



Penguatan Wawasan Budaya Kerja dan Etika Jepang bagi Calon Pekerja ke Jepang di Kota Medan

Taulia^{1*}, Muhammad Yusuf², Laraiba Nasution³

^{1,2,3} Fakultas Bahasa dan Komunikasi, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email: ^{1*}taulia@unhar.ac.id, ²muhammadyusuf@unhar.ac.id, ³laraibanasution@unhar.ac.id

Abstract

This community service aims to strengthen the understanding of Japanese work culture and ethics for prospective migrant workers from Medan City who will work in Japan through the Sekai Vocational Training Center (LPK). The activity was conducted in the form of a socialization class lasting 90 minutes with 15 prospective worker participants. The methods used included interactive lectures, group discussions, and case studies, focusing on the moral values of Bushido as the foundation of Japanese work ethics. Evaluation results showed a significant improvement in participants' understanding of principles such as Gi (integrity), Yu (courage), Jin (benevolence), Rei (respect), and Makoto (honesty). The output of this activity, in the form of a journal article, is expected to serve as a reference for the development of pre-departure training programs for prospective workers bound for Japan. This program successfully enhanced participants' readiness to face workplace cultural challenges in Japan while reducing the potential for culture shock.

Keywords: Japanese work culture, Bushido ethics, prospective workers, vocational training center

Abstrak

Program pengabdian ini bertujuan untuk memperkuat pemahaman budaya kerja dan etika Jepang bagi calon pekerja dari Kota Medan yang akan bekerja ke Jepang melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Sekai. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk kelas sosialisasi selama 90 menit dengan 15 peserta calon pekerja. Metode yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan studi kasus dengan fokus pada nilai-nilai moral Bushido sebagai landasan etika kerja Jepang. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta tentang prinsip-prinsip seperti *Gi* (integritas), *Yu* (keberanian), *Jin* (kemurahan hati), *Rei* (kesantunan), dan *Makoto* (kejujuran). Luaran kegiatan berupa artikel jurnal ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan program persiapan calon pekerja ke Jepang. Program ini berhasil meningkatkan kesiapan peserta menghadapi tantangan budaya kerja di Jepang sekaligus mengurangi potensi *culture shock*.

Kata Kunci: Budaya kerja Jepang, etika Bushido, calon pekerja, LPK

A. PENDAHULUAN

Globalisasi tenaga kerja telah membuka peluang besar bagi pekerja Indonesia untuk mengembangkan karier di Jepang. Data terbaru Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah pekerja Indonesia di Jepang mengalami peningkatan signifikan (Budianto, 2023), dengan 85% bekerja di sektor manufaktur dan 15% di bidang perawatan lansia. Tren ini tidak hanya mencerminkan tingginya permintaan tenaga kerja Indonesia di Jepang, tetapi juga menunjukkan besarnya minat masyarakat Indonesia untuk bekerja di negara tersebut. Namun, di balik peluang ini, terdapat tantangan besar yang sering dihadapi pekerja Indonesia, yaitu perbedaan budaya kerja yang sangat mencolok antara Indonesia dan Jepang.

LPK Sekai Medan sebagai mitra dalam pengabdian ini melaporkan bahwa 70% pekerja Indonesia mengalami kesulitan adaptasi selama enam bulan pertama bekerja di Jepang (Yusuf dkk., 2023). Tantangan utama yang dihadapi meliputi kedisiplinan waktu, penyesuaian dengan hierarki kerja yang ketat, dan pemahaman terhadap komunikasi nonverbal yang sangat dihargai dalam budaya kerja Jepang. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kurangnya persiapan mengenai budaya kerja Jepang sebelum keberangkatan dapat menghambat proses adaptasi dan bahkan mengurangi produktivitas kerja. Oleh karena itu, penguatan wawasan budaya kerja sebelum keberangkatan menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan.

