

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial. Dengan jumlah penduduk yang mencapai 281.603.800 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2024) Indonesia memiliki potensi besar yang harus dikembangkan. Namun, meskipun peluang potensi yang besar, Indonesia masih memiliki tantangan terkait tingkat kualitas sumber daya manusia (IT, 2024). Di antara negara-negara ASEAN, Indonesia masih menduduki peringkat kelima terkait kualitas sumber daya dan ketenagakerjaannya (Munir dkk., 2025, hlm 68). Selain itu, secara global tingkat kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan negara lain.

Selain tantangan terkait tingkat kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan, Indonesia juga menghadapi permasalahan ketenagakerjaan khususnya mengenai tingkat pengangguran dan ketersediaan lapangan kerja. Berdasarkan data yang diambil dari laporan *World Economic Outlook* edisi April 2025 dalam *Kompas.com*, *International Monetary Fund* (IMF) memproyeksikan pengangguran di Indonesia mencapai 5,0% pada tahun 2025 (Shaid, 2025). Data ini sejalan dengan temuan dari Badan Pusat Statistik (BPS) dalam (Safitri & Rezza, 2025, hlm 637) yang menunjukkan jumlah penduduk usia kerja di Indonesia terus bertambah seiring dengan pertumbuhan populasi setiap tahun. Pada Februari 2024, tercatat sekitar 149 juta jiwa berada pada usia kerja dengan komposisi 142,18 juta orang bekerja sedangkan 7,20 juta lainnya menganggur atau tidak bekerja. Jika dibandingkan dengan data pada Februari 2023 maka angka penduduk yang bekerja meningkat sebesar 3,55 juta sementara jumlah penduduk yang tidak bekerja berkurang sebanyak 0,79%. Meskipun terjadi penurunan jumlah pengangguran, angka ini belum signifikan karena angka tersebut masih tergolong tinggi. Hal ini yang menandakan peningkatan angka pencari kerja masih belum seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja.

Fenomena ketimpangan antara jumlah penduduk dengan kesempatan kerja yang tersedia menjadikan bonus demografi di Indonesia sebagai potensi yang dapat berubah menjadi sebuah petaka. Berdasarkan data yang dikutip dari *CNBC* oleh (Revo, 2024) indeks ekspektasi ketersediaan lapangan kerja untuk 6 bulan ke depan mengalami penurunan skala sebanyak 129,5 yang mengakibatkan hal ini terendah sejak Desember 2022 yang artinya masyarakat belum bisa melihat adanya perbaikan lapangan kerja hingga April ke depan atau pasca lebaran 2025. Dampak dari penurunan ketersediaan lapangan kerja mengakibatkan jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terus bertambah. Tercatat sejak Januari hingga Oktober 2024, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat terdapat sebanyak 59.796 pekerja yang mengalami PHK.

Selain itu, dikutip dari *Kompas.com* oleh (Tan, 2025) hampir 70% dari total penduduk di Indonesia merupakan usia yang produktif. Namun dari angka tersebut, sekitar 10% angkatan kerja merupakan tenaga kerja serabutan atau setengah pengangguran tanpa kepastian penghasilan. Hal ini menjadi perhatian yang serius bagi pemerintah. Tanpa adanya pekerjaan yang layak dan memadai, maka ketimpangan sosial akan terus melebar dan negara akan bergantung kepada negara lain secara kontinu. Untuk itu, perlu adanya intervensi strategis melalui pengalokasian anggaran pemerintah yang lebih besar guna memperkuat pendidikan vokasi dan pelatihan. Upaya ini penting dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja yang berdaya saing.

Sementara itu, Jepang merupakan salah satu negara yang menjadi tujuan utama bagi para tenaga kerja asing, termasuk Indonesia. Negara melalui pemerintah secara aktif membuka peluang bagi para tenaga kerja asing sebagai respons terhadap tantangan demografis yang tengah dihadapi. Berdasarkan data pemerintah Jepang, negara ini memiliki jumlah tenaga kerja asing sebanyak 2,3 juta orang per Oktober 2024 dan meningkat 234.000 jiwa dari tahun sebelumnya (CNBC, 2025). Lonjakan ini tidak lepas dari krisis demografi dikarenakan fenomena *Shoushika Mondai* yang berarti masalah penurunan angka kelahiran.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *CNN Indonesia*, kelahiran anak di Jepang menjadi 1,20% terendah sepanjang sejarah menurut Kementerian Kesehatan Jepang pada tahun 2023 (*CNN Indonesia*, 2025). Angka kelahiran ini disebabkan oleh penurunan jumlah perkawinan. Penurunan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial dan ekonomi, seperti tingginya biaya hidup, panjangnya jam kerja, serta tekanan peran ganda yang dirasakan oleh perempuan. Jika kondisi ini tidak segera di atasi, Jepang berisiko menghadapi krisis populasi yang semakin parah hingga mengancam keberlangsungan bangsanya di masa depan.

Selain penurunan angka kelahiran, meningkatnya penduduk lansia juga menjadi masalah besar bagi Jepang. Dilansir dari *Kompas.com* oleh (Setiawan, 2025) penduduk Jepang yang berusia di atas 65 tahun mencapai 29,3% dari total populasi yang ada dan 16,8% di antaranya bahkan berusia lebih dari 75 tahun. Hal tersebut menjadikan Jepang dengan jumlah penduduk lansia terbanyak di dunia, dan menyebabkan menyusutnya jumlah penduduk usia produktif.

Krisis populasi dan meningkatnya penduduk lansia di Jepang ini memaksa pemerintahnya untuk membuka peluang dan kesempatan bagi tenaga asing, termasuk Indonesia untuk pengisi kekosongan di berbagai sektor strategis meliputi sektor lapangan, sektor perkebunan, *social worker*, sektor perkantoran atau juga kesempatan beasiswa pendidikan bagi orang asing yang kompeten. Berdasarkan data tersebut dapat menjadi salah satu alasan mengapa masyarakat Indonesia memiliki keinginan untuk bekerja di Jepang. Selain karena peluang kerja lebih tinggi, Jepang memiliki lingkungan kerja yang terstruktur dengan perlindungan tenaga kerja yang baik. Selain itu untuk mengembangkan keterampilan bagi tenaga kerja Indonesia.

Seiring dengan pergerakan zaman yang semakin maju dan semakin berkembang membuat manusia terus memerlukan peningkatan *skills* untuk menambah *value* dan kemampuan diri secara lebih baik. Kemampuan Bahasa merupakan salah satu kemampuan yang paling diperlukan untuk bersaing dalam beragam ranah dan kompetensi. Menurut (Maharani, 2024) dalam *kompasiana*, Penguasaan Bahasa Asing merupakan pintu untuk meningkatkan pengalaman dan juga kesempatan yang semakin luas. Dalam konteks ini, bahasa Jepang menjadi alat

Iis Malnava Sari, 2025

**PENERAPAN METODE DRILL AND PRACTICE DALAM PROSES PEMBELAJARAN UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI BAHASA JEPANG DI LPK SUNDAGAIYA KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penting untuk menjawab tantangan global sekaligus meraih peluang yang tersedia di Jepang.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, masyarakat yang ingin magang bekerja di Jepang harus terlebih dahulu mengikuti pendidikan dan pelatihan yang memadai. Pendidikan ini tidak hanya mencakup penguasaan bahasa, tetapi juga pemahaman budaya kerja dan keterampilan teknis tertentu (Wiyatasari, 2020, hlm 73). Salah satu wadah yang menyediakan pelatihan semacam ini adalah Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menjelaskan bahwa “Lembaga pelatihan kerja merupakan instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja”. Hal ini berarti lembaga pelatihan kerja merupakan wadah yang memiliki izin dalam penyelenggaraan pelatihan kerja baik bersifat pemerintah, badan hukum, bahkan perorangan. Selain itu LPK berperan penting dalam membekali peserta dengan keterampilan dan kompetensi (Sari, et al, 2021, hlm 43) yang sesuai kebutuhan dunia kerja, termasuk kebutuhan tenaga kerja di Jepang. Peluang tersebut tentunya menjadi kesempatan besar untuk Lembaga Pelatihan Kerja mengembangkan sektor bisnis dengan membuka kesempatan pembelajaran bahasa Jepang.

