

Meninjau Ulang Pendidikan Bahasa dan Budaya Jepang Pra-Keberangkatan di Lembaga Pengirim Indonesia melalui Autoetnografi Praktisi

Ramadanil Akbar M*, Susi Widianti, Juju Juangsih

Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: ramadanilakbarm@upi.edu*

Keywords:

pre-departure education; technical intern trainees; sending organization; Japanese workplace culture; practitioner autoethnography.

Abstract

This study is motivated by the gap between pre-departure Japanese language and cultural education provided by sending organizations and the real workplace experiences of technical intern trainees in Japan. The purpose of this research is to re-evaluate the effectiveness of pre-departure education in preparing trainees for Japanese work environments through an analytic autoethnography approach. A qualitative method was employed using curriculum documents, questionnaires from 86 trainees, and 45 case reports as primary data sources. The findings reveal that pre-departure education mainly emphasizes normative adaptation values such as discipline, politeness, and Hou-Ren-Sou, yet it does not fully bridge the demands of real workplace communication. Trainees still experience difficulties in understanding work-related Japanese, technical terms, dialects, and implicit instructions, and often rely on individual adaptation strategies in the workplace. The discussion highlights a significant gap between standardized training materials and the dynamic, contextual nature of actual work environments in Japan. In conclusion, this study suggests that pre-departure education needs to be redesigned toward a more contextual, communicative, and reflective approach through workplace simulation, practical communication training, and a more pluralistic understanding of Japanese culture.

Kata Kunci:

pendidikan pra-keberangkatan; peserta magang teknis; organisasi pengirim; budaya tempat kerja Jepang; autoetnografi praktisi.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara pendidikan bahasa dan budaya Jepang pra-keberangkatan di lembaga pengirim dengan realitas kerja yang dihadapi pemegang teknis di Jepang. Tujuan penelitian ini adalah untuk meninjau ulang efektivitas pendidikan pra-keberangkatan dalam mempersiapkan peserta menghadapi lingkungan kerja Jepang melalui pendekatan autoetnografi praktisi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan autoetnografi analitis, dengan sumber data berupa dokumen kurikulum, angket 86 pemegang teknis, serta 45 laporan kasus pemegang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan pra-keberangkatan masih berfokus pada adaptasi normatif seperti disiplin, sopan santun, dan Hou-Ren-Sou, namun belum sepenuhnya mampu menjembatani kebutuhan komunikasi kerja nyata. Pemegang masih mengalami kesulitan dalam memahami bahasa kerja, istilah teknis, dialek, serta instruksi implisit, dan cenderung mengandalkan strategi adaptasi mandiri di tempat kerja. Pembahasan menunjukkan adanya kesenjangan antara materi

pendidikan dan realitas kerja yang bersifat dinamis dan kontekstual. Kesimpulan penelitian ini menegaskan perlunya pengembangan pendidikan pra-keberangkatan yang lebih kontekstual, komunikatif, dan reflektif melalui simulasi situasi kerja, penguatan komunikasi praktis, serta pemahaman budaya Jepang yang lebih beragam.

PENDAHULUAN

Program magang teknis atau Technical Intern Training Program merupakan salah satu skema penerimaan tenaga kerja asing di Jepang yang secara resmi bertujuan untuk mentransfer keterampilan, teknologi, dan pengetahuan dari Jepang kepada negara berkembang (Jepang, 2024). Melalui sistem ini, peserta dari berbagai negara, termasuk Indonesia, mengikuti pelatihan dan bekerja di perusahaan Jepang dalam jangka waktu tertentu. Namun, meskipun secara normatif diposisikan sebagai program pengembangan sumber daya manusia, sistem magang teknis juga banyak dikritik karena dalam praktiknya sering berfungsi sebagai mekanisme pemenuhan kekurangan tenaga kerja di Jepang (Asis & Carandang, 2020; Efendi et al., 2022, 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sistem ini menghadapi persoalan serius, seperti ketergantungan peserta terhadap perusahaan penerima, kondisi kerja yang tidak seimbang, rendahnya posisi tawar peserta magang, masalah komunikasi, serta kecenderungan peserta untuk diam ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja (Kamiyama, 2022; Takashi, 2018).

Dalam struktur program magang teknis, lembaga pengirim memiliki peran penting pada tahap sebelum keberangkatan (Shirasaki, 2022). Lembaga pengirim tidak hanya mengurus proses perekrutan, seleksi, dokumen, dan keberangkatan, tetapi juga menyelenggarakan pendidikan pra-keberangkatan bagi calon peserta magang (Rifai & Fakhruddin, 2025). Pendidikan tersebut umumnya mencakup pembelajaran bahasa Jepang, pengenalan budaya Jepang, aturan hidup, etika kerja, tata krama, serta pengetahuan dasar mengenai lingkungan kerja di Jepang (Akbar M et al., 2024). Oleh karena itu, lembaga pengirim dapat dipahami sebagai ruang awal tempat calon peserta magang membentuk gambaran mengenai bahasa, budaya, dan masyarakat Jepang sebelum mereka berangkat dan bekerja secara langsung di Jepang (Gunawan et al., 2024; Nguyen et al., 2026; Onuki, 2025).