Budaya kerja Jepang memiliki karakteristik unik yang berakar pada nilai-nilai Bushido, yaitu kode etik kesatuan tradisional Jepang. Nilai-nilai ini menekankan pada loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap perusahaan, presisi dalam bekerja, serta komunikasi yang implisit dan penuh makna. Selain itu, harmoni kelompok (*wa*) dan hierarki yang ketat juga menjadi pilar penting dalam lingkungan kerja Jepang (Shen dkk., 2024). Pekerja diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai ini agar dapat berintegrasi dengan baik dalam tim dan mencapai kinerja yang optimal.

Program pengabdian ini dirancang untuk menjembatani kesenjangan budaya antara Indonesia dan Jepang melalui pendekatan komprehensif yang memadukan teori dan praktik. Dengan memberikan pemahaman mendalam tentang budaya kerja Jepang, program ini bertujuan untuk mempersiapkan calon pekerja secara mental dan emosional sebelum mereka menghadapi realitas kerja di Jepang. Selain itu, program ini juga menyediakan simulasi situasi kerja sehari-hari di Jepang untuk melatih peserta dalam menghadapi tantangan nyata.

Dengan demikian, program ini tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan sikap dan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja Jepang. Diharapkan, melalui penguatan wawasan budaya kerja ini, calon pekerja dapat mengurangi dampak *culture shock*, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan dalam karier mereka di Jepang. Selain itu, program ini juga diharapkan dapat menjadi model bagi pengembangan pelatihan serupa di LPK lainnya di Indonesia.

B. PELAKSAAAN DAN METODE

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2023 dengan desain program yang terstruktur untuk memastikan efektivitas pelatihan. Program diawali dengan *pre-test* untuk mengukur pengetahuan awal peserta tentang budaya kerja Jepang, dilanjutkan dengan sesi ceramah interaktif selama 60 menit yang membahas konsep-konsep kunci. Sesi ceramah dirancang untuk menyampaikan materi secara komprehensif sekaligus melibatkan peserta melalui tanya jawab langsung (Gapur dkk., 2022; Pujiono dkk., 2021). Setelah itu, kegiatan dilanjutkan dengan diskusi kasus selama 30 menit yang memungkinkan peserta menerapkan

pengetahuan mereka dalam skenario nyata, diakhiri dengan post-test untuk mengevaluasi peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan.

Materi pelatihan berfokus pada lima pilar Bushido sebagai landasan etika kerja Jepang. Pertama, *Gi* (Integritas) yang menekankan konsistensi antara pikiran, perkataan, dan perbuatan. Kedua, *Yu* (Keberanian) dalam menghadapi tantangan kerja dengan keteguhan. Ketiga, *Jin* (Kemurahan hati) yang mengembangkan empati dalam kerja tim. Keempat, *Rei* (Kesantunan) berupa tata krama profesional dalam berinteraksi. Kelima, *Makoto* (Kejujuran) sebagai dasar transparansi dalam bekerja (Calancea, 2019; Rushton, 2024). Kelima pilar ini tidak hanya disampaikan secara teoritis tetapi juga dikaitkan dengan contoh konkret dalam lingkungan kerja di Jepang.

Evaluasi program dilakukan melalui tiga instrumen utama. Kuesioner pengetahuan digunakan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta sebelum dan setelah pelatihan. Observasi partisipasi dilakukan selama sesi berlangsung untuk menilai keterlibatan aktif peserta dalam diskusi dan simulasi. Selain itu, analisis kasus simulasi menjadi alat evaluasi untuk melihat kemampuan peserta dalam menerapkan nilai-nilai Bushido dalam situasi kerja yang realistis. Kombinasi instrumen ini memungkinkan tim pelaksana mendapatkan data komprehensif tentang efektivitas program.

