

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dengan mobilitas masyarakat yang semakin tinggi seperti saat ini, minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri semakin meningkat (Ridha et al., 2023, hlm. 5). Hal tersebut didorong oleh pertumbuhan penduduk yang pesat, berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) diketahui bahwa jumlah penduduk Indonesia pada 2025 tercatat sebanyak 284,438,8 jiwa, dengan sekitar 64% diantaranya merupakan penduduk usia produktif atau yang berusia 15 sampai 64 tahun (Badan Pusat Statistik, 2025, hlm. 133-136) Namun, peningkatan jumlah penduduk dan dominasi penduduk usia produktif tersebut belum di imbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang mencukupi, sehingga belum mampu menyerap seluruh tenaga kerja yang tersedia saat ini. Hal tersebut akhirnya menimbulkan permasalahan terkait pengangguran, BPS mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2025 mencapai sebesar 4,76% atau sekitar 7,28 juta orang, meskipun mengalami penurunan sebesar 0,06% poin dari Februari 2024, namun angka tersebut masih cukup tinggi dan menjadi tantangan dalam memanfaatkan bonus demografi di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2025a, hlm. 2).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai strategi, salah satunya dengan melakukan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Berdasarkan skema penempatan pekerja migran Indonesia di wilayah Asia, Jepang menduduki peringkat kedua tertinggi setelah Korea Selatan. Tingginya minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di Jepang disebabkan oleh beberapa faktor, seperti besarnya upah kerja dan tingginya kesempatan untuk bekerja di Jepang yang disebabkan oleh terjadinya fenomena depopulasi atau peristiwa penurunan jumlah penduduk yang terjadi secara berkala

di suatu wilayah seiring waktu, dan juga penuaan populasi (Wibawa & Arfianty, 2024, hlm. 14–15). Kondisi ini menyebabkan penurunan tenaga kerja secara tajam karena terbatasnya jumlah penduduk usia produktif yang tersedia, sehingga membuka peluang besar bagi masyarakat Indonesia untuk dapat mengakses pasar kerja global, sekaligus menjadi bagian dari solusi atas tantangan ketenagakerjaan di Jepang (Ridha et al., 2023, hlm. 5).

Meskipun saat ini telah banyak kesempatan untuk mencari lapangan pekerjaan di luar negeri khususnya di negara Jepang, namun kemampuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia masih belum sesuai untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja internasional. Hal tersebut di didukung oleh pernyataan Munadzdzofah (2018) dalam (Reswari, 2020, hlm. 132) bahwa SDM di Indonesia masih memiliki banyak kelemahan, khususnya dalam penguasaan bahasa asing yang menyebabkan tenaga profesional dalam negeri tidak dapat bersaing secara maksimal dengan tenaga profesional dari luar negeri terutama di sektor internasional. Berdasarkan hal tersebut, dapat diketahui bahwa perlu adanya peningkatan kualitas SDM di Indonesia agar dapat memanfaatkan peluang lapangan pekerjaan yang tersedia dan dapat bersaing di dunia kerja internasional.

Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM dapat dengan mengembangkan kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan (Azzahra et al., 2023, hlm. 72). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 13 ayat 1 dijelaskan bahwa jalur Pendidikan di Indonesia terdiri atas pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Jalur pendidikan yang berperan penting dalam peningkatan kualitas SDM adalah pendidikan nonformal, yang didalamnya terdapat beberapa program yang diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan melalui pelatihan (Kurniastuti & Roesminingsih, 2019, hlm. 2). Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 12 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang yang

diperuntukan bagi masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pelengkap, penambah, atau pengganti pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat yang berfokus pada pengembangan keterampilan, pengetahuan fungsional, dan kepribadian profesional masyarakat (Syaadah et al., 2023). Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lainnya yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Kurniastuti & Roesminingsih, 2019, hlm. 2).

Untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia dalam memasuki pasar kerja internasional, pelatihan menjadi salah satu program yang strategis. Adapun yang dimaksud dengan pelatihan menurut menurut Simamora (1997) dalam (Anita et al., 2024, hlm. 80) adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, atau bahkan perubahan sikap pada seseorang, pelatihan berkaitan dengan perolehan kemampuan atau ilmu tertentu. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan nonformal yang dapat diselenggarakan oleh berbagai instansi yang menyediakan program pelatihan, termasuk salah satunya yaitu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) (Ardiansyah et al., 2023, hlm. 108–109). Sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2003 pasal 1 ayat 1, bahwa LPK merupakan instansi yang berada dibawah naungan pemerintah, perorangan maupun badan hukum yang telah memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan program-program pelatihan kerja (Rheznanda, 2023, hlm. 3).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dalam web resmi disnakertrans.jabarprov.go.id, jumlah LPK yang telah terdaftar sebagai *Sending Organization (SO)* di Jawa Barat tercatat sebanyak 179 LPK. Dari jumlah tersebut, 112 LPK terdapat di Kota Bandung dengan 9 LPK diantaranya memiliki kejuruan bahasa Jepang. Terdapat berbagai jenis pelatihan yang diselenggarakan LPK untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang

tidak hanya dibutuhkan di pasar kerja nasional tetapi juga internasional, salah satunya seperti program pemagangan ke Jepang. Program pemagangan ini terdapat dua versi, pertama yaitu program pemagangan yang diselenggarakan *oleh Internasional Management Development Organization Japan (IM Japan)* yang bekerjasama dengan pemerintah Indonesia Kedua, program pemagangan *non IM Japan* yang diselenggarakan oleh lembaga SO di Indonesia yang telah membuat *Memorandum of Understanding (MOU)* dengan Perusahaan penyelenggara pemagangan di Jepang yang disebut *Accepting Organization (AO)* (Sitepu, 2020, hlm. 2).

Salah satu LPK SO dengan kejuruan bahasa Jepang di Kota Bandung yang menyelenggarakan program pemagangan ke Jepang yaitu LPK Yayasan Sundagaiya. LPK ini sudah berdiri dari tahun 2016 yang telah mendapatkan legalitas dan pengakuan resmi dari berbagai instansi pemerintah. Hingga saat ini, jumlah peserta yang telah berhasil diberangkatkan ke Jepang untuk mengikuti program pemagangan tercatat sebanyak 644 orang dan jumlah peserta yang sedang menjalani masa pelatihan sebanyak 192 orang. Angka ini menunjukkan tingkat keberhasilan dan kepercayaan yang tinggi dari mitra industri terhadap LPK Yayasan Sundagaiya. Sebelum mengikuti program pemagangan di Jepang peserta akan mengikuti pelatihan di LPK selama 5 sampai 7. Yang kemudian dilanjutkan dengan mengikuti kelas pementasan selama 3 bulan bagi peserta yang telah mendapatkan perusahaan atau lolos wawancara kerja. Selama masa pelatihan, peserta diwajibkan untuk tinggal di asrama yang telah difasilitasi oleh LPK Yayasan Sundagaiya.

Pada pelaksanaan pelatihan program pemagangan ke Jepang, keberhasilan pelatihan sangat ditentukan oleh sejauh mana peserta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dalam pelatihan ini, tujuan pembelajaran menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan dengan mempersiapkan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki peserta untuk dapat menghadapi dan memenuhi kebutuhan pasar kerja di Jepang. Oleh karena itu, penting untuk memastikan tujuan pembelajaran dapat tercapai oleh peserta. Untuk menciptakan hal tersebut, diperlukan adanya kualitas pembelajaran yang baik sebagai indikator

penting dalam menghasilkan hasil belajar yang optimal untuk mendorong tercapainya tujuan pembelajaran. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Saifulloh & Darwis (2020) dalam (Zahroh et al., 2024, hlm. 1057–1058), bahwa kualitas pembelajaran merupakan elemen penting yang harus ditingkatkan untuk dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Kualitas pembelajaran mengacu pada seberapa efektif dan efisien seluruh proses interaksi antara pendidik dan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa aspek dalam kualitas pembelajaran, yaitu kejelasan tujuan, ketepatan strategi, metode, dan media pembelajaran, kualitas materi, interaksi pendidik dan peserta didik, serta lingkungan belajar (Zahroh et al., 2024, hlm. 1057).

Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan proses pembelajaran yang berlangsung secara efektif, efisien, dan sistematis yang berpusat pada peserta agar dapat menciptakan kualitas pembelajaran yang baik sehingga akan mendorong tercapainya tujuan pembelajaran. Dalam hal ini, peran pendidik menjadi sangat penting karena menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas pembelajaran dengan mengoptimalkan proses pembelajaran. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan (Kurnia & Sanjaya, 2023, hlm. 27), bahwa kualitas pembelajaran dalam suatu program pelatihan salah satunya dipengaruhi oleh tenaga pendidik yang berkualitas. Peran pendidik yang memiliki keterampilan mengajar yang tinggi juga meningkatkan kualitas pembelajaran yang dapat memberikan dampak positif terhadap hasil belajar peserta didik secara menyeluruh (Meriyanti, 2025, hlm. 218). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 pasal 30 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dijelaskan bahwa pada lembaga kursus dan pelatihan kemampuan, pendidik terdiri dari pengajar, pembimbing, Instruktur dan penguji.

Adapun yang dimaksud dengan Instruktur adalah seorang pengajar yang terampil dalam memberikan bantuan yang sangat besar pada kesuksesan program pelatihan (Wulandari, 2021, hlm. 2). Peran Instruktur menjadi sangat krusial dalam proses pembelajaran (Marheni et al., 2025, hlm. 48–49). Instruktur memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta

pelatihan (Elis & Santika, 2018, hlm. 53). Selain itu, Instruktur juga perlu untuk merancang, mengarahkan, dan mengelola proses pembelajaran agar berjalan sesuai dengan tujuan pelatihan. Seorang Instruktur dituntut untuk mahir dalam memadukan metode dan teknik pembelajaran, menggunakan media pembelajaran, mengintegrasikan materi dengan konsep terkait, serta melakukan evaluasi terhadap hasil pembelajaran dan penilaian program pelatihan. Sehingga peran Instruktur dalam suatu pelatihan menjadi penting karena sebagai pendidik, Instruktur memiliki peran dan pengaruh yang besar dalam keberhasilan hasil pelatihan yang akan dicapai (Susanti et al., 2024, hlm. 5). Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian oleh (Mukti & Noviafitri, 2024, hlm. 202) yang menunjukkan bahwa peran pendidik yang kompeten berpengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di LPK Yayasan Sundagaiya, diketahui bahwa pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK ini dilaksanakan tidak hanya untuk meningkatkan kemampuan bahasa Jepang sebagai alat komunikasi efektif, tetapi juga untuk membentuk sikap disiplin, mental, fisik, dan motivasi yang kuat, serta pengetahuan mengenai etos kerja dan budaya Jepang. Pelatihan ini terdiri dari rangkaian kegiatan pelatihan yang cukup padat, proses pembelajaran yang intensif, dan memiliki sejumlah target capaian pembelajaran yang harus dipenuhi peserta. Oleh karena itu, penting untuk memastikan pelatihan ini memiliki kualitas pembelajaran yang baik, sehingga target capaian pembelajaran tersebut dapat dicapai sesuai dengan jangka waktu pelatihan. Namun dari hasil wawancara kepada Instruktur pelatihan, diketahui bahwa masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran, seperti perbedaan daya tangkap peserta yang membuat sebagian peserta kesulitan mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini dapat menyebabkan tidak meratanya capaian tujuan pembelajaran oleh peserta jika tidak segera ditangani, yang kemudian akan mempengaruhi kualitas pembelajaran pada pelatihan ini.

Selain itu, terdapat juga pembaruan sistem pelatihan sehingga bertambahnya tuntutan target capaian pembelajaran yang harus dicapai peserta sesuai jangka waktu pelatihan, khususnya pada pembelajaran bahasa Jepang.

Vika Vionika, 2025

PERAN INSTRUKTUR DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN PADA PELATIHAN PROGRAM PEMAGANGAN KE JEPANG DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA YAYASAN SUNDAGAIYA

Universitas Pendidikan Indonesia | respository.upi.edu | perpustakaan.epi.edu

Sebelumnya, peserta hanya dituntut untuk mencapai kemampuan bahasa Jepang serta level N5 dalam standar *Japanese Language Proficiency Test (JLPT)*, namun saat ini peserta ditargetkan untuk mencapai level N4 agar memiliki peluang yang lebih luas dalam penempatan kerja di Jepang, hal ini menuntut pelaksanaan proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien serta dikelola dengan baik untuk memastikan target capaian pembelajaran tersebut dapat tercapai sesuai dengan jangka waktu pelatihan.