Akan tetapi, pendidikan pra-keberangkatan di lembaga pengirim tidak selalu sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas situasi kerja yang akan dihadapi peserta magang setelah tiba di Jepang (Hua et al., 2024; Shoki et al., 2023). Bahasa Jepang yang dipelajari di kelas sering kali bersifat standar, sementara bahasa Jepang di tempat kerja dipengaruhi oleh kecepatan bicara, dialek, istilah teknis, instruksi tidak langsung, serta relasi antara atasan dan bawahan (Komisarof, 2014; Nugraha & Ohara-Hirano, 2016; Sever, 2025). Selain itu, budaya kerja Jepang yang diajarkan dalam bentuk nilai-nilai umum seperti disiplin, sopan santun, ketepatan waktu, kerja sama, dan pelaporan tidak selalu muncul secara seragam di setiap perusahaan (Rustam, 2022). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pendidikan yang diberikan sebelum keberangkatan dan realitas kerja yang dialami peserta magang di Jepang. Dalam penelitian ini, kesenjangan tersebut dipahami sebagai “ズレ” atau ketidaksesuaian antara pendidikan pra-keberangkatan dan pengalaman kerja aktual.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas persoalan peserta magang dari berbagai sudut pandang. Penelitian mengenai komunikasi bahasa Jepang di tempat kerja umumnya

menyoroti kesulitan peserta magang dalam memahami instruksi, istilah kerja, dialek, dan komunikasi dengan orang Jepang. Penelitian mengenai lembaga pengirim juga telah menjelaskan peran pendidikan pra-keberangkatan sebagai bagian dari persiapan peserta magang sebelum bekerja di Jepang. Sementara itu, kajian mengenai pendidikan antarbudaya mengkritik kecenderungan memahami budaya sebagai sesuatu yang tetap, tunggal, dan seragam. Namun, penelitian yang secara khusus meninjau pendidikan bahasa dan budaya Jepang di lembaga pengirim dari sudut pandang praktisi pendidikan itu sendiri masih terbatas. Dengan kata lain, masih terdapat celah penelitian terkait bagaimana pendidikan pra-keberangkatan dibangun dari dalam lembaga pengirim, budaya Jepang seperti apa yang diajarkan, serta bagaimana praktisi merefleksikan kembali pendidikan tersebut setelah melihat pengalaman peserta magang di tempat kerja.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini menjadi penting karena berupaya meninjau kembali pendidikan bahasa dan budaya Jepang pra-keberangkatan bukan hanya sebagai kegiatan pembelajaran bahasa, tetapi juga sebagai proses pembentukan cara pandang terhadap masyarakat Jepang. Pendidikan budaya yang terlalu menekankan penyesuaian sepihak berisiko membentuk pemahaman bahwa budaya Jepang bersifat seragam dan harus diikuti tanpa mempertimbangkan konteks perusahaan, wilayah, pekerjaan, maupun karakter individu (Widianti & Kanemoto, 2014). Padahal, pengalaman peserta magang menunjukkan bahwa budaya kerja dan komunikasi di Jepang bersifat beragam, situasional, dan dipengaruhi oleh hubungan antarmanusia. Oleh karena itu, pendidikan pra-keberangkatan perlu dikaji ulang agar tidak hanya menekankan adaptasi terhadap norma umum, tetapi juga melatih peserta untuk memahami keberagaman situasi, bertanya, bernegosiasi, dan merespons perbedaan secara reflektif.

Penelitian ini berfokus pada kajian ulang pendidikan bahasa dan budaya Jepang pra-keberangkatan yang diselenggarakan oleh lembaga pengirim di Indonesia melalui pengalaman dan refleksi para praktisi. Rumusan masalah utama penelitian adalah bagaimana pelaksanaan pendidikan tersebut dapat dievaluasi untuk meningkatkan kesiapan peserta magang sebelum bekerja di Jepang. Secara khusus, penelitian ini mengkaji pelaksanaan pendidikan bahasa dan budaya Jepang di lembaga pengirim, khususnya di LPK Tomoni Marawa Abadi, serta menelaah gambaran budaya dan masyarakat Jepang yang dibentuk melalui proses pendidikan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis berbagai kesenjangan yang muncul antara materi dan pemahaman yang diberikan pada tahap pra-keberangkatan dengan realitas kehidupan dan lingkungan kerja yang dihadapi peserta magang selama berada di Jepang.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meninjau ulang pendidikan bahasa dan budaya Jepang pra-keberangkatan di lembaga pengirim Indonesia melalui pendekatan autoetnografi praktisi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan praktik pendidikan yang dilakukan, mengungkap pandangan budaya yang melatarbelakanginya, serta merefleksikan keterbatasan pendidikan pra-keberangkatan dalam mempersiapkan peserta menghadapi situasi kerja yang beragam di Jepang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan arah baru bagi pendidikan bahasa dan budaya Jepang yang lebih kontekstual, reflektif, dan sesuai dengan kebutuhan nyata peserta magang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode autoetnografi analitis sebagaimana dikembangkan oleh (Anderson, 2006). Metode ini dipilih karena penelitian tidak hanya mendeskripsikan pendidikan bahasa dan budaya Jepang pra-keberangkatan, tetapi juga meninjau ulang praktik pendidikan tersebut melalui pengalaman dan refleksi peneliti sebagai praktisi yang terlibat langsung dalam lembaga pengirim. Dalam autoetnografi analitis, pengalaman peneliti tidak diperlakukan sebagai cerita pribadi semata, tetapi sebagai data yang dianalisis secara reflektif dan dihubungkan dengan konteks sosial, pendidikan, serta teori yang relevan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa autoetnografi dalam penelitian ini tidak dimaksudkan sebagai pembenaran subjektif, melainkan sebagai refleksi yang diuji melalui data pendidikan, angket, dan laporan kasus.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas tiga jenis. Pertama, kurikulum dan dokumen pendidikan LPK Tomoni Marawa Abadi, yang meliputi catatan praktik pendidikan, materi pembelajaran, serta dokumen pembentukan sikap kerja seperti “40 butir sikap profesional”. Data ini digunakan untuk melihat bagaimana pendidikan bahasa dan budaya Jepang dirancang, nilai apa yang diajarkan, dan gambaran tentang masyarakat Jepang seperti apa yang dibentuk dalam pendidikan pra-keberangkatan. Kedua, angket terhadap 86 peserta magang yang telah bekerja di Jepang. Data ini digunakan untuk mengetahui kecenderungan umum mengenai pengalaman peserta dalam menghadapi bahasa Jepang, komunikasi kerja, dan adaptasi budaya di tempat kerja. Ketiga, 45 laporan kasus pemagang teknis dalam dokumen konsultasi dan pengaduan tahun 2025. Data ini digunakan untuk membaca secara lebih mendalam masalah konkret yang dialami peserta magang setelah bekerja di Jepang, terutama terkait komunikasi, relasi kerja, budaya kerja, dan proses adaptasi. Sumber data ini sesuai dengan dokumen tesis yang mencantumkan catatan pendidikan, angket pendahuluan, dan laporan konsultasi/pengaduan sebagai bahan analisis utama.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, angket, dan penelaahan laporan kasus. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dan menelaah kurikulum serta materi pendidikan pra-keberangkatan. Angket digunakan untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengalaman peserta magang setelah bekerja di Jepang. Sementara itu, penelaahan laporan kasus dilakukan terhadap 45 catatan konsultasi dan pengaduan untuk menemukan pola masalah yang muncul secara berulang. Seluruh data tersebut kemudian dibaca secara berulang dan dibandingkan untuk melihat hubungan antara pendidikan yang diberikan sebelum keberangkatan dan pengalaman nyata peserta magang di tempat kerja Jepang.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, kurikulum dan dokumen pendidikan dianalisis untuk mengidentifikasi nilai, norma, dan gambaran budaya Jepang yang diajarkan dalam pendidikan pra-keberangkatan. Kedua, hasil angket dianalisis untuk melihat kecenderungan pengalaman peserta magang, terutama terkait kesulitan bahasa, komunikasi, dan adaptasi kerja. Ketiga, laporan kasus dianalisis untuk menemukan kategori masalah yang muncul dalam pengalaman peserta, seperti kesulitan memahami instruksi, hambatan bertanya, masalah pelaporan, relasi dengan atasan, dan perbedaan budaya kerja. Keempat, seluruh temuan tersebut direfleksikan melalui posisi peneliti sebagai praktisi pendidikan untuk meninjau ulang kesenjangan antara pendidikan pra-keberangkatan dan realitas kerja di Jepang. Dalam tesis, analisis ini dijelaskan melalui tiga tingkat, yaitu tingkat norma, tingkat praktik, dan tingkat pengalaman.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan perbandingan dengan penelitian terdahulu. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan kurikulum, hasil angket, laporan kasus, dan refleksi peneliti sebagai praktisi. Selain itu, hasil analisis juga dibandingkan dengan penelitian terdahulu mengenai pendidikan pra-keberangkatan, komunikasi pemegang teknis, pendidikan antarbudaya, dan autoetnografi. Perbandingan ini dilakukan untuk menghindari penafsiran yang terlalu subjektif serta memastikan bahwa refleksi peneliti tetap berada dalam kerangka akademik yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam tesis, langkah ini juga dijelaskan sebagai cara untuk mengurangi risiko pembenaran diri dalam penelitian autoetnografi, yaitu dengan membandingkan refleksi peneliti dengan suara peserta, data angket, laporan kasus, dan kerangka teori terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pendidikan Bahasa dan Budaya Jepang di LPK Tomoni Marawa Abadi

Hasil analisis terhadap kurikulum dan dokumen pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan pra-keberangkatan di LPK Tomoni Marawa Abadi tidak hanya berfokus pada penguasaan bahasa Jepang, tetapi juga pada pembentukan sikap, perilaku, dan kesiapan peserta untuk memasuki lingkungan kerja Jepang.

Pendidikan bahasa Jepang diarahkan pada kemampuan komunikasi praktis, seperti memahami instruksi, melakukan konfirmasi, melapor kepada atasan, meminta maaf, serta menggunakan ungkapan yang sesuai dalam situasi kerja. Selain itu, pendidikan budaya diberikan melalui pembiasaan nilai-nilai seperti disiplin, ketepatan waktu, sopan santun, kerja sama, 5S, dan *hou-ren-sou*.

Dalam praktiknya, pendidikan tersebut dibangun berdasarkan gagasan bahwa peserta perlu menyesuaikan diri dengan aturan dan budaya kerja Jepang. Hal ini tampak pada penggunaan prinsip “di mana bumi dipijak, di situ langit dijunjung” sebagai dasar pendidikan adaptasi. Melalui kurikulum dan materi seperti “40 butir sikap profesional”, peserta diarahkan untuk menjadi pribadi yang tertib, bertanggung jawab, mampu bekerja sama, menjaga sikap, serta tidak menimbulkan masalah di tempat kerja. Dengan demikian, pendidikan bahasa dan budaya Jepang di LPK Tomoni dapat dipahami sebagai pendidikan adaptasi yang menggabungkan pembelajaran bahasa, pembentukan sikap kerja, dan pengenalan norma budaya Jepang.

2. Hasil Angket Pemegang Teknis Alumni LPK Tomoni Marawa Abadi

Angket dalam penelitian ini diberikan kepada 86 pemegang teknis yang telah bekerja di Jepang. Isi angket mencakup beberapa aspek utama, yaitu kesulitan komunikasi dalam bahasa Jepang, pemahaman terhadap istilah teknis, dialek dan aksen daerah, kemampuan menyampaikan pendapat, pengalaman bertanya atau berkonsultasi di tempat kerja, serta penilaian peserta terhadap pendidikan pra-keberangkatan yang pernah mereka terima. Dengan demikian, angket ini digunakan untuk melihat sejauh mana pendidikan bahasa dan budaya Jepang sebelum keberangkatan sesuai dengan kebutuhan komunikasi dan adaptasi peserta di tempat kerja Jepang. Hasil angket dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil angket Kesulitan dalam Komunikasi Bahasa Jepang (N=86)

Item	Jumlah Orang (%)
Kecepatan bicara orang Jepang terlalu cepat	70 orang (81,4%)
Tidak memahami istilah teknis	67 orang (77,9%)
Tidak memahami dialek atau aksen daerah	60 orang (69,8%)
Tidak dapat menjelaskan pendapat sendiri dalam bahasa Jepang	59 orang (68,7%)

Hasil angket menunjukkan bahwa peserta masih mengalami berbagai kesulitan setelah bekerja di Jepang. Kesulitan yang paling banyak muncul adalah memahami kecepatan bicara orang Jepang, yaitu sebanyak 70 orang atau 81,4%. Selain itu, 67 orang atau 77,9% mengalami kesulitan memahami istilah teknis, 60 orang atau 69,8% kesulitan memahami dialek atau aksen daerah, dan 59 orang atau 68,7% mengalami kesulitan menjelaskan pendapat dalam bahasa Jepang.

Selain kesulitan komunikasi, angket juga menunjukkan adanya penilaian kritis terhadap pendidikan pra-keberangkatan. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil angket Faktor yang Melatarbelakangi Kesulitan Bahasa (N=86)

Faktor	Jumlah Orang (%)
Waktu belajar bahasa Jepang belum mencukupi	65 orang (75,3%)
Kurangnya latihan percakapan dengan orang Jepang	62 orang (72,1%)
Ketidaksesuaian antara materi pendidikan dan kondisi tempat kerja	60 orang (69,8%)
Belum terbiasa dengan budaya komunikasi Jepang	58 orang (67,4%)
Tidak percaya diri berbicara dalam bahasa Jepang	55 orang

