

Analisis Pemahaman Budaya Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Migran Ke Jepang di LPK Wisma Berkah Sejahtera

Umi Handayani¹, Hendrike Priventa^{2*}, Rosalina Wahyu Riani³,
Ahmad Sarif Nurul Arifin⁴, Adilla Wira Wati⁵

Universitas Ngudi Waluyo, Kab. Semarang, Indonesia

*Received: 15-10-2025; Revised: 07-01-2026; Accepted: 08-01-2026; Available Online: 22-01-2026
Published: 30-04-2026*

Abstract

This study aims to analyze the understanding of Japanese work culture among prospective Indonesian migrant workers to Japan who participate in training programs at LPK Wisma Berkah Sejahtera. The focus of the study includes the forms of work culture training provided, the participants' level of understanding of Japanese work culture values, and the factors that hinder the process of cultural understanding. This research employs a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative methods. Qualitative data were obtained through structured non-participant observation and in-depth interviews with instructors and training participants, while quantitative data were collected through a Likert-scale questionnaire measuring five indicators of Japanese work culture: work discipline, teamwork and communication, politeness and respect, honesty and responsibility, and hard work and dedication. The results indicate that LPK Wisma Berkah Sejahtera has implemented Japanese work culture training in a relatively comprehensive manner through chorei activities, integrated Japanese language learning, interview training (mensetsu), dedicated Japanese culture classes, and interpersonal skills training. The participants' level of understanding ranges from moderate to good, with the highest levels observed in the aspects of honesty and responsibility, politeness and respect, and teamwork and communication. However, gaps in general understanding of Japanese work culture remain, along with several obstacles, including the predominance of theoretical training materials, language barriers, differences in communication styles, mental and physical preparedness, and limited instructor resources.

Keywords: *Japanese Work Culture; Indonesia Migrant Worker; Training Preparation; Cultural Adaptation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemahaman budaya kerja Jepang pada calon pekerja kerja migran Indonesia ke Jepang yang mengikuti pelatihan di LPK Wisma Berkah Sejahtera. Fokus penelitian meliputi bentuk-bentuk pelatihan budaya kerja yang diberikan, tingkat pemahaman peserta terhadap nilai-nilai budaya kerja Jepang, serta faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam proses pemahaman budaya kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods*, yaitu metode kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui observasi non-partisipan terstruktur dan wawancara mendalam dengan instruktur serta peserta pelatihan, sedangkan data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner skala likert yang mengukur lima indikator budaya kerja Jepang, yaitu

² Corresponding Author: hendrikepriventa@unw.ac.id
Telp: +62 858-6690-6470

disiplin kerja, kerjasama tim dan komunikasi, kesopanan dan hormat, kejujuran dan tanggung jawab, serta kerja keras dan dedikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LPK Wisma Berkah Sejahtera telah menerapkan pelatihan budaya kerja Jepang secara cukup komprehensif melalui kegiatan *chorei*, pembelajaran bahasa Jepang terintegrasi, pelatihan wawancara (*mensetsu*), pembelajaran khusus budaya Jepang, dan pelatihan interpersonal. Tingkat pemahaman peserta tergolong cukup hingga baik, dengan pemahaman tertinggi pada aspek kejujuran dan tanggung jawab, kesopanan dan sikap hormat, serta kerjasama tim dan komunikasi. Namun demikian, masih ditemukan kesenjangan pemahaman umum budaya kerja Jepang serta sejumlah hambatan, seperti keterbatasan materi yang bersifat teoritis, hambatan bahasa, perbedaan gaya komunikasi, kesiapan mental dan fisik, serta minimnya sumber daya instruktur.

Kata Kunci: Budaya Kerja Jepang; Pekerja Migran Indonesia; Persiapan Pelatihan; Adaptasi Kultural

How to cite (APA): Handayani, U., Priventa, H., Riani, R. W., Nurul Arifin, A. S., & Wati, A. W. (2026). Analisis Pemahaman Budaya Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Migran Ke Jepang di LPK Wisma Berkah Sejahtera. *KIRYOKU*, 10(1), 107-121. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v10i1.107-121>

DOI: <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v10i1.107-121>

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini, mobilitas tenaga kerja antarnegara semakin meningkat, dan Jepang telah menjadi salah satu tujuan utama bagi tenaga kerja migran dari Indonesia. Permintaan akan tenaga kerja yang kompeten dan terampil di berbagai sektor, seperti industri, konstruksi, dan perawatan, telah mendorong banyak individu untuk mencari kesempatan kerja di negara sakura tersebut (Anaqi & Priventa, 2024). Menurut Athallah & Dharma (2024) meskipun banyak peluang yang tersedia, tantangan dalam beradaptasi dengan budaya kerja yang berbeda menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi strategi komunikasi dalam kinerja dan kesejahteraan pekerja migran. Pemahaman budaya kerja Jepang juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan wawancara untuk mendapatkan pekerjaan oleh calon pekerja migran Indonesia di Jepang (Kasmawati, 2024).

Budaya kerja di Jepang memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dari budaya kerja di Indonesia. Nilai-nilai seperti disiplin, dedikasi, kerja tim, dan etika kerja yang tinggi sangat dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja Jepang (Suyono et al., 2020). Selain itu, cara berkomunikasi dan interaksi sosial juga memiliki norma-norma yang spesifik, yang jika tidak dipahami dengan baik, dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang budaya kerja Jepang menjadi kunci bagi calon tenaga kerja migran untuk sukses dan beradaptasi dengan baik di lingkungan baru (Aritonang, 2021). Bagi LPK yang memiliki tugas untuk menyiapkan peserta untuk bekerja di Jepang, tidak hanya bahasa saja namun budaya juga perlu diajarkan. Menurut Tatambihe, Jepang dan Indonesia memiliki beberapa hal perbedaan dalam budaya kerja. Salah satunya adalah mengenai komunikasi (2017). LPK Wisma Berkah Sejahtera memiliki peran penting dalam mempersiapkan calon pekerja migran melalui program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang budaya kerja Jepang. Program ini mencakup

pengenalan terhadap etika kerja, norma sosial, serta keterampilan komunikasi yang diperlukan untuk berinteraksi secara efektif di tempat kerja Jepang. Namun, meskipun LPK Wisma Berkah Sejahtera telah melakukan upaya untuk memberikan pelatihan ini, belum ada analisis menyeluruh yang mengevaluasi efektivitas pelatihan dan tingkat pemahaman peserta terhadap budaya kerja Jepang. Memahami budaya kerja juga sama saja dengan memahami etika bekerja seperti berkomunikasi dan memahami peraturan di perusahaan (Shiang, 2015). Menurut Matsumoto, budaya komunikasi menjadi kunci utama keberhasilan kerja global oleh pekerja migran di dunia (2022).

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai kesiapan kerja salah satunya berjudul “Implementation of Japanese Work Ethics and Culture for Prospective Workers at LPK Tomoni Marawa Abadi”. Penelitian ini mengevaluasi pemahaman etika kerja Jepang yang diperoleh peserta LPK sebelum keberangkatan. Fokusnya pada hasil evaluasi setelah pelatihan budaya kerja, namun tidak secara mendalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pemahaman calon pekerja dan hubungan antara pemahaman budaya kerja dengan kesiapan kerja di lapangan. Dari hasil pembahasan dapat ditemukan celah bahwa belum menjelaskan kendala pemahaman budaya kerja pada konteks LPK spesifik yang berbeda (Akbar M et al., 2024). Penelitian selanjutnya ditulis oleh (Pryanka, 2024) yang menunjukkan bagaimana PMI yang telah bekerja beradaptasi melalui komunikasi interpersonal dan strategi adaptasi saat sudah berada di perusahaan Jepang. Fokus utamanya bukan pada pemahaman budaya kerja di tingkat calon pekerja di LPK.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka kesenjangan riset (*research gap*) yang jadikan fokus adalah belum ada penelitian yang mengukur tingkat pemahaman budaya kerja calon PMI di LPK tertentu sebelum keberangkatan ke Jepang. Penelitian seperti pada LPK Tomoni hanya mengevaluasi bahwa peserta mendapat pemahaman budaya kerja tanpa mendalami apa saja faktor internal/eksternal yang mempengaruhi kemampuan peserta memahami budaya kerja Jepang. Beberapa penelitian fokus pada pemberian materi, namun belum menilai efektivitas program kerja yang diberikan oleh LPK. Meskipun sejumlah studi telah membahas strategi adaptasi budaya kerja PMI di Jepang dan pelatihan etika kerja di lembaga pelatihan, penelitian-penelitian tersebut masih terbatas pada evaluasi pasca-pelatihan atau adaptasi saat bekerja di Jepang. Belum ada studi yang secara komprehensif mengkaji pemahaman budaya kerja calon tenaga kerja migran di tahap pelatihan LPK, khususnya di LPK Wisma Berkah Sejahtera, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pemahaman tersebut dan dampaknya terhadap kesiapan peserta menghadapi realitas budaya kerja Jepang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemahaman budaya kerja di kalangan calon tenaga kerja migran yang mengikuti pelatihan di LPK Wisma Berkah Sejahtera. Dengan mengidentifikasi bentuk-bentuk pelatihan yang diberikan, mengevaluasi dampaknya terhadap pemahaman peserta, dan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan program pelatihan di LPK Wisma Berkah Sejahtera. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi calon tenaga kerja migran untuk lebih siap menghadapi tantangan budaya di Jepang, sehingga dapat meningkatkan peluang sukses mereka dalam berkarir di luar negeri. Dengan

demikian, penelitian ini sangat relevan dalam konteks kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan beradaptasi di pasar kerja global, khususnya di Jepang, serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas program pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Wisma Berkah Sejahtera.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method* dengan desain *concurrent triangulation*. Desain ini dipilih karena pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif dilakukan secara paralel dalam satu tahap penelitian, kemudian hasil keduanya dibandingkan dan dipadukan untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai pemahaman budaya kerja Jepang pada calon tenaga kerja migran Indonesia. Pada desain concurrent triangulation, data kualitatif dan kuantitatif dikumpulkan dalam waktu yang relatif bersamaan, dianalisis secara terpisah, kemudian diintegrasikan pada tahap interpretasi hasil. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk: 1) Mengukur tingkat pemahaman budaya kerja Jepang secara kuantitatif, dan; 2) Menjelaskan secara mendalam proses pelatihan, pengalaman, serta kendala pemahaman budaya kerja melalui data kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mengidentifikasi bentuk pelatihan budaya kerja Jepang, proses penyampaian materi, serta kendala pemahaman budaya yang dialami peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data kualitatif meliputi:

- Observasi non-partisipan terstruktur, yang dilaksanakan selama tiga hari (6–8 Januari 2025) untuk mengamati cara instruktur menyampaikan materi budaya kerja Jepang dan respons dan perilaku peserta selama proses pelatihan
- Wawancara mendalam, yang dilakukan pada tanggal 13–14 Januari 2025 terhadap 2 orang instruktur pelatihan dan 20 calon tenaga kerja migran Indonesia

Seluruh informan berasal dari LPK Wisma Berkah Sejahtera, Pucang Gading, Semarang, yang terdiri atas 12 peserta kelas menengah dan 8 peserta kelas dasar. Kelas menengah merupakan peserta yang telah menyelesaikan materi hingga Bab 25 *Minna no Nihongo* dan siap mengikuti tes atau *mensetsu*, sedangkan kelas dasar telah menyelesaikan materi hingga Bab 8. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman budaya kerja Jepang secara terukur dan objektif. Pengumpulan data kuantitatif dilakukan menggunakan Kuesioner skala Likert (1–5) yang dibagikan kepada 20 peserta pelatihan pada tanggal 13–14 Januari 2025. Indikator pemahaman budaya kerja Jepang yang diukur meliputi disiplin kerja, Kerjasama tim dan komunikasi, kesopanan dan sikap hormat, kejujuran dan tanggung jawab, kerja keras dan dedikasi.

Data kualitatif dianalisis menggunakan model interaktif Miles and Huberman yang meliputi reduksi data yaitu pemilahan data hasil observasi dan wawancara sesuai fokus penelitian, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif, dengan menghitung skor rata-rata dan persentase tingkat pemahaman pada setiap indikator budaya kerja Jepang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menjawab permasalahan mengenai pemahaman budaya. Metode kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam makna, persepsi, pengalaman, dan interpretasi calon tenaga kerja migran terhadap pemahaman budaya kerja Jepang. Metode ini tidak berfokus pada angka, tetapi pada proses dan pemaknaan sosial-budaya (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data kualitatif berupa wawancara mendalam kepada informan (instruktur

dan calon pekerja migran Indonesia). Data penelitian didapatkan dari hasil wawancara kepada informan yang terdiri 2 orang instruktur dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan 20 calon migran ke Jepang yang berada di LPK Wisma Berkah Sejahtera, Pucang Gading, Semarang.

Observasi penelitian dilakukan selama 3 hari pada tanggal 6-8 Januari 2025. Penelitian ini menggunakan observasi non-partisipan terstruktur untuk mengamati instruktur dalam memberikan materi budaya kerja dan perilaku calon tenaga kerja migran selama mengikuti pelatihan di LPK Wisma Berkah Sejahtera. Wawancara dan pembagian kuesioner dilakukan pada tanggal 13-14 Januari 2025. Informan yang dipilih adalah seluruh instruktur dan peserta training yang berjumlah 20 orang (12 kelas menengah dan 8 kelas dasar). Teknik analisis data kualitatif menggunakan model (Huberman, M., & Miles, 2022) dirancang untuk membantu peneliti mengolah data kualitatif yang biasanya berisi teks, wawancara, catatan lapangan, atau dokumen. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman budaya kerja Jepang secara objektif melalui angka dan statistik (Sugiyono, 2013). Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi pemahaman peserta mengenai budaya kerja di Jepang. Data dalam penelitian ini disajikan menggunakan pendekatan naratif deskriptif, yaitu dengan menguraikan hasil temuan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang muncul (Sarwono, A. E., & Handayani, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Bentuk Pelatihan Budaya Kerja Jepang bagi Calon Pekerja Migran di LPK Wisma Berkah Sejahtera

a) *Chorei* (Apel Pagi)

Menurut Fujimoto (2020), konsep *chorei* merupakan sebuah ritual atau pelatihan berbasis gerakan di tempat merupakan kegiatan yang tidak hanya sekedar kegiatan fisik, tetapi juga berfungsi sebagai ritual sosial yang memperkuat hubungan interpersonal antara karyawan. Menurut Kobayashi (2024) Kegiatan ini dilakukan secara kolektif dan dirancang untuk menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara karyawan, membantu mereka merasa lebih terikat satu sama lain. Kegiatan *chorei* di LPK Wisma Berkah Sejahtera dilaksanakan pagi hari sebelum kegiatan pelajaran, salah siswa ditunjuk sebagai pemimpin dan melaporkan kegiatan pembelajaran serta keseharian di asrama. Hal-hal yang dilaporkan adalah benkyoukai, kebersihan, olahraga, dan menu makan. Pemimpin juga melaporkan kegiatan yang akan dilakukan. Saat kegiatan, sensei melakukan monitoring terhadap laporan yang diberikan oleh siswa lalu memberikan tindak lanjut. Pelaksanaan ini memberikan pengetahuan dan latihan komunikasi *hourensou* pada siswa untuk mengatasi persoalan yang ada. Biasanya di akhir sesi, siswa diminta untuk menyanyikan lagu Jepang yang nantinya lagu tersebut akan dijelaskan oleh pengajar mengenai budaya di Jepang.

b) Pembelajaran Bahasa Jepang

Budaya kerja Jepang dapat diajarkan melalui pembelajaran bahasa misalnya pada pelajaran membaca (*dokkai*) dan mengarang (*sakubun*). Selain dapat memahami bacaan dan menjawab soal, pengajar juga memberikan pengetahuan mengenai budaya di Jepang. Pembelajaran budaya kerja pada pelajaran mengarang (*sakubun*) biasanya membahas perbandingan budaya Indonesia dan Jepang seperti musim dan etika. Melalui pembelajaran

bahasa, instruktur menjelaskan beberapa hal yang terkait dengan budaya Jepang. Salah satu metode pembelajaran yang digunakan adalah dengan metode pembelajaran Bahasa yang terintegrasi. Menurut (Brown, H. D., & Lee, 2025) Pembelajaran Bahasa seharusnya terintegrasi dengan keterampilan-keterampilan lain yaitu berbicara, mendengarkan, membaca, dan menulis, yang mana semua aspek tersebut harus saling mendukung dalam proses komunikasi yang efektif. Kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran meliputi perbedaan kemampuan pemahaman siswa dan kurangnya penguasaan kosakata. LPK WBS berupaya meningkatkan kualitas pengajaran dan menyesuaikan metode serta strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik.

c) Pembelajaran Wawancara (*Mensetsu*)

Siswa yang telah masuk pada tahapan pelatihan mensetsu tidak hanya belajar percakapan dan cara menjawab pertanyaan, namun pengajar juga memberikan pengetahuan serta melatih sikap dan etika siswa dalam wawancara. Hal-hal yang diajarkan seperti cara duduk, cara berpakaian, cara menjawab dan menyanggah serta memperkenalkan diri. Menurut Hasan, calon pekerja migran yang akan diberangkatkan ke Jepang memiliki persepsi yang berbeda-beda namun yang paling banyak dipahami adalah implementasinya dalam wawancara (2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran wawancara (*mensetsu*) berperan penting dalam meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi proses seleksi kerja dengan pihak Jepang. Berdasarkan hasil observasi selama proses pembelajaran, peserta secara umum telah memahami struktur dasar wawancara kerja Jepang, seperti tata cara masuk ruang wawancara, salam (*aisatsu*), perkenalan diri (*jikoshoukai*), serta penggunaan bahasa Jepang formal (*keigo* sederhana). Peserta juga mulai menunjukkan sikap profesional melalui bahasa tubuh, seperti membungkuk (*ojigi*), kontak mata yang sopan, dan posisi duduk yang sesuai dengan etika wawancara Jepang. Namun demikian, hasil angket dan wawancara mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan peserta terhadap aspek nonverbal dan nilai budaya dalam *mensetsu* masih bervariasi. Beberapa peserta masih mengalami kesulitan dalam mengontrol intonasi suara, kepercayaan diri, serta konsistensi penggunaan bahasa sopan ketika menjawab pertanyaan yang bersifat spontan. Selain itu, pemahaman mengenai makna di balik pertanyaan wawancara seperti penilaian terhadap sikap kerja, loyalitas, dan kesiapan mental belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh peserta, sehingga jawaban yang diberikan cenderung bersifat hafalan.

d) Pembelajaran Khusus Budaya Jepang

LPK memberikan tambahan pembelajaran khusus mengenai budaya Jepang seperti *Kaizen 5-S*, *Kokorogamae*, *Uchi-Soto*, dan etika bekerja serta menaati peraturan kerja. Pengajar juga memberikan tips dan trik dalam memilih pekerjaan serta mengetahui ciri khas budaya kerja pada bidangnya masing-masing. Ciri-ciri *kaizen 5-S* (2024), yaitu melibatkan semua level organisasi untuk perbaikan kecil namun terus menerus, bukan perubahan besar yang langka.

e) Pelatihan Interpersonal

Pengajar memberikan materi dan pengetahuan yang berfokus pada peningkatan interpersonal seperti kerjasama tim dengan orang-orang yang berbeda latar belakang, pemecahan konflik dan masalah di tempat kerja, kedisiplinan diri dan mentaati aturan kerja yang diterapkan serta peningkatan komunikasi siswa, baik dengan atasan, dengan teman kerja maupun dengan bagian yang ada di bawahnya.

3.2 Pemahaman Budaya Kerja Jepang bagi Calon Pekerja Migran di LPK Wisma Berkah Sejahtera

Semua calon migran di LPK Wisma Berkah Sejahtera berjenis kelamin laki-laki yang mana berusia antara 18-19 tahun. Latar belakang Pendidikan calon migran yang mengikuti pelatihan di LPK Wisma Berkah Sejahtera bervariasi. Calon migran ke Jepang yang mengikuti pelatihan di LPK Wisma Berkah Sejahtera sebanyak enam (6) atau 30% calon pekerja migran lulusan dari Sekolah Menengah Atas (SMA), 11 calon pekerja migran atau 55% merupakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan tiga (3) atau 15% calon pekerja migran merupakan lulusan dari Madrasah Aliyah (MA). Berdasarkan data di atas peminat terbanyak calon pekerja migran di LPK WBS merupakan lulusan dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

a) Pemahaman Umum Budaya kerja Jepang

Calon pekerja migran yang memahami budaya kerja Jepang secara umum sebanyak 12 orang atau 60%, sedangkan calon pekerja migran yang tidak memahami tentang budaya kerja Jepang secara umum sebanyak 8 orang atau 40%. Berdasarkan hasil analisis data, tingkat pemahaman umum calon tenaga kerja migran terhadap budaya kerja Jepang menunjukkan bahwa 60% responden berada pada kategori memahami, sementara 40% lainnya masih berada pada kategori tidak memahami. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas peserta telah memiliki pemahaman dasar dari pembelajaran budaya mengenai kebiasaan masyarakat Jepang sehari-hari maupun nilai-nilai budaya kerja Jepang, seperti kedisiplinan waktu yang sudah dipahami sebelum masuk dalam pelatihan hal ini disampaikan oleh beberapa peserta bahwa Jepang adalah negara yang sangat menjunjung tinggi disiplin waktu, ini juga disampaikan oleh salah satu instruktur yang menjelaskan kepada peserta sebelum kelas dimulai. Namun demikian, proporsi responden yang belum memahami budaya kerja Jepang tergolong cukup signifikan dan tidak dapat diabaikan. Sebanyak 40% peserta menunjukkan keterbatasan pemahaman Kondisi ini mengindikasikan bahwa proses pembelajaran budaya kerja yang berlangsung belum sepenuhnya mampu menjangkau seluruh peserta secara merata. Perbedaan latar belakang pendidikan, kemampuan bahasa Jepang, motivasi belajar, serta intensitas pemahaman budaya dapat menjadi faktor yang memengaruhi ketimpangan pemahaman tersebut. Secara analitis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa pemahaman budaya kerja Jepang tidak cukup hanya disampaikan melalui pendekatan kognitif, tetapi memerlukan proses internalisasi yang berkelanjutan melalui praktik langsung dan pengalaman kontekstual. Oleh karena itu, meskipun mayoritas peserta telah menunjukkan pemahaman awal, masih diperlukan penguatan pembelajaran budaya kerja secara aplikatif dan reflektif agar seluruh calon tenaga kerja migran memiliki kesiapan budaya yang memadai sebelum memasuki dunia kerja di Jepang.