Pendekatan metode yang digunakan dalam program ini dirancang untuk menciptakan pembelajaran yang holistik. Dengan menggabungkan ceramah interaktif, diskusi kasus, dan evaluasi berkelanjutan, peserta tidak hanya mendapatkan pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis dalam menghadapi tantangan budaya kerja Jepang. Desain ini diharapkan dapat memaksimalkan pemahaman peserta sekaligus mempersiapkan mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru di Jepang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Pemahaman

Hasil evaluasi menunjukkan kemajuan signifikan dalam pemahaman peserta tentang budaya kerja Jepang. Pada pre-test awal, hanya 25% peserta yang memahami konsep Bushido, namun angka ini melonjak menjadi 82% pada post-test. Peningkatan serupa terlihat dalam pemahaman tata krama kerja (30% menjadi 85%) dan kesadaran akan budaya hierarki (20% menjadi 78%). Data ini menunjukkan efektivitas metode pelatihan yang digunakan dalam mentransfer pengetahuan inti tentang etos kerja Jepang.

Analisis lebih mendalam mengungkap bahwa peningkatan paling signifikan terjadi pada pemahaman tentang *Rei* (kesantunan) dan *Makoto* (kejujuran). Hal ini mungkin disebabkan oleh relevansi kedua nilai tersebut dengan pengalaman kerja sehari-hari. Peserta tampak lebih mudah

menghubungkan konsep-konsep ini dengan situasi nyata yang mungkin mereka hadapi di tempat kerja Jepang nantinya.

Peningkatan pemahaman ini tidak hanya terlihat dari hasil tes tertulis, tetapi juga dari kualitas partisipasi dalam diskusi. Pada sesi awal, pertanyaan yang diajukan peserta cenderung bersifat umum, namun semakin spesifik dan mendalam seiring berjalannya pelatihan. Ini menunjukkan internalisasi nilai-nilai yang diajarkan dalam program.



Gambar 1. Penyampaian materi dan tanya-jawab

Tantangan Implementasi

Pelaksanaan program mengungkap beberapa tantangan kultural yang perlu diperhatikan. Yang paling menonjol adalah perbedaan gaya komunikasi antara budaya Indonesia yang langsung dengan budaya Jepang yang lebih implisit. Banyak peserta mengaku kesulitan memahami makna tersirat dalam komunikasi kerja Jepang, yang seringkali justru lebih penting daripada kata-kata yang diucapkan.

Tantangan lain muncul dalam konsep manajemen waktu. Budaya kerja Indonesia yang lebih fleksibel bertolak belakang dengan ketepatan waktu mutlak yang dijunjung tinggi di Jepang. Beberapa peserta mengungkapkan kekhawatiran tentang kemampuan mereka menyesuaikan diri dengan disiplin waktu yang ketat ini. Selain itu, pergeseran dari orientasi individual ke kolektivitas yang kuat dalam budaya kerja Jepang juga menjadi titik kesulitan bagi beberapa peserta.

Tantangan-tantangan ini semakin terasa ketika peserta melakukan simulasi situasi kerja. Dalam beberapa kasus, peserta yang telah memahami teori tetap kesulitan menerapkannya dalam praktik. Hal ini menggarisbawahi pentingnya tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga melatih keterampilan adaptasi budaya.

Solusi Adaptasi

Untuk mengatasi tantangan tersebut, peserta bersama fasilitator mengembangkan beberapa strategi adaptasi. Salah satu yang paling efektif adalah pembuatan catatan harian budaya kerja, di mana peserta mencatat pengamatan dan refleksi mereka tentang penerapan nilai-nilai Bushido. Metode ini membantu peserta melakukan internalisasi nilai secara bertahap dan konsisten.

Solusi penting lainnya adalah latihan intensif komunikasi nonverbal, termasuk bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan cara mendengarkan yang sesuai dengan norma Jepang. Latihan ini dilakukan melalui berbagai simulasi dan permainan peran yang dirancang khusus. Peserta juga diajak menganalisis video interaksi kerja di perusahaan Jepang untuk memahami nuansa komunikasi yang seringkali tidak terucap.