Sebanyak 65 orang atau 75,3% merasa bahwa waktu belajar masih kurang, 64 orang atau 74,4% menilai pendidikan istilah teknis belum mencukupi, 62 orang atau 72,1% merasa latihan percakapan masih kurang, dan 60 orang atau 69,8% menyatakan bahwa isi pendidikan belum sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menganggap pendidikan pra-keberangkatan masih perlu diperkuat, terutama pada aspek bahasa kerja, latihan komunikasi praktis, dan kesesuaian materi dengan realitas tempat kerja Jepang.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa bahasa Jepang yang dipelajari sebelum keberangkatan belum sepenuhnya cukup untuk menghadapi komunikasi kerja yang nyata. Peserta tidak hanya berhadapan dengan bahasa Jepang standar, tetapi juga dengan bahasa kerja yang dipengaruhi oleh bidang pekerjaan, daerah, kecepatan bicara, kebiasaan perusahaan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Dengan kata lain, kesulitan peserta bukan hanya terletak pada kurangnya kosakata atau tata bahasa, tetapi juga pada kemampuan memahami konteks komunikasi di tempat kerja.

Selain menunjukkan bentuk kesulitan dan faktor penyebabnya, angket ini juga memperlihatkan bagaimana pemegang teknis berusaha menyesuaikan diri dengan situasi kerja

di Jepang. Dengan kata lain, peserta tidak hanya mengalami hambatan komunikasi, tetapi juga mengembangkan berbagai strategi untuk mengatasi hambatan tersebut. Strategi ini penting diperhatikan karena dapat menunjukkan bagian mana dari pendidikan pra-keberangkatan yang sudah membantu peserta, serta bagian mana yang masih harus diperkuat. Hasil mengenai strategi adaptasi kerja pemegang teknis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil angket Strategi Adaptasi di Tempat Kerja (N=86)

Strategi Adaptasi	Jumlah Orang (%)
Menggunakan aplikasi penerjemah	69 orang (80,2%)
Melakukan konfirmasi ulang ketika tidak memahami sesuatu	65 orang (75,6%)
Belajar mandiri selama tinggal di Jepang	63 orang (73,3%)
Meniru cara berbicara orang Jepang	50 orang (58,1%)
Mengikuti pelatihan tambahan di Jepang	40 orang (46,5%)

Data tersebut menunjukkan bahwa peserta magang tidak pasif dalam menghadapi kesulitan, melainkan berusaha menyesuaikan diri melalui berbagai cara. Namun, tingginya penggunaan aplikasi penerjemah dan belajar mandiri juga menunjukkan bahwa banyak kesulitan di tempat kerja masih harus diatasi oleh peserta secara individual. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan pra-keberangkatan belum sepenuhnya mampu mempersiapkan peserta menghadapi situasi komunikasi nyata di tempat kerja Jepang.

Terakhir, angket ini juga menggali penilaian pemegang teknis terhadap pendidikan pra-keberangkatan yang pernah mereka ikuti. Bagian ini penting untuk mengetahui apakah materi, waktu belajar, latihan percakapan, dan isi pendidikan yang diberikan sebelum keberangkatan sudah sesuai dengan kebutuhan nyata di tempat kerja Jepang. Dengan melihat evaluasi dari peserta, penelitian ini dapat mengidentifikasi aspek pendidikan pra-keberangkatan yang masih perlu diperbaiki. Hasil evaluasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil angket Evaluasi terhadap Pendidikan Pra-Keberangkatan (N=86)

Aspek Evaluasi	Jumlah Orang (%)
Merasa waktu belajar masih kurang	65 orang (75,3%)
Pendidikan istilah teknis masih kurang	64 orang (74,4%)
Latihan percakapan masih kurang	62 orang (72,1%)
Materi pendidikan belum sesuai dengan kondisi tempat kerja	60 orang (69,8%)

Secara keseluruhan, hasil angket menunjukkan bahwa pemegang teknis masih menghadapi kesulitan komunikasi dan adaptasi kerja meskipun telah mengikuti pendidikan

pra-keberangkatan. Kesulitan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan bahasa Jepang, tetapi juga dengan istilah teknis, dialek, kecepatan bicara, rasa percaya diri, serta pemahaman terhadap budaya komunikasi di tempat kerja. Di sisi lain, peserta juga menunjukkan usaha aktif untuk beradaptasi melalui penggunaan aplikasi penerjemah, konfirmasi ulang, belajar mandiri, dan meniru cara berbicara orang Jepang. Namun, hasil evaluasi terhadap pendidikan pra-keberangkatan memperlihatkan bahwa materi yang diberikan masih perlu diperkuat, terutama pada aspek bahasa kerja, latihan percakapan nyata, dan kesesuaian dengan kondisi tempat kerja. Temuan ini menjadi dasar penting untuk meninjau ulang pendidikan bahasa dan budaya Jepang pra-keberangkatan agar lebih dekat dengan kebutuhan pemegang teknis di Jepang.

3. Hasil Analisis 45 Kasus Pemegang Teknis

Selain data angket, penelitian ini juga menganalisis 45 catatan keluhan dan konsultasi pemegang teknis yang bekerja di Jepang. Data ini digunakan untuk melihat masalah yang muncul secara konkret dalam kehidupan kerja peserta, terutama berkaitan dengan komunikasi, hubungan dengan atasan atau rekan kerja, budaya kerja, keselamatan, serta proses adaptasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa masalah peserta tidak hanya berkaitan dengan kemampuan bahasa Jepang, tetapi juga dengan cara memahami instruksi, keberanian bertanya, kebiasaan melapor, tekanan untuk menahan diri, dan perbedaan standar di setiap tempat kerja. Kategori dan konsep yang dihasilkan dari analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Kategori dan Konsep yang dari Analisis Catatan Keluhan dan Konsultasi

Kategori	Konsep
Ketidaksesuaian Hou-Ren-Sou	Pemahaman bahwa laporan hanya dilakukan setelah masalah terjadi
	Tidak dapat berbagi sejak tahap munculnya rasa tidak nyaman/kejanggalan
	Kecenderungan menyelesaikan masalah sendiri
Menghindari Konfirmasi	Kurangnya konfirmasi terhadap instruksi yang ambigu
	Sungkan untuk bertanya terlalu detail
	Belum mampu menyesuaikan diri dengan standar implisit tiap tempat kerja
Penekanan Emosi dan Internalisasi Berlebihan	Menginternalisasi sikap harus menahan diri
	Pengendalian diri untuk tidak mengeluh
	Berujung pada menghindari konsultasi
Kesadaran Keselamatan dan Prioritas Kerja	Kurangnya konfirmasi keselamatan
	Memprioritaskan kelanjutan kerja dibanding keselamatan
	Sulit melakukan konfirmasi karena faktor lingkungan
Kebingungan terhadap Sifat Subjektif/Personal	Munculnya pemahaman bahwa setiap orang berbeda
	Ketidaksatuan standar penilaian
	Kebingungan menentukan mana yang benar
Pemahaman Formalitas	“Wakarimashita” digunakan secara formalitas
	Kurangnya pengecekan pemahaman yang sebenarnya
	Kesulitan memahami kata ambigu seperti “tepat” atau “secukupnya”
Ketidaksesuaian Komunikasi Interpersonal	Ketidaksesuaian dengan jarak interpersonal ala Jepang
	Kesulitan memahami ekspresi ambigu
	Belum memahami nuansa penggunaan bahasa hormat

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa masalah yang dialami pemegang teknis bersifat kompleks. Pada kategori Hou-Ren-Sou, peserta umumnya memahami laporan sebagai tindakan yang dilakukan setelah masalah muncul, bukan sebagai proses berbagi informasi sejak tahap awal ketika muncul rasa tidak nyaman, ragu, atau menemukan kejanggalan. Hal ini membuat peserta cenderung menyimpan masalah dan mencoba menyelesaikannya sendiri. Padahal, dalam konteks kerja Jepang, pelaporan awal sering kali diperlukan untuk mencegah masalah yang lebih besar.

Kategori menghindari konfirmasi menunjukkan bahwa peserta masih kesulitan menghadapi instruksi yang tidak jelas atau bersifat implisit. Mereka sering sungkan bertanya terlalu detail karena takut dianggap tidak paham, merepotkan, atau kurang mampu bekerja. Akibatnya, peserta menjalankan pekerjaan berdasarkan asumsi sendiri. Kondisi ini berhubungan dengan kategori pemahaman formalitas, yaitu ketika ungkapan seperti *wakarimashita* digunakan sebagai jawaban formal meskipun peserta belum sepenuhnya memahami instruksi yang diberikan.

Selain itu, kategori penekanan emosi dan internalisasi berlebihan menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti sabar, tidak mengeluh, dan menjaga perasaan orang lain dapat berdampak ganda. Di satu sisi, nilai tersebut membantu peserta menjaga hubungan sosial di tempat kerja. Namun, di sisi lain, nilai tersebut juga dapat membuat peserta menahan masalah terlalu lama dan menghindari konsultasi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan budaya yang terlalu menekankan sikap menahan diri perlu ditinjau ulang agar tidak memperkuat sikap diam dalam situasi yang sebenarnya membutuhkan komunikasi aktif.

Kategori kesadaran keselamatan dan prioritas kerja juga menjadi temuan penting. Beberapa kasus menunjukkan bahwa peserta lebih memprioritaskan kelanjutan pekerjaan dibandingkan konfirmasi keselamatan. Hal ini dapat terjadi karena tekanan lingkungan kerja, rasa takut menghambat pekerjaan, atau ketidaktahuan mengenai batas aman dalam bekerja. Dengan demikian, pendidikan pra-keberangkatan perlu menempatkan keselamatan sebagai bagian dari keterampilan komunikasi, bukan hanya sebagai pengetahuan umum.

Sementara itu, kategori kebingungan terhadap sifat subjektif atau personal menunjukkan bahwa peserta mulai menyadari bahwa standar kerja di Jepang tidak selalu sama. Cara memberi instruksi, cara menilai pekerjaan, dan gaya komunikasi dapat berbeda tergantung pada perusahaan, atasan, rekan kerja, wilayah, dan situasi kerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa budaya kerja Jepang tidak dapat diajarkan sebagai aturan tunggal yang berlaku di semua tempat.

Secara keseluruhan, hasil analisis 45 kasus menunjukkan adanya kesenjangan antara pendidikan pra-keberangkatan dan realitas kerja pemegang teknis di Jepang. Pendidikan pra-keberangkatan telah mengajarkan nilai penting seperti Hou-Ren-Sou, disiplin, konfirmasi, sopan santun, dan keselamatan. Namun, dalam praktik kerja nyata, peserta membutuhkan kemampuan yang lebih kontekstual, seperti mengenali instruksi ambigu, bertanya dengan aman, melaporkan masalah sejak awal, memahami perbedaan gaya komunikasi tiap individu, serta membedakan antara sikap menahan diri dan kebutuhan untuk berkonsultasi. Temuan ini menjadi dasar penting untuk meninjau ulang pendidikan bahasa dan budaya Jepang di lembaga pengirim agar lebih dekat dengan situasi kerja nyata.

4. Refleksi Analisis dan Refleksi Peneliti

Berdasarkan analisis terhadap kurikulum, angket, dan laporan kasus, peneliti merefleksikan bahwa pendidikan pra-keberangkatan yang selama ini diberikan memang bertujuan untuk membantu peserta magang beradaptasi di Jepang. Namun, pendidikan tersebut masih cenderung menekankan penyesuaian diri secara sepihak. Peserta lebih banyak diajarkan untuk mengikuti aturan, menjaga sikap, menahan diri, dan memahami budaya Jepang, tetapi belum cukup dilatih untuk menghadapi perbedaan situasi, bernegosiasi secara aman, menyampaikan ketidakpahaman, atau meminta bantuan ketika mengalami kesulitan.

Refleksi ini menunjukkan bahwa pendidikan budaya Jepang di lembaga pengirim perlu ditinjau ulang. Budaya Jepang tidak cukup diajarkan sebagai kumpulan aturan tetap seperti harus disiplin, harus sopan, harus sabar, dan harus melakukan *hou-ren-sou*. Budaya kerja perlu dijelaskan sebagai sesuatu yang beragam, bergantung pada perusahaan, wilayah, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan situasi tertentu. Dengan demikian, peserta tidak hanya belajar “bagaimana menyesuaikan diri dengan Jepang”, tetapi juga belajar bagaimana membaca situasi, memahami perbedaan, bertanya dengan tepat, dan menyampaikan masalah secara aman.

5. Perbaikan Sistem Pendidikan Bahasa dan Budaya di LPK Tomoni Marawa Abadi

Berdasarkan temuan penelitian, sistem pendidikan bahasa dan budaya Jepang di LPK Tomoni Marawa Abadi perlu diperbaiki dari pendidikan yang berpusat pada adaptasi menuju pendidikan yang lebih kontekstual dan reflektif. Pertama, pembelajaran bahasa Jepang perlu lebih banyak memasukkan bahasa kerja nyata, seperti istilah teknis, instruksi singkat, dialek dasar, ungkapan konfirmasi, serta latihan memahami perintah yang tidak langsung. Kedua, latihan komunikasi perlu diperkuat melalui simulasi kasus, misalnya cara bertanya ketika tidak paham, cara melapor ketika melakukan kesalahan, cara meminta bantuan, dan cara menyampaikan masalah kepada atasan atau pihak pendamping. Ketiga, pendidikan budaya perlu menjelaskan bahwa budaya kerja Jepang tidak selalu sama di setiap tempat. Peserta perlu memahami bahwa aturan, gaya komunikasi, dan hubungan kerja dapat berbeda tergantung perusahaan, wilayah, atasan, dan rekan kerja. Keempat, pendidikan *hou-ren-sou* perlu diarahkan bukan hanya sebagai kewajiban melapor, tetapi sebagai keterampilan komunikasi yang harus dilatih melalui situasi nyata. Dengan perbaikan tersebut, pendidikan pra-keberangkatan diharapkan tidak hanya membentuk peserta yang patuh dan mampu menyesuaikan diri, tetapi juga peserta yang mampu memahami situasi, berkomunikasi aktif, dan menghadapi masalah kerja secara lebih mandiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pendidikan bahasa dan budaya Jepang pra-keberangkatan di lembaga pengirim masih berfokus pada pembentukan sikap adaptif dan kepatuhan terhadap norma kerja Jepang, namun belum sepenuhnya mampu menjembatani kesenjangan antara materi pembelajaran dengan realitas komunikasi dan budaya kerja yang dihadapi pemagang teknis di Jepang, terutama dalam aspek bahasa kerja praktis, pemahaman instruksi implisit, serta penerapan konsep *Hou-Ren-Sou* secara kontekstual; kondisi ini berdampak pada masih tingginya kesulitan komunikasi, adaptasi kerja, serta munculnya praktik penyesuaian diri yang bersifat individual oleh peserta di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar pendidikan pra-keberangkatan diarahkan