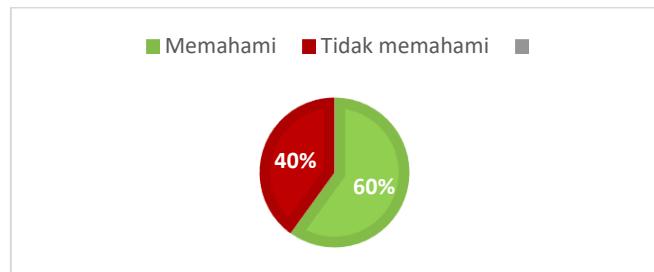


Diagram 1. Pemahaman Umum Budaya Kerja Jepang

b) Disiplin Waktu

Calon pekerja migran yang mengikuti pelatihan di LPK Wisma Berkah Sejahtera yang sangat mengerti akan disiplin waktu sebanyak 8 calon pekerja migran atau sebanyak 40%, dan calon pekerja migran yang mengerti pentingnya disiplin waktu sebanyak 12 orang atau 60%. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemahaman calon tenaga kerja migran terhadap disiplin waktu dalam budaya kerja Jepang berada pada kategori yang sangat baik. Sebanyak 60% responden berada pada kategori sangat mengerti, sementara 40% lainnya berada pada kategori mengerti. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh responden telah memiliki pemahaman positif terhadap pentingnya ketepatan waktu sebagai nilai fundamental dalam budaya kerja Jepang. Disiplin waktu dipahami tidak hanya sebagai kewajiban hadir tepat waktu, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab, penghormatan terhadap orang lain, serta cerminan profesionalisme dalam lingkungan kerja.

Dominannya kategori sangat mengerti menunjukkan bahwa proses pembelajaran di LPK telah berhasil menanamkan kesadaran akan pentingnya waktu melalui pembiasaan yang konsisten, seperti penerapan jadwal ketat, sanksi keterlambatan, serta penekanan pada nilai ketepatan waktu dalam setiap aktivitas pelatihan. Peserta menyadari bahwa dalam konteks kerja di Jepang, keterlambatan dipandang sebagai pelanggaran etika kerja yang dapat berdampak pada kepercayaan dan penilaian kinerja. Oleh karena itu, disiplin waktu menjadi salah satu aspek budaya kerja yang relatif lebih mudah dipahami karena bersifat konkret dan dapat langsung diperlakukan.

Meskipun demikian, keberadaan 40% responden pada kategori mengerti menunjukkan bahwa masih diperlukan penguatan pemahaman yang lebih mendalam, terutama terkait penerapan disiplin waktu dalam situasi kerja nyata yang memiliki tekanan tinggi, seperti target produksi, lembur, dan ritme kerja yang ketat. Secara analitis, temuan ini menegaskan bahwa disiplin waktu merupakan aspek budaya kerja Jepang yang telah dipahami dengan baik oleh calon tenaga kerja migran, namun tetap perlu diinternalisasikan secara berkelanjutan agar tidak hanya dipahami secara konseptual, tetapi juga dijalankan secara konsisten dalam praktik kerja di Jepang.

c) Kerjasama Tim dan Komunikasi

Kerjasama tim dalam budaya kerja Jepang sangat diperlukan, calon pekerja migran yang menganggap Kerjasama dalam tim itu sangat penting sebanyak 15 calon pekerja migran atau 75%, dan calon pekerja migran yang menganggap penting Kerjasama tim dalam budaya kerja Jepang sebanyak lima (5) siswa atau 25%. Hasil analisis menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi dipandang sebagai aspek yang sangat krusial dalam budaya kerja Jepang oleh mayoritas calon pekerja migran. Sebanyak 75% responden menilai kerjasama tim dan komunikasi sebagai sangat penting, sementara 25% lainnya menilai penting.

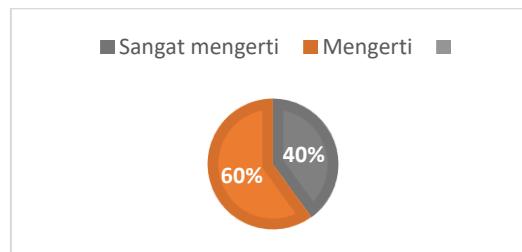


Diagram 2. Disiplin Waktu

Temuan ini mengindikasikan adanya kesadaran yang tinggi di kalangan peserta mengenai karakter kolektif budaya kerja Jepang yang menekankan keharmonisan kelompok (*shuuden ishiki*), koordinasi antarkaryawan, serta komunikasi yang efektif dalam mendukung kelancaran proses kerja. Tingginya persentase responden pada kategori sangat penting menunjukkan bahwa peserta telah memahami bahwa keberhasilan kerja di lingkungan perusahaan Jepang tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan oleh kemampuan bekerja dalam tim dan menjaga alur komunikasi yang baik. Peserta menyadari bahwa komunikasi di tempat kerja Jepang cenderung bersifat terstruktur dan berorientasi pada tanggung jawab bersama, seperti penerapan prinsip *hou-ren-sou* (melaporkan, menghubungi, dan berkonsultasi) yang diimplementasikan ketika peserta melakukan kegiatan *chorei*. Pemahaman ini mencerminkan hasil pembelajaran yang menekankan pentingnya keterbukaan informasi dan kepatuhan terhadap prosedur.

Sementara itu, responden yang menilai kerjasama tim dan komunikasi sebagai penting, tetapi belum pada kategori sangat penting, mengindikasikan bahwa sebagian peserta masih memandang aspek tersebut secara fungsional, belum sepenuhnya sebagai nilai budaya yang melekat dalam sistem kerja Jepang. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan pembelajaran yang tidak hanya menjelaskan konsep kerjasama tim secara teoritis, tetapi juga menekankan urgensi yang nyata dari komunikasi yang kurang efektif, seperti kesalahan kerja, konflik, dan menurunnya kepercayaan dalam tim.

d) Kesopanan dan Hormat

Menghormati atasan dan rekan kerja dengan Bahasa yang formal beserta sikap yang rendah hati merupakan hal yang penting dari etika dan budaya kerja Jepang. Calon pekerja migran yang sangat mengerti akan kesopanan dan rasa hormat sebanyak 17 calon pekerja migran atau 85%, dan calon pekerja migran yang mengerti akan kesopanan dan hormat kepada atasan dan rekan kerjanya sebanyak 3 calon pekerja migran atau 15%. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pemahaman calon pekerja kerja migran terhadap kesopanan dan sikap hormat dalam budaya kerja Jepang berada pada kategori sangat tinggi. Sebanyak 85% responden berada pada kategori sangat mengerti, sedangkan 15% lainnya berada pada kategori mengerti. Temuan ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh peserta telah memahami kesopanan dan sikap hormat sebagai nilai fundamental yang melekat dalam budaya kerja Jepang, baik dalam bentuk komunikasi verbal maupun nonverbal. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam penggunaan bahasa sopan, cara menyapa (*aisatsu*), sikap tubuh seperti membungkuk (*ojigi*), serta penghormatan terhadap atasan dan rekan kerja. Dominasi kategori sangat mengerti menunjukkan bahwa pembelajaran budaya kerja yang diterapkan di LPK telah efektif dalam menanamkan pentingnya kesopanan sebagai dasar hubungan kerja yang harmonis. Peserta menyadari bahwa dalam konteks kerja di Jepang, sikap hormat tidak hanya dipandang sebagai etika sosial, tetapi juga sebagai bagian dari profesionalisme dan tanggung jawab moral terhadap lingkungan kerja.

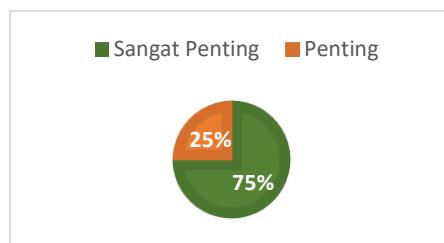


Diagram 3. Kerjasama Tim dan Komunikasi

Pemahaman ini mencerminkan keberhasilan internalisasi nilai budaya yang relatif mudah diamati dan diperlakukan dalam kegiatan pelatihan sehari-hari. Meskipun demikian, keberadaan 15% responden pada kategori mengerti menunjukkan bahwa sebagian kecil peserta masih berada pada tahap pemahaman dasar dan belum sepenuhnya mampu menerapkan kesopanan dan sikap hormat secara konsisten dalam berbagai situasi kerja yang lebih kompleks. Hal ini mengindikasikan perlunya penguatan pembelajaran yang menekankan konteks penggunaan kesopanan secara situasional, seperti saat menghadapi tekanan kerja, menerima kritik, atau berkomunikasi secara tidak langsung dengan atasan.

e) Kejujuran dan Tanggungjawab

Kejujuran dan tanggungjawab sangat penting dimiliki bagi calon pekerja migran ke Jepang, karena salah satunya dapat membangun kepercayaan baik dengan atasan maupun rekan kerja. Calon pekerja migran yang mengerti akan kejujuran dan tanggung jawab sebanyak 19 orang atau 95%, dan calon pekerja migran yang kurang mengerti budaya kerja Jepang dalam hal ini jujur dan bertanggung jawab sebanyak 1 orang atau 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas calon tenaga kerja migran telah memahami kesopanan dan sikap hormat dalam budaya kerja Jepang, dengan 95% responden berada pada kategori mengerti, sementara 5% lainnya masih berada pada kategori kurang mengerti. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum peserta telah memiliki pemahaman dasar mengenai pentingnya kesopanan dan sikap hormat sebagai nilai utama dalam lingkungan kerja Jepang, seperti penggunaan bahasa yang sopan, tata krama dalam berinteraksi, serta penghormatan terhadap atasan dan rekan kerja. Pemahaman ini menunjukkan bahwa pembelajaran budaya kerja di LPK telah memberikan fondasi yang cukup bagi peserta untuk mengenal etika dasar yang berlaku di tempat kerja Jepang. Namun demikian, keberadaan 5% responden yang masih kurang mengerti menandakan adanya keterbatasan dalam pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai kesopanan dan sikap hormat. Peserta pada kategori ini cenderung memahami kesopanan secara normatif, tetapi belum sepenuhnya mengerti penerapannya dalam situasi kerja yang kompleks, seperti saat menerima instruksi secara tidak langsung, menghadapi kritik dari atasan, atau menyesuaikan sikap dalam hubungan hierarkis yang ketat.

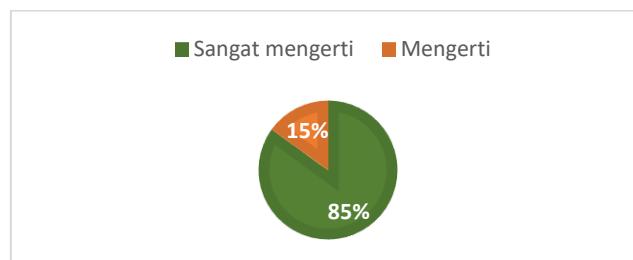


Diagram 4. Kesopanan dan Hormat

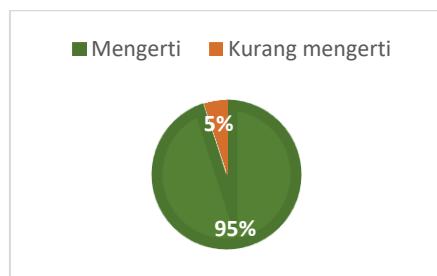


Diagram 5. Kejujuran dan Tanggungjawab

Hal ini menunjukkan bahwa kesopanan dalam budaya kerja Jepang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menuntut kepekaan terhadap konteks sosial dan komunikasi implisit. Secara analitis, temuan ini menegaskan bahwa meskipun tingkat pemahaman kesopanan dan sikap hormat tergolong baik, masih diperlukan penguatan pembelajaran yang lebih aplikatif dan reflektif.

f) Kerja Keras dan Dedikasi

Kerja keras dan dedikasi sangat dibutuhkan di dunia kerja Jepang yang mana salah satu fungsinya adalah meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang maksimal. Calon pekerja migran yang mengerti akan kerja keras dan dedikasi sebanyak 17 orang atau 85%, sedangkan 3 orang atau 15% kurang mengerti akan dedikasi seperti apa yang dibutuhkan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar calon tenaga kerja migran telah memahami nilai kerja keras dan dedikasi dalam budaya kerja Jepang, dengan 85% responden berada pada kategori mengerti, sedangkan 15% lainnya masih berada pada kategori kurang mengerti. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas peserta telah menyadari bahwa kerja keras dan dedikasi merupakan prinsip utama yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja Jepang, tercermin dalam sikap tekun, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan. Pemahaman ini menunjukkan bahwa peserta telah mengenal ekspektasi dasar dunia kerja Jepang yang menuntut konsistensi dan keseriusan dalam bekerja seperti implemtasi yang selalu mengucapkan *ganbatte kudasai* atau *ganbare* ketika menghadapi tes atau mengerjakan suatu kegiatan.

Meskipun demikian, keberadaan 15% responden pada kategori kurang mengerti mengindikasikan adanya kesenjangan pemahaman, terutama terkait makna dedikasi yang bersifat jangka panjang dan sering kali tidak dinyatakan secara eksplisit. Sebagian peserta masih memaknai kerja keras sebatas kemampuan menyelesaikan tugas fisik, tanpa sepenuhnya memahami tuntutan dedikasi dalam bentuk loyalitas, ketahanan menghadapi tekanan kerja, serta kesediaan beradaptasi dengan ritme kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kerja keras dalam budaya kerja Jepang tidak hanya berkaitan dengan kuantitas kerja, tetapi juga kualitas sikap dan mentalitas profesional.

Secara analitis, temuan ini menegaskan bahwa meskipun mayoritas calon tenaga kerja migran telah memiliki pemahaman yang cukup mengenai kerja keras dan dedikasi, masih diperlukan penguatan pembelajaran yang menekankan internalisasi nilai tersebut secara kontekstual. Pembelajaran yang disertai dengan simulasi situasi kerja nyata dan refleksi pengalaman diharapkan dapat membantu peserta, khususnya yang masih kurang memahami, untuk mengembangkan sikap kerja keras dan dedikasi sebagai bagian integral dari kesiapan mereka memasuki dunia kerja di Jepang.

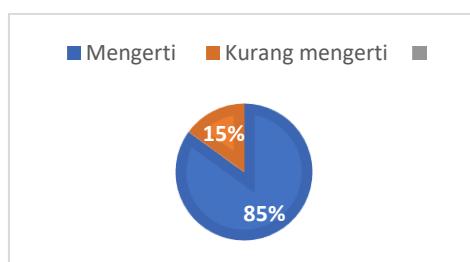


Diagram 6. Kerja Keras dan Dedikasi

3.3 Faktor Hambatan

a) Keterbatasan Materi

Kurangnya paparan terhadap budaya Jepang secara langsung, meskipun peserta mendapatkan pelatihan tentang budaya kerja Jepang, namun calon pekerja migran hanya memperoleh pengetahuan teoritis yang terbatas dan kurang simulasi situasi kerja di Jepang. Berdasarkan hasil analisis pada tingkat pemahaman, masih ditemukan bahwa informan hanya memahami sebatas informasi saja hal ini memperlihatkan bahwa instruktur sudah optimal namun belum memberikan simulasi terhadap situasi riil di dunia kerja. Salah satu informan instruktur menjelaskan bahwa mereka hanyalah lulusan pemagang sehingga materi yang dibuat dan disampaikan hanya sekedar pengalaman ketika bekerja ke Jepang sehingga perlu pelatihan yang mendalam mengenai pemahaman budaya kerja.

b) Hambatan Bahasa

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh calon pekerja migran adalah kemampuan berbahasa Jepang saat praktik berkomunikasi dalam Bahasa Jepang masih kurang, sehingga dengan kemampuan Bahasa Jepang yang kurang dapat menghambat pemahaman budaya kerja Jepang. Hal ini disampaikan oleh salah satu informan peserta yang menyebutkan bahwa kosakata hanya dihafalkan tanpa mengetahui penggunaannya dengan jelas sehingga ketika kegiatan *chorei* tidak maksimal dan cenderung menghafal maka informasi seperti laporan tidak tersampaikan dengan baik. Selanjutnya disampaikan oleh informan instruktur mengenai kebiasaan peserta yang hanya memberikan salam (*aisatsu*) hanya hafalan saja. Misalnya seorang siswa yang memberikan salam *ohayou!* kepada seorang *sensei* (pengajar/instruktur) masih belum memahami konteks tingkatan kesopanan sesuai budaya Jepang. Hal ini apabila dibiarkan akan menjadi permasalahan komunikasi. Instruktur selanjutnya juga menyampaikan bahwa dalam hal kesopanan, masih ada beberapa siswa yang memanggil *sensei* (pengajar/instruktur) dengan *sei!*. Contohnya: “Pelajaran *chokai* besok saya ambilkan speaker dari meja ya, *sei*”. Hal ini perlu dilakukan pembiasaan agar calon pekerja migran dapat beradaptasi budaya.

c) Perbedaan Gaya Komunikasi

Dalam budaya kerja jepang, komunikasi yang dilakukan cenderung tidak langsung. Banyak hal yang tidak diungkapkan secara langsung dan lebih banyak tergantung konteks, sikap, atau ekspresi non-verbal. Calon tenaga kerja migran yang terbiasa dengan komunikasi yang lebih terbuka akan mengalami kesulitan untuk memahami situasi kerja di Jepang. Menurut Takahashi, implementasi *chorei* memerlukan kerjasama seluruh aspek sehingga adanya interaksi dua arah (2019). Hal ini terlihat pada saat observasi kegiatan *chorei* yang mana instruktur masih belum optimal dalam memberikan contoh implementasi mengenai *hours-sou* sehingga peserta hanya menangkap informasi saja namun belum memiliki inisiatif untuk melakukan *soudan* (bimbingan).

d) Tingkatan Disiplin

Calon tenaga kerja migran yang datang dari budaya dengan pengaturan waktu yang lebih fleksibel atau tempat kerja yang lebih santai akan merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan waktu kerja/pola kerja yang sangat ketat. Hambatan yang didapatkan adalah beberapa siswa masih memiliki pemahaman kultural mengenai waktu sehingga masih didapatkan siswa yang terlambat ketika kelas dimulai. Hal ini disampaikan oleh informan

instruktur bahwa pada awal siswa memulai pembelajaran harus disampaikan terlebih dahulu untuk tidak menggunakan *handphone* sehingga pihak LPK perlu menyediakan loker sebagai wadah penyimpanan.

e) Persiapan Mental, Fisik dan Keterampilan Teknis

Adaptasi terhadap budaya Jepang, calon tenaga migran perlu menyiapkan diri untuk menghadapi perbedaan cara hidup, misalnya cara berpakaian, makan dan sebagainya. Stress dan tekanan kerja, calon tenaga migran perlu dipersiapkan secara mental dan psikologis untuk menghadapi pekerjaan yang membutuhkan tekanan tinggi sehingga dapat mengelola emosional dengan baik. Pelatihan Keterampilan, calon tenaga migran perlu mempersiapkan mental, fisik dan keterampilan teknis, hal ini untuk mempersiapkan calon tenaga migran dengan keterampilan yang dibutuhkan di negara Jepang, baik keterampilan teknis, praktik maupun *softskills*. Bekerja di Jepang merupakan pengalaman yang berkesan karena tidak hanya bekerja namun juga proses pembelajaran, namun diperlukan mental yang kuat karena pekerja migran akan mengalami gegar budaya dan komunikasi dengan kerabat akan terbatas (Sinaga & Susanto, 2019). Calon tenaga migran perlu dipersiapkan fisiknya secara prima agar ketika kerja di Jepang tidak ada kendala, terutama dalam sektor-sektor seperti pabrik, konstruksi, atau pertanian.

f) Perbedaan Pemahaman tentang Sistem Sosial di Jepang

Salah satu hambatan yaitu adanya perbedaan kehidupan di Jepang dan di Indonesia, calon pekerja migran perlu memahami mengenai kehidupan sosial di Jepang, termasuk transportasi, tempat tinggal, cara bersosialisasi dan berinteraksi dengan tetangga dan sesama pekerja. Menurut Ulfia, perbedaan sosial dan budaya yang dipahami oleh calon tenaga migran perlu disesuaikan sehingga dapat meminimalisir kesalahpahaman budaya yang dapat terjadi (2025).

g) Minimnya Sumber Daya Instruktur

Pemerintah Indonesia belum memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia kepada instruktur pelatihan dalam dunia vokasi (Effendi et al., 2024). Instruktur LPK rata-rata memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK atau dari alumni pemagang (*kenshuusei*) sehingga belum mempunyai bekal untuk mengajar. Materi yang dibuat masih sebatas pengalaman personal saja maka dalam menyampaikan materi pemahaman budaya kurang optimal. Hal ini disampaikan oleh informan instruktur bahwa pihak LPK perlu memberikan fasilitas pelatihan metodologi pelatihan kepada instruktur sehingga SDM instruktur dapat berkembang dan meningkatkan output kompetensi bahasa, budaya maupun *softskills* peserta.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan budaya kerja Jepang di LPK Wisma Berkah Sejahtera berfungsi sebagai instrumen awal pembentukan kesiapan kultural calon tenaga kerja migran Indonesia, namun efektivitasnya masih bersifat parsial dan belum sepenuhnya kontekstual. Secara umum, tujuan penelitian untuk mengidentifikasi bentuk pelatihan, tingkat pemahaman budaya kerja Jepang, serta faktor penghambat pemahaman telah tercapai. Sintesis temuan menunjukkan bahwa pelatihan budaya kerja lebih efektif dalam menanamkan nilai-nilai yang bersifat eksplisit dan normatif, seperti kejujuran, tanggung jawab,

kesopanan, kerja sama tim, dan disiplin waktu. Sebaliknya, nilai budaya kerja Jepang yang bersifat implisit, kontekstual, dan berjangka Panjang seperti kesiapan mental, etos kerja berkelanjutan, serta adaptasi terhadap sistem sosial dan komunikasi kerja belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh peserta.

Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara pemahaman konseptual dan kesiapan kultural praktis, yang berpotensi memengaruhi proses adaptasi peserta di lingkungan kerja Jepang yang sesungguhnya. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada penguatan pemahaman bahwa pelatihan budaya kerja bagi calon tenaga kerja migran tidak dapat diposisikan semata sebagai pelengkap pembelajaran bahasa, melainkan sebagai proses pembentukan kompetensi kultural yang terintegrasi. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan subjek yang terbatas pada satu lembaga pelatihan, sehingga temuan bersifat kontekstual dan belum dapat digeneralisasikan pada seluruh LPK calon tenaga kerja migran ke Jepang.

Referensi

- Anaqi, A. F., & Priventa, H. (2024). Etika Bisnis dalam Kunjungan dan Pelayanan Tamu Jepang. *KIRYOKU*, 8(2), 680-690. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v8i2.680-690>
- Aritonang, H. (2021). *Pengantar Budaya Kerja: Teori dan Praktik di Jepang*. Surabaya. Penerbit XYZ.
- Athallah, M. A., & Dharma, F. A. (2024). *Strategi Komunikasi Pekerja Migran Indonesia dalam Mengatasi Culture Shock Selama Bekerja di Jepang*. *