Hal ini diperkuat dengan hasil monitoring peserta angkatan pelatihan Mei 2025 yang saat ini pelaksanaannya sedang berlangsung, menunjukkan bahwa perkembangan peserta di awal pembelajaran masih belum optimal, hal tersebut dilihat dari beberapa peserta yang kesulitan dalam penguasaan materi dan beradaptasi dengan proses pembelajaran yang menuntut peserta untuk mengejar banyaknya target capaian pelatihan dalam jangka waktu yang cukup singkat. Dari hasil evaluasi pembelajaran peserta juga dapat diketahui bahwa masih banyak peserta mendapatkan nilai yang belum dapat memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) yang telah ditetapkan yaitu 75. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tantangan masih dihadapi pada proses pembelajaran tersebut dapat berdampak pada kualitas pembelajaran pada pelatihan yang menyebabkan hasil belajar peserta belum tercapai secara optimal.

Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa Instruktur memegang peranan kunci dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada pelatihan ini, pihak LPK memberikan kepercayaan kepada Instruktur untuk mengatur dan mengelola proses pembelajaran karena Instruktur dinilai sebagai pihak yang paling mengetahui kondisi sebenarnya dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam pelatihan ini sangat memerlukan peran Instruktur karena Instruktur terlibat langsung secara aktif dan menjadi salah satu komponen utama dalam proses pembelajaran secara keseluruhan, sehingga kualitas pembelajaran pada pelatihan ini sangat ditentukan dengan peran Instruktur dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien untuk mendorong peserta mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran dalam pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Sundagaiya sangat bergantung pada optimalisasi peran instruktur dalam proses pembelajaran. Instruktur dituntut untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional dengan menjalankan perannya secara optimal agar terciptanya pembelajaran yang dapat mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Dewi, 2023, hlm. 24) yang membahas peran Instruktur dalam proses *transfer of skill* pada peserta magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Instruktur dalam transfer of skill pada peserta magang ada lima yaitu: 1) sebagai pelatih, 2) sebagai pembimbing, 3) sebagai pendamping, 4) sebagai fasilitator, dan 5) sebagai motivator. Selanjutnya penelitian oleh (Rheznanda, 2023, hlm. 77) yang membahas peran Instruktur dalam meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks tersebut, Instruktur menjalankan perannya sebagai perencana pembelajaran, pengajar, pembimbing, fasilitator, motivator, dan evaluator.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut terdapat persamaan dengan penelitian ini yaitu membahas mengenai peran Instruktur dalam proses pelatihan dan menekankan berbagai peran Instruktur seperti fasilitator, motivator, dan evaluator yang juga menjadi fokus dalam penelitian ini, namun terdapat perbedaan yang menunjukkan kontribusi dari penelitian ini, di mana jika pada penelitian (Dewi, 2023) lebih berfokus pada aspek transfer keterampilan secara umum pada program magang, kemudian pada penelitian (Rheznanda, 2023) lebih menekankan pada peningkatan motivasi belajar peserta pelatihan, sementara dalam penelitian ini akan berfokus pada aspek peningkatan kualitas pembelajaran dalam pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai optimalisasi peran Instruktur sebagai salah satu komponen penting pada proses pembelajaran dalam mengatasi tantangan yang masih dihadapi tersebut dengan memastikan proses pembelajaran berjalan secara lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke

Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya. Kualitas pembelajaran yang baik sangat menentukan keberhasilan peserta dalam mencapai tujuan pembelajaran yang merupakan indikator utama dari keberhasilan pelatihan, sehingga peran Instruktur menjadi faktor kunci dalam proses pelatihan. Dengan mempertimbangkan perbedaan variabel, objek, dan fokus penelitian tersebut, maka urgensi penelitian ini menjadi penting untuk memperkuat penelitian terdahulu yang telah menekankan pentingnya peran Instruktur dalam menunjang keberhasilan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diteliti secara mendalam mengenai “Peran Instruktur Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pada Pelatihan Program Pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, teridentifikasi beberapa permasalahan, di antaranya:

1. Masih terdapat tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya seperti dalam mengatasi perbedaan tingkat daya tangkap peserta pelatihan dan adanya pembaruan sistem pelatihan membuat bertambahnya tuntutan target capaian pembelajaran yang harus dicapai oleh peserta sesuai jangka waktu pelatihan, khususnya pada pembelajaran bahasa Jepang. Hal ini menjadi tantangan yang menuntut pelaksanaan proses pembelajaran lebih yang efektif dan efisien serta dikelola dengan baik.
2. Kualitas Pembelajaran dalam pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya masih perlu adanya peningkatan dengan mengoptimalkan proses pembelajaran yang dapat membantu peserta pelatihan dalam mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.
3. Instruktur memegang peranan kunci dalam pelaksanaan proses pembelajaran karena menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas pembelajaran dengan terlibat langsung secara aktif dalam proses pembelajaran secara keseluruhan. Sehingga kualitas pembelajaran pada pelatihan ini sangat ditentukan dengan peran Instruktur dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan

efisien untuk mendorong peserta mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, diketahui bahwa Instruktur pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya memiliki peran penting dalam menciptakan kualitas pembelajaran yang baik dengan mengoptimalkan proses pembelajaran, sehingga peserta dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sesuai dengan durasi waktu pelatihan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan proses pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya?
2. Bagaimana peran Instruktur dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya?
3. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat bagi Instruktur untuk menjalankan perannya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya?

1.4 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini, di antaranya:

1. Mendeskripsikan proses pembelajaran dalam pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya.
2. Mendeskripsikan peran Instruktur dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya.
3. Mendeskripsikan faktor apa saja yang mendukung dan menghambat bagi Instruktur untuk menjalankan perannya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah dan memperkaya kajian akademik terkait dinamika peran Instruktur dalam meningkatkan kualitas pembelajaran suatu program pemagangan ke luar negeri yang diselenggarakan di Lembaga Pelatihan Kerja untuk mempersiapkan SDM atau tenaga kerja Indonesia bekerja di luar negeri. Sehingga penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk kajian mendalam pada bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dalam disiplin ilmu pendidikan masyarakat.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai peran Instruktur dalam meningkatkan kualitas pembelajaran serta faktor pendukung dan penghambatnya bagi Instruktur serta memberikan gambaran pelaksanaan pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja.
2. Bagi Lembaga, penelitian ini dapat menjadi masukan dan rekomendasi bagi LPK Yayasan Sundagaiya yang diharapkan dapat membantu dalam merancang program pelatihan selanjutnya yang lebih efektif dengan melibatkan peran Instruktur secara lebih intensif dan optimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga tujuan pelatihan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
3. Bagi Instruktur, diharapkan penelitian ini dapat menjadi panduan praktis mengenai peran yang dilakukan Instruktur dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga Instruktur dapat mengoptimalkan perannya dan membantu dalam tercapainya tujuan pelatihan yang telah ditetapkan.
4. Bagi Pembaca, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi yang menambah wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai optimalisasi peran Instruktur dalam meningkatkan kualitas pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan yang ditetapkan oleh peneliti mengenai cakupan apa saja yang akan diteliti dalam suatu penelitian. hal ini akan membantu untuk membuat penelitian lebih terfokus dan terarah serta dapat mencegah penelitian menjadi terlalu luas. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan di LPK Yayasan Sundagaiya yang menjadi tempat penyelenggaraan pelatihan program pemagangan ke Jepang.
2. Subjek penelitian ini meliputi Instruktur wali kelas A dan B pada angkatan pelatihan Mei 2025, Instruktur praktik Scaffolding, peserta pelatihan kelas A dan B pada angkatan pelatihan Mei 2025, dan pengelola program bagian pendidikan di LPK Yayasan Sundagaiya
3. Pada penelitian ini, berfokus pada bagian proses pembelajaran yang meliputi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di dalam kelas maupun praktik lapangan untuk melihat , aktivitas Instruktur dalam proses pembelajaran dan kualitas pembelajaran pada pelatihan program pemagangan ke Jepang di LPK Yayasan Sundagaiya, untuk menggali secara lebih mendalam mengenai mekanisme pembelajaran dan bagaimana Instruktur menjalankan perannya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran beserta faktor pendukung dan penghambatnya.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumentasi.