada kelompok masyarakat yang kurang beruntung dan tidak dapat mengakses pendidikan formal. Lembaga-lembaga seperti, pusat kegiatan belajar masyarakat, lembaga kursus, dan pusat pelatihan keterampilan dapat memberikan akses pendidikan yang lebih bersifat fleksibel dan berfokus pada keterampilan kerja. Hal ini membuat pendidikan nonformal sangat penting untuk membantu meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja di tengah tuntutan global yang terus berubah.

Faktanya, meskipun pelatihan berpayung pada pendidikan nonformal, keberadaannya kini semakin diminati oleh masyarakat, khususnya di Indonesia. Hal ini karena pelatihan dapat dijalankan sebagai kegiatan pendamping pendidikan formal maupun sebagai alternatif utama dalam memperoleh pendidikan dan keterampilan.

Oleh karena itu, Pendidikan nonformal, sebagai bagian dari pendidikan masyarakat, memiliki peran strategis dalam meningkatkan keterampilan dan daya saing masyarakat. Melalui pelatihan yang relevan dan aplikatif, pendidikan nonformal mampu menjangkau kelompok-kelompok yang tidak terakses oleh pendidikan formal. Dalam konteks ini, konsentrasi keilmuan seperti Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI), Pemberdayaan Masyarakat (PM), dan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) hadir untuk menjawab tantangan kebutuhan pendidikan yang beragam di tengah masyarakat

Salah satu bentuk nyata dari pendidikan nonformal adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), yang berfokus pada pengembangan keterampilan praktis seperti menjahit, tata rias, dan keterampilan teknis lainnya. LPK menyediakan pembelajaran sepanjang hayat tanpa batasan usia, dengan tujuan utama membekali peserta dengan pengetahuan dan keterampilan yang langsung dapat diterapkan di dunia kerja. Dalam perspektif PPSDM, pelatihan di LPK berkontribusi besar terhadap pengembangan potensi individu serta pemberdayaan masyarakat secara ekonomi dan sosial.

Dalam pelatihan berbasis kompetensi, peran instruktur sangat menentukan efektivitas pembelajaran, terutama dalam merencanakan penyajian materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta. SKKNI Nomor 333 Tahun 2020 menetapkan standar kompetensi bagi Instruktur Junior, di mana salah satu unit kompetensinya adalah kemampuan dalam merancang, menyusun, dan menyampaikan materi pelatihan secara sistematis dan efektif.

Agar materi pelatihan dapat dipahami dengan baik oleh peserta, instruktur harus mampu menyesuaikan metode penyampaian dengan karakteristik dan tingkat pemahaman peserta. Hal ini mencakup pemilihan strategi pembelajaran yang tepat,

penggunaan media dan alat bantu yang efektif, serta penyusunan materi pelatihan yang sistematis sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, instruktur juga harus memperhatikan aspek keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran agar materi dapat terserap dengan optimal.

Kompetensi instruktur dalam merencanakan materi pelatihan menjahit menjadi aspek penting untuk keberhasilan pelatihan, khususnya dalam pelatihan menjahit berbasis SKKNI. Oleh karena itu, pemahaman terhadap standar kompetensi ini menjadi penting dalam meningkatkan kualitas penyajian materi dalam pelatihan berbasis kompetensi (Mukharromah et al., 2018, hlm. 2).

LPK Pelita Massa merupakan lembaga pelatihan kerja di bidang menjahit yang telah berpengalaman selama bertahun-tahun. Selain menyelenggarakan program pelatihan internal, lembaga ini juga aktif dalam berbagai program kerja eksternal, seperti Reses dan Musrenbang, yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan. Program-program ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan menjahit masyarakat guna mendukung pemberdayaan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan, LPK Pelita Massa secara rutin menyelenggarakan pelatihan menjahit tingkat dasar, yang terbagi dalam kelas reguler dan privat. Namun, penelitian ini berfokus pada program kerja eksternal, yaitu Musrenbang, yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan. Program ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan masyarakat melalui pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Sebagai bentuk implementasi pelatihan berbasis kompetensi dalam pendidikan nonformal, Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung bersama LPK Pelita Massa menyelenggarakan program pelatihan menjahit yang berlangsung pada tanggal 13 hingga 26 Februari 2025. Program ini melibatkan peserta dari tingkat kelurahan yang dipilih langsung melalui program kegiatan perluasan kesempatan kerja (MUSRENBANG). Kegiatan ini dirancang sebagai salah satu upaya strategis untuk meningkatkan keterampilan masyarakat sekaligus mendorong peningkatan kesejahteraan melalui pemberdayaan ekonomi berbasis keterampilan praktis.

LPK Pelita Massa berhasil menjalankan program pelatihan menjahit tingkat dasar yang tidak terlepas dari peran instruktur yang berkualitas. Meskipun demikian cukup banyak lembaga Pelatihan yang lainnya telah bermunculan, LPK Pelita Massa berhasil untuk mempertahankan posisi eksistensinya berkat kemampuan dan pengalaman instruktur yang kompeten dalam mengajar dan membimbing peserta. Kualitas pembelajaran dan pengajaran yang tinggi tidak hanya untuk meningkatkan kepuasan peserta, namun juga mendorong mereka untuk merekomendasikan lembaga tersebut kepada orang lain, sehingga menguatkan reputasi LPK Pelita Massa di tengah persaingan yang ketat.

Sebagai bagian dari upaya meningkatkan keterampilan peserta, pelatihan menjahit diharapkan dapat membekali mereka dengan teknik menjahit tingkat dasar. Dalam pelatihan ini, terdapat tenaga pendidik yang disebut dengan instruktur. Sebagaimana disebutkan dalam PP No. 19 Tahun 2005, Pasal 30 mengenai Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, "Pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan keahlian terdiri dari pengajar, pembimbing, instruktur, dan penguji" (Elis & Santika, 2018, hlm. 55). Untuk mencapai tujuan pembelajaran, instruktur memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan menjahit.

LPK Pelita Massa menempatkan instruktur sebagai elemen kunci dalam pengembangan keterampilan peserta. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan instruktur, ditemukan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi di lapangan terkait penerapan sembilan unit kompetensi instruktur junior. Salah satu tantangan utama adalah perencanaan penyajian materi pelatihan. Instruktur kurang dilibatkan secara menyeluruh dalam penyusunan modul pembelajaran, yang seharusnya menjadi bagian dari kompetensinya. Sebagai gantinya, penyusunan modul sepenuhnya dilakukan oleh staf atau pengelola, sementara instruktur hanya memberikan materi yang akan digunakan dalam pelatihan. Meskipun tetap berkontribusi dalam penyusunan bahan ajar, keterlibatan instruktur dalam proses perancangan modul masih terbatas.

Selain itu, dalam penyampaian materi, instruktur menghadapi tantangan dalam memperdalam penjelasan kepada peserta. Komunikasi yang terjadi masih berbasis pada pemahaman instruktur sendiri, sehingga ruang eksplorasi untuk pendekatan yang lebih luas masih kurang optimal. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam menjawab pertanyaan peserta secara mendalam, terutama terkait teori menjahit yang seharusnya dapat dijelaskan lebih komprehensif.

Kendala lain yang dihadapi adalah jumlah instruktur yang terbatas, sehingga dalam sesi praktik menjahit dengan jumlah peserta yang cukup banyak, instruktur mengalami keterbatasan dalam memberikan pendampingan secara optimal. Waktu yang tersedia untuk membimbing peserta secara individu masih perlu dioptimalkan agar proses pembelajaran berjalan efektif.

Meskipun demikian, tantangan dalam penerapan kompetensi instruktur junior ini berdampak pada kualitas materi yang disampaikan kepada peserta. Kurangnya keterlibatan instruktur dalam perencanaan penyajian materi dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan menjahit tingkat dasar. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada unit kompetensi "Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan Kerja" guna mengkaji lebih dalam bagaimana keterlibatan instruktur dalam perencanaan penyajian materi dapat ditingkatkan untuk mendukung kualitas pelatihan menjahit di LPK Pelita Massa.

Pentingnya perencanaan penyajian materi ini juga diperkuat oleh penelitian (Setyaningsih & Yogyakarta, 2020, hlm. 389), yang menyatakan bahwa penyusunan materi pelatihan yang sistematis dapat meningkatkan pemahaman peserta serta efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyoroti peran instruktur dalam penyajian materi, tetapi juga bagaimana keterlibatan mereka dalam perencanaan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan perencanaan yang lebih matang dan penyajian yang tepat, diharapkan peserta dapat memahami materi dengan lebih baik serta memperoleh keterampilan praktis yang relevan dalam dunia kerja menjahit.

Kompetensi instruktur dalam pelatihan menjahit sangat penting untuk mendukung keberhasilan proses pelatihan di LPK Pelita Massa, terutama dalam hal

merencanakan dan menyajikan materi pelatihan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Adapun kaitannya dengan penelitian sebelumnya dari (Sutarto, 2020, hlm. 6), penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan bahan ajar berbasis kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik pengajaran, terutama dalam konteks pelatihan yang efektif bagi tutor atau instruktur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahan ajar berbasis kebutuhan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik instruktur, yang relevan dengan pentingnya penyajian materi yang terstruktur dan sesuai kebutuhan peserta pelatihan. Selanjutnya, oleh (Setyaningsih & Yogyakarta, 2020, hlm. 386) penelitian di Balai Latihan Kerja (BLK) menunjukkan pentingnya kesiapan instruktur dalam menyampaikan materi, terutama pada pelatihan yang berbasis praktik seperti menjahit. Perencanaan matang dan penyajian materi yang sistematis meningkatkan keterampilan peserta dalam praktik, yang menjadi fokus utama pelatihan.

Persamaan penelitian terdahulu adalah sama-sama menekankan pentingnya kompetensi instruktur dan peran perencanaan yang matang dalam pelatihan berbasis kompetensi. Perbedaannya, penelitian terdahulu lebih menyoroti pengembangan bahan ajar berbasis kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik instruktur secara umum, serta relevansinya terhadap penyajian materi yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Penelitian ini lebih spesifik membahas perencanaan pelatihan menjahit tingkat dasar berbasis kompetensi SKKNI bagi instruktur junior, dengan fokus pada unit kompetensi dalam penyajian materi pelatihan yang sesuai standar nasional.

Namun, kompetensi instruktur junior, khususnya dalam merencanakan dan menyajikan materi pelatihan berbasis SKKNI, membutuhkan perhatian lebih spesifik. Kompetensi tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pelatihan. Seperti yang dijelaskan oleh beberapa penelitian (Suhartini, 2019, hlm. 251), (Waldopo, 2018, hlm. 87), dan (Elis & Santika, 2018, hlm. 48), menyimpulkan bahwa *output* atau luaran dari penerapan kompetensi instruktur junior yaitu ketepatan dalam melakukan kesesuaian rencana penyajian materi pelatihan kerja dengan modul pelatihan. Penelitian-penelitian ini juga menunjukkan

bahwa perencanaan yang matang dalam penyajian materi tidak hanya membantu instruktur dalam menyampaikan informasi dengan jelas, tetapi juga mendukung peserta untuk lebih mudah memahami dan menguasai keterampilan yang diajarkan.

Dampak positif dari penelitian ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas pelatihan di LPK Pelita Massa, tetapi juga memberikan rekomendasi bagi pengelola lembaga dalam menyusun dan mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif. Dengan mengidentifikasi serta mengatasi kesenjangan dalam penerapan kompetensi instruktur junior, lembaga dapat meningkatkan keterlibatan instruktur dalam perencanaan penyajian materi, sehingga pelatihan yang diberikan lebih relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Berangkat dari temuan tersebut, penelitian ini berfokus pada "Analisis Kompetensi Instruktur Junior dalam Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar di LPK Pelita Massa." Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak membahas kompetensi instruktur secara umum atau proses pembelajaran di bidang lain, penelitian ini secara spesifik akan menyoroiti bagaimana instruktur junior merancang dan menyajikan materi agar lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan metode pelatihan yang lebih sistematis dan terstruktur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian latar belakang dan studi pendahuluan, peneliti telah mengidentifikasi masalah ke dalam beberapa poin di antaranya sebagai berikut:

1. Dalam proses penyusunan modul pembelajaran, instruktur belum terlibat secara menyeluruh. Peran instruktur lebih berfokus pada pemberian materi yang akan digunakan dalam pelatihan, sedangkan penyusunan modul sepenuhnya dikerjakan oleh staf atau pengelola.
2. Dalam penyampaian materi, instruktur menghadapi tantangan dalam memperdalam penjelasan kepada peserta. Komunikasi yang terjadi lebih banyak berdasarkan pemahaman yang sudah dimiliki oleh instruktur, sehingga ruang

eksplorasi untuk perspektif atau pendekatan yang lebih luas masih dapat dioptimalkan.

3. Jumlah instruktur yang terbatas menjadi salah satu tantangan dalam pelaksanaan pelatihan. Dalam sesi praktik menjahit, terutama dengan jumlah peserta yang cukup banyak, instruktur menghadapi keterbatasan dalam memberikan pendampingan secara optimal kepada setiap peserta.
4. Bahwa instruktur masih memerlukan penguatan dalam menerapkan unit kompetensi, khususnya pada aspek “Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan Kerja.” Meskipun instruktur telah memiliki pemahaman dasar mengenai materi yang akan diajarkan, proses perencanaan penyajian materi belum sepenuhnya dilakukan secara terstruktur dan sistematis.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditemukan dalam wawancara dengan instruktur, penelitian ini akan dibatasi dengan fokus pada unit kompetensi yang berkaitan dengan "Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan Kerja." Fokus ini dipilih untuk mengkaji aspek perencanaan penyajian materi secara mendalam, tanpa menganalisis lebih lanjut proses penyampaian materi maupun penilaian kemajuan peserta. Pembatasan ini bertujuan agar penelitian tetap terarah pada inti persoalan yang ditemukan di lapangan. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kompetensi instruktur junior dalam menyusun sesi pembelajaran pelatihan menjahit tingkat dasar?
2. Bagaimana implementasi kompetensi instruktur junior dalam mempersiapkan bahan, peralatan, perlengkapan, dan media pembelajaran yang digunakan?
3. Bagaimana implementasi kompetensi instruktur junior dalam mempersiapkan tempat dan pelatih yang akan terlibat dalam penyajian materi?
4. Bagaimana implementasi kompetensi instruktur junior dalam mengorganisasikan lingkungan pembelajaran sesuai dengan situasi pembelajaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan implementasi kompetensi instruktur junior dalam menyusun sesi pembelajaran pelatihan menjahit tingkat dasar.
2. Mendeskripsikan implementasi kompetensi instruktur junior dalam mempersiapkan bahan, peralatan, perlengkapan, dan media pembelajaran yang di gunakan.
3. Mendeskripsikan implementasi kompetensi instruktur junior dalam mempersiapkan tempat dan pelatih yang terlibat dalam pelatihan.
4. Mendeskripsikan implementasi kompetensi instruktur junior dalam mengorganisasikan lingkungan pembelajaran sesuai dengan situasi pembelajaran.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Berikut adalah manfaat teoritis dari penelitian ini:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang pendidikan dan pelatihan, khususnya pada pelatihan keterampilan menjahit.
2. Memperkaya referensi mengenai penerapan kompetensi instruktur junior dalam merencanakan penyajian materi pelatihan berbasis kompetensi.
3. Menjadi dasar bagi pengembangan teori terkait perencanaan pembelajaran dan manajemen pelatihan yang efektif.
4. Memberikan wawasan mengenai peran instruktur junior dalam meningkatkan kualitas pelatihan di lembaga pelatihan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berikut adalah manfaat praktis dari penelitian ini:

1. Bagi LPK Pelita Massa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan untuk meningkatkan kualitas dalam merencanakan penyajian materi pelatihan menjahit, serta membantu dalam menyusun modul yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

2. Bagi Instruktur

Penelitian ini dapat dijadikan panduan praktis bagi instruktur junior untuk memahami cara menyusun sesi pembelajaran yang efektif, mempersiapkan bahan ajar, serta mengorganisasi lingkungan pembelajaran agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan keterampilan peserta pelatihan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi sumber belajar dan referensi untuk memahami lebih dalam mengenai kompetensi instruktur dalam merencanakan penyajian materi pelatihan menjahit, serta memberikan wawasan lebih tentang penerapan kompetensi dalam pendidikan nonformal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Topik Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis kompetensi instruktur junior dalam merencanakan penyajian materi pelatihan menjahit tingkat dasar di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Pelita Massa.

1.5.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Pelita Massa yang berlokasi di Jl. Sawah Kurung Timur No. 12A Ciateul, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40252.

1.5.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari instruktur, kepala lembaga, dan peserta pelatihan. Penelitian ini akan meneliti kompetensi instruktur junior dalam proses perencanaan pembelajaran pelatihan menjahit, dengan lebih menekankan pada

aspek merencanakan penyajian materi pelatihan yang dilakukan oleh instruktur junior.

1.5.4 Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendalami kompetensi instruktur junior dalam unit kompetensi merencanakan penyajian materi pelatihan. Unit kompetensi ini mengacu pada SKKNI Nomor 333 Tahun 2020, yang menetapkan standar bagi instruktur dalam menyusun sesi pembelajaran, mempersiapkan bahan, peralatan, perlengkapan, dan media, mempersiapkan tempat dan pelatih, serta mengorganisasikan lingkungan pembelajaran agar proses pelatihan berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta.

1.5.5 Aspek yang Dikaji

Aspek yang akan dikaji mencakup kompetensi instruktur junior dalam menyusun rencana materi yang efektif untuk peserta pelatihan, yang diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam menjahit. Fokus penelitian ini hanya pada proses merencanakan penyajian materi pelatihan tanpa membahas lebih lanjut mengenai proses penyampaian materi oleh instruktur maupun penilaian kemajuan peserta. Pembatasan ini ditetapkan agar penelitian tetap terarah pada perencanaan yang menjadi inti permasalahan yang ditemukan dalam observasi awal.