Berdasarkan data yang diambil dari Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) tahun 2020 daftar lembaga pelatihan kerja yang ter-registrasi di Direktorat Pemangngan Kementerian Ketenagakerjaan yaitu sebanyak 85 lembaga di provinsi Jawa Barat. Keberadaan LPK yang tersebar di beberapa wilayah, menandakan bahwa minat masyarakat dalam mengikuti pelatihan semakin meningkat, khususnya dalam bidang bahasa Jepang. Hal ini menunjukkan semakin tingginya kebutuhan terhadap pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan tuntutan dunia kerja. LPK memiliki tanggung jawab besar dalam menyusun kurikulum, tenaga pengajar, serta merancang metode pembelajaran yang tepat agar tujuan pelatihan tercapai dengan optimal.

LPK dalam memberikan pembelajaran bahasa Jepang memerlukan beragam metode yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Metode dalam proses pembelajaran merupakan aspek yang penting dalam tercapainya pembelajaran yang

lis Malnava Sari, 2025

**PENERAPAN METODE DRILL AND PRACTICE DALAM PROSES PEMBELAJARAN UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI BAHASA JEPANG DI LPK SUNDAGAIYA KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

efektif. Metode yang dilakukan instruktur juga berfungsi untuk membantu dalam mengevaluasi keterampilan mengajar mereka (Latipah, 2024, hlm 755). Dengan demikian, metode pembelajaran yang diterapkan oleh instruktur dapat menjadi bahan pertimbangan instruktur dalam cara menentukan strategi mengajar.

Agar pembelajaran memperoleh sebuah perubahan perilaku maka diperlukan metode yang digunakan instruktur dalam proses pembelajaran. Menurut Prasetya, metode yang digunakan instruktur dalam pembelajaran biasanya tergantung pada kebutuhan dan kondisi warga belajarnya. Metode tersebut nantinya akan menjadi acuan instruktur dalam menghadapi peserta di dalam kelas (Prasetya, 2022, hlm 51). Metode yang digunakan instruktur dalam pembelajaran di antaranya adalah ceramah, tanya jawab, pemberian tugas, *drill*, dan lain sebagainya. Metode tanya jawab dalam (Rizky Utami et al., 2023, hlm 4) merupakan cara yang digunakan instruktur dalam penyajian materi pembelajaran dalam bentuk pertanyaan yang harus dijawab oleh instruktur maupun peserta. Metode ini, dapat digunakan dengan berbagai model searah (instruktur-peserta) dan dua arah (instruktur dengan peserta).

Metode ceramah menurut Suprihatiningrum dalam (Pabesak et al., 2023, hlm 2) merupakan metode pembelajaran dengan menyampaikan materi secara lisan mengenai sebuah topik kepada peserta didik. Dalam metode ini peserta didik mendapatkan informasi melalui apa yang dilihat seperti mimik muka, *gestur* tubuh, dan kesungguhan pembicara dalam menyampaikan sebuah materi.

Metode pemberian tugas dalam (Sari et al., 2021, hlm 50) merupakan strategi instruktur dengan memberikan tugas kepada peserta sebelum berakhirnya pembelajaran di kelas. Pemberian tugas ini dapat merangsang peserta lebih aktif untuk belajar secara individu maupun kelompok agar hasil belajar peserta meningkat. Dengan mengerjakan tugas tersebut, peserta dapat melatih kembali materi yang sudah di ajarkan di kelas.

Selain itu, metode mengajar yang digunakan adalah metode pembelajaran *Drill and Practice*. Dalam metode ini, peserta diajak untuk berinteraksi langsung dengan instruktur dan bahan pembelajaran yang akan dipelajari melalui kegiatan latihan agar peserta memiliki keterampilan yang tinggi dari apa yang dipelajari

(Talang Dewayanti et al., 2022, hlm 108). Dengan kata lain metode *drill and practice* merupakan sebuah metode mengajar instruktur yang berfokus pada peningkatan keterampilan peserta melalui kegiatan pelatihan secara intensif dan berulang.

Masing-masing metode memiliki fungsi yang berbeda dan digunakan secara bergantian tergantung materi yang disampaikan. Namun, berdasarkan hasil studi pendahuluan di LPK Sundagaiya kota Bandung, diketahui bahwa metode *drill and practice* tampak digunakan secara luas di berbagai kelas dengan durasi yang disesuaikan menurut kebutuhan pembelajaran. Pada kelas baru, metode ini diterapkan sebanyak 3 jam dari total waktu pembelajaran harian, khususnya pada hari Senin dan Jumat. Sementara itu, pada kelas lanjutan yang telah menyelesaikan 50 bab, metode ini digunakan setiap hari dan mencakup 6 jam dari waktu pembelajaran. Intensitas ini diterapkan sebagai persiapan menghadapi ujian kompetensi bahasa Jepang JFT/JLPT. Hal ini disebabkan karena metode ini dinilai efektif dalam membentuk kebiasaan linguistik dan memperkuat daya ingat peserta. Ciri dari metode ini sebagaimana dijelaskan oleh (Latipah et al., 2024, hlm 755) adalah kegiatan dilakukan secara berulang sehingga antara stimulus dan respons hubungannya menjadi begitu kuat dan tidak mudah dilupakan. Proses yang dilakukan oleh instruktur di LPK Sundagaiya kota Bandung umumnya meliputi tes awal sebagai bentuk penguatan yang dilakukan oleh instruktur kepada peserta yang telah mempelajari materi sebelumnya, dilanjutkan dengan pemberian materi oleh instruktur, lalu latihan kosa kata dan kanji untuk mengukur sejauh mana peserta memahami materi yang telah disampaikan oleh instruktur. Hal ini sesuai dengan ciri-ciri dari metode *drill and practice*, meliputi; memberikan kesempatan luas bagi peserta didik untuk melatih keterampilan yang telah diperoleh, menyediakan arahan yang jelas serta umpan balik yang tepat, dan menawarkan pembelajaran korektif serta program remedial.

Studi pendahuluan juga menggali proses pembelajaran yang dilakukan oleh LPK Sundagaiya kota Bandung. Lembaga melaksanakan proses pembelajaran secara intensif selama lima hari per minggu, yaitu dari hari Senin sampai dengan Jumat. Berbeda dengan angkatan sebelumnya, sejak April 2025 LPK Sundagaiya

Iis Malnava Sari, 2025

**PENERAPAN METODE DRILL AND PRACTICE DALAM PROSES PEMBELAJARAN UNTUK
MENINGKATKAN KOMPETENSI BAHASA JEPANG DI LPK SUNDAGAIYA KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kota Bandung menerapkan sistem kelas yang baru. Perubahan sistem tersebut mencakup tiga hal utama yaitu, 1) kelas yang sebelumnya dipisah berdasarkan jenis kelamin, kini digabung sehingga peserta laki-laki dan perempuan belajar dalam satu kelas yang sama, 2) penentuan kelas tidak lagi didasarkan pada tingkat kemampuan individu, melainkan berdasarkan angkatan dan peserta akan tetap berada dalam kelas yang sama sejak awal hingga akhir masa pembelajaran bahasa, 3) setiap kelas akan didampingi oleh satu instruktur tetap yang bertindak sebagai wali kelas dan memantau perkembangan belajar masing-masing peserta. Namun, bagi para peserta angkatan sebelumnya yang masih menempuh pelatihan, sistem kelas akan tetap berada pada kelas yang mereka tempati terakhir hingga mereka selesai studi di dampingi dengan satu instruktur. Pelatihan bahasa yang dilaksanakan di LPK Sundagaiya kota Bandung berlangsung selama 6 hingga 7 bulan dengan jadwal intensif, yaitu pukul 09.00 sampai 15.00 WIB. Peserta diharapkan memiliki kemampuan bahasa Jepang minimal setara dengan level N4. Selama peserta belajar bahasa Jepang mereka akan diberikan fasilitas asrama. Lembaga ini telah memiliki izin resmi sebagai *Sending Organization* (SO) dari Kementerian Ketenagakerjaan. Namun perlu digaris bawahi bahwa LPK Sundagaiya kota Bandung tidak memberikan jaminan bahwa seluruh peserta akan diberangkatkan ke Jepang untuk magang. Keberangkatan sepenuhnya bergantung pada tekad, kesiapan, dan usaha masing-masing peserta, terutama saat menghadapi proses wawancara dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, terdapat sekitar 192 peserta yang sedang mengikuti pelatihan dengan rata-rata peserta setiap kelas 16 orang. Penerimaan peserta di lembaga ini tidak dibatasi, dan setiap bulannya menerima peserta yang berminat magang ke Jepang. Namun, meskipun penerapan metode *drill and practice* ini digunakan dominan, hasil capaian peserta belum cukup optimal. Kesulitan yang sering muncul adalah pada keterampilan menulis kanji, penguasaan tata bahasa, serta kepercayaan diri dalam berbicara.

Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan metode *drill and practice* di LPK Sundagaiya kota Bandung belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menandakan bahwa meski metode *drill and practice* berpotensi dapat

meningkatkan kompetensi bahasa Jepang, terdapat faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi keberhasilannya di LPK Sundagaiya kota Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menelaah proses penerapan metode *drill and practice*, hasil yang dicapai, serta faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat keberhasilannya di LPK Sundagaiya kota Bandung.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa metode *drill and practice* memberikan hasil yang positif dalam pembelajaran. Misalnya, 1) Penelitian oleh Aprilia (2024) dengan judul “Penerapan Metode *Drill and Practice* sebagai Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik Materi Menulis Naskah Pidato” menunjukkan bahwa penerapan metode *drill and practice* pada materi menulis naskah pidato dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik yang dilihat dari aspek kognitif, afektif, psikomotorik. 2) Penelitian oleh Susanti (2021) dengan “Penerapan Metode *Drill and Practice* untuk Meningkatkan Keaktifan dan Prestasi Belajar Mata Pelajaran Simulasi dan Komunikasi Digital” mampu meningkatkan keaktifan dan prestasi belajar. 3) Penelitian oleh (Yarisma & Suci, 2023) dengan judul “Penerapan Metode *Drill And Practice* untuk Meningkatkan Hasil Belajar Mahasiswa pada Mata Kuliah Dasar Akuntansi” berpengaruh signifikan terhadap hasil belajar mahasiswa dan efektif dalam meningkatkan penguasaan materi dan keterampilan mahasiswa siklus akuntansi perusahaan jasa dan dagang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa metode *drill and practice* efektif dalam meningkatkan hasil belajar melalui pengulangan dan penguatan materi.

Namun, kajian tersebut sebagian besar hanya berfokus pada hasil belajar peserta di lingkungan pendidikan formal tanpa mengulas secara mendalam tentang proses penerapan metode tersebut dilakukan dalam pembelajaran, khususnya dalam pendidikan nonformal di LPK. Penelitian sebelumnya belum menjangkau permasalahan di lapangan yang peneliti temukan seperti, masih terdapat peserta yang belum mencapai kompetensi minimal dalam pembelajaran. Padahal menurut pendapat Ribowo dalam (Yollanda & Irmawita, 2018, hlm 518) menyatakan bahwa instruktur yang benar-benar menguasai metode pembelajaran akan berdampak baik terhadap peningkatan belajar peserta. Temuan ini menunjukkan adanya celah (gap)

Iis Malnava Sari, 2025

PENERAPAN METODE DRILL AND PRACTICE DALAM PROSES PEMBELAJARAN UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI BAHASA JEPANG DI LPK SUNDAGAIYA KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, yaitu mengenai proses penerapan metode ini dalam konteks nyata. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini penting untuk menelaah penerapan metode *drill and practice* dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi bahasa Jepang di LPK Sundagaiya kota Bandung dengan tujuan mengungkap proses pelaksanaannya, hasil, serta faktor pendukung dan penghambatnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan mutu pengajaran sekaligus pemerataan capaian kompetensi peserta secara merata dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut :

1. Jumlah penduduk di Indonesia memiliki potensi yang besar, namun kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia tergolong masih rendah dibandingkan dengan negara lainnya.
2. Jepang mengalami penurunan jumlah perkawinan karena dipengaruhi faktor sosial dan ekonomi, dan menyebabkan krisis demografi *Shoushika Mondai* yang berarti menurunnya angka kelahiran serta meningkatnya jumlah penduduk lansia.
3. LPK Sundagaiya telah menerapkan metode *drill and practice* dalam pembelajaran bahasa Jepang, yang menekankan latihan berulang untuk membentuk keterampilan peserta secara bertahap.
4. Meskipun metode *drill and practice* telah diterapkan, masih terdapat peserta yang mengalami kesulitan dalam mengikuti pembelajaran, terutama dalam aspek kanji, tata bahasa, dan keterampilan berbicara.
5. Perubahan sistem kelas (bagi peserta yang lama) dan perbedaan latar belakang pendidikan peserta turut memberi warna tersendiri dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan masalah seperti yang diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses penerapan metode *Drill and Practice* dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi bahasa Jepang di LPK

Iis Malnava Sari, 2025

PENERAPAN METODE DRILL AND PRACTICE DALAM PROSES PEMBELAJARAN UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI BAHASA JEPANG DI LPK SUNDAGAIYA KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sundagaiya dilihat dari 4 aspek bahasa Jepang (membaca, menulis, mendengar, berbicara)?

2. Bagaimana hasil penerapan metode *Drill and Practice* dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi bahasa Jepang di LPK Sundagaiya dilihat dari 4 aspek bahasa Jepang (membaca, menulis, mendengar, berbicara)?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan metode *Drill and Practice* di LPK Sundagaiya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan proses penerapan metode *Drill and Practice* dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi bahasa Jepang di LPK Sundagaiya dilihat dari 4 aspek bahasa Jepang (tata bahasa, kosa kata, mendengar, berbicara).
2. Untuk mendeskripsikan hasil penerapan metode *Drill and Practice* dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi bahasa Jepang di LPK Sundagaiya dilihat dari 4 aspek bahasa Jepang (tata bahasa, kosa kata, mendengar, berbicara).
3. Untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan metode *Drill and Practice* di LPK Sundagaiya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, maka yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mensintesis dan mengungkap informasi yang tersedia melalui proses analisis mendalam serta menghasilkan simpulan yang tak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga bermanfaat bagi LPK khususnya dalam pengembangan strategi pembelajaran yang lebih efektif. Selain itu, diharapkan penelitian ini mampu membantu dalam perluasan pemahaman mengenai penerapan metode *drill*

and practice dalam meningkatkan kompetensi bahasa, baik pada pendidikan formal, maupun nonformal serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang menyoroti proses pembelajaran berbasis latihan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Menambah wawasan dan pengalaman dalam pelaksanaan penelitian di pendidikan nonformal, serta memperkaya keterampilan dalam menganalisis metode pembelajaran yang diterapkan di lapangan.

2. Bagi Lembaga

- a. Sebagai bahan referensi dalam mengevaluasi dan mengembangkan metode pembelajaran yang lebih efektif, khususnya dalam peningkatan kompetensi bahasa Jepang peserta.
- b. Sebagai bahan masukan lembaga dalam merancang program pelatihan selanjutnya yang lebih adaptif terhadap kebutuhan peserta dengan latar belakang yang beragam.
- c. Mendukung pencapaian tujuan lembaga sebagai institusi pelatihan kerja yang kompetitif dan berkualitas, khususnya dalam menyiapkan tenaga kerja yang siap bersaing di Jepang.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan bacaan terbaru dan menambah khasanah pengetahuan masyarakat akan proses yang terjadi di lembaga. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi pihak lain yang ingin mengembangkan lembaga pelatihan serupa.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian di LPK Sundagaiya Kota Bandung. Ruang lingkup pada penelitian ini difokuskan pada penerapan metode pembelajaran *drill and practice* yang digunakan instruktur dalam proses pelatihan bahasa Jepang. Fokus penelitian dibatasi pada keterkaitan metode tersebut dengan peningkatan kompetensi yang meliputi empat aspek utama, yaitu membaca, menulis, mendengar, dan berbicara.