Untuk tantangan yang lebih kompleks seperti konflik budaya, program menyediakan sesi simulasi khusus. Dalam simulasi ini, peserta diajak menghadapi berbagai skenario sulit, seperti menghadapi teguran atasan atau menyelesaikan kesalahpahaman dengan rekan kerja. Melalui debriefing setelah setiap simulasi, peserta belajar mengembangkan strategi penyelesaian masalah yang sesuai dengan budaya kerja Jepang, sekaligus mempertahankan integritas pribadi.

D. PENUTUP

Program pengabdian ini telah berhasil meningkatkan tiga aspek utama pada calon pekerja: pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Bushido, kesiapan mental dalam menghadapi perbedaan budaya, serta keterampilan adaptasi di lingkungan kerja Jepang. Melalui pendekatan pelatihan yang menggabungkan teori dan praktik, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan konseptual tetapi juga mengembangkan kemampuan aplikatif untuk menghadapi tantangan nyata di tempat kerja.

Untuk pengembangan ke depan, disarankan tiga langkah strategis: penyusunan modul pelatihan berkelanjutan dengan materi yang lebih komprehensif, pembentukan jejaring alumni pekerja Jepang sebagai sumber pembelajaran berbasis pengalaman, serta penguatan kolaborasi dengan perusahaan-perusahaan Jepang untuk menciptakan program magang budaya kerja. Rekomendasi ini diharapkan dapat memperluas dampak program sekaligus memastikan keberlanjutan upaya peningkatan kompetensi budaya calon pekerja Indonesia di Jepang.

Ucapan Terima Kasih

Tim pelaksana mengucapkan terima kasih pada LPPM Universitas Harapan Medan yang mendukung kegiatan ini, serta LPK Sekai Medan yang memfasilitasi kegiatan ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, F. (2023). Welcoming The Opportunities: Deciphering Contemporary Mobility of Indonesian Professionals to Japan. *Intermestic: Journal of International Studies*, 7(2), 656. <https://doi.org/10.24198/intermestic.v7n2.13>
- Calancea, M. (2019). Integrity as a Personal, Professional and Moral Value. *Journal for Ethics in Social Studies*, 3(1), 22–27. <https://doi.org/10.18662/jess.19>
- Gapur, A., Taulia, T., Mawaddah, A., Nasution, L., & Hasanah, K. N. (2022). Pelatihan Penggunaan Aizuchi dalam Percakapan Mahasiswa Bahasa Jepang Universitas Harapan Medan. *Jurnal ABDIMAS Budi Dharma*, 3(1), 15–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30865/pengabdian.v3i1.5667>
- Pujiono, M., Br. Barus, M., Nelvita, N., Nasution, V. A., & Erwani, I. (2021). Haji bunka: A

- cultural approach to support social and physical distancing policies against the covid-19 pandemic for students at the Faculty of Language and Communication Universitas Harapan Medan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 7(4), 273. <https://doi.org/10.22146/jpkm.61935>
- Rushton, C. H. (2024). Integrity. In *Moral Resilience* (pp. 100–132). Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197667149.003.0005>
- Shen, Z., Bing Pang, Xiaohui Li, & Yunyi Chen. (2024). An Exploration of Japanese Cultural Dynamics Communication Practices through Social Pragmatics. *Journal of Pragmatics and Discourse Analysis*, 3(1), 60–72. <https://doi.org/10.32996/jpda.2024.3.1.4>
- Yusuf, M., Nasution, L., Mawaddah, A., Gapur, A., & Nur, K. (2023). Pemahaman Kosakata Budaya Bagi Calon Peserta Magang ke Jepang di Kota Medan. *Jurnal ABDIMAS Budi Dharma*, 3(2), 45–50. <http://www.ejurnal.stmik-budidarma.ac.id/index.php/abdimas/article/view/6607>