pada pendekatan yang lebih kontekstual, komunikatif, dan reflektif melalui penguatan simulasi situasi kerja nyata, pelatihan komunikasi dua arah, serta pemahaman budaya Jepang yang lebih dinamis dan tidak seragam. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif antar lembaga pengirim, pengembangan model kurikulum berbasis kebutuhan nyata industri, serta penelitian longitudinal yang menelusuri dampak pendidikan pra-keberangkatan terhadap keberhasilan adaptasi peserta magang dalam jangka panjang, sehingga dapat menghasilkan model pendidikan yang lebih adaptif, aplikatif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar M, R., Hasibuan, A. S., & Nishikubo, E. (2024). *Implementation of Japanese Work Ethics and Culture for Prospective Workers at LPK Tomoni Marawa Abadi*. 3(4), 236–243.
- Anderson, L. (2006). Analytic Autoethnography. *Journal of Contemporary Ethnography*, 35(4), 373–395. <https://doi.org/10.1177/0891241605280449>
- Asis, E., & Carandang, R. R. (2020). The plight of migrant care workers in Japan: A qualitative study of their stressors on caregiving. *Journal of Migration and Health*, 1–2, 100001. <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2020.100001>
- Efendi, F., Chen, C.-M., Kurniati, A., Arief, Y. S., & Ogawa, R. (2022). The course of broken dreams: The expectations and realities of the life of Indonesian nurses as care workers in Japan. *Collegian*, 29(5), 680–687. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.04.002>
- Efendi, F., Has, E. M. M., Pradipta, R. O., Houghty, G. S., Oda, H., & Tsujita, Y. (2025). Retention of international nurses in receiving country: Voices of Indonesian nurses in Japanese healthcare facilities. *International Journal of Nursing Sciences*, 12(1), 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.12.008>
- Gunawan, J., Efendi, F., Tsujita, Y., & Oda, H. (2024). Caring across borders: Indonesian care workers' experiences of working in Japan. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 20(2), 181–198. <https://doi.org/10.1108/IJMHSC-05-2023-0043>
- Hua, J., Kondo, A., Wang, C., & Ganchulun, S. (2024). Language confidence and job satisfaction among foreign-born nurses in Japan: mediating effect of workplace discrimination and moderating effect of immigration duration. *BMC Nursing*, 23, 451. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02116-3>
- Komisarof, A. (2014). Are Americans more successful at building intercultural relations than Japanese? A comparison and analysis of acculturation outcomes in Japan. *SpringerPlus*, 3, 716. <https://doi.org/10.1186/2193-1801-3-716>
- Nguyen, P. N., Pham, P. N. A., Phan, M. K., Le, T. D. Van, Bui, D. N. T., Kasumi, K., & Huy, N. T. (2026). Commentary: Systemic Inequities in Japan's Technical Intern Training Program (TITP): Health, Labor, and Legal Vulnerabilities of Foreign Trainees. *Home Health Care Management & Practice*. <https://doi.org/10.1177/01632787261446333>
- Nugraha, S., & Ohara-Hirano, Y. (2016). The Mental Health Predictors of Indonesian EPA Nurses and Certified Care Worker Candidates in Japan. *Japanese Psychological Research*, 58(1), 85–96. <https://doi.org/10.1111/jpr.12100>
- Onuki, H. (2025). Informalization and Temporary Labor Migration: Rethinking Japan's Technical Intern Training Program From a Denationalized View. *Critical Sociology*. <https://doi.org/10.1177/08969205231209535>
- Rifai, A., & Fakhrudin, F. (2025). Manajemen Pelatihan Program Pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Sakura Purwodadi Kabupaten Grobogan. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 7973–7987.
- Rustam, M. R. (2022). *Violence, Silence, and Vulnerabilities of Migrant Workers in Japan: Study of Indonesian Technical Intern Trainees in Japan*. Hiroshima University.

- Sever, I. (2025). Emotional labor, conflicting caregiving responsibilities and resilience among foreign female caregivers in Japan: A photovoice study. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.13195>
- Shirasaki, H. (2022). *Realitas Kehidupan Tenaga Magang Teknis di Jepang dan Karakteristiknya: Tinjauan dari Perspektif Pembentukan Komunitas*. Hokkaido University.
- Shoki, R., Kono, A., Hirano, Y. O., Barroga, E., Ota, E., & Nagamatsu, Y. (2023). Factors Related to Job Continuance of Nurses Who Migrated to Japan: A Cross-Sectional Study. *Nursing Reports*, 14(1), 23–38. <https://doi.org/10.3390/nursrep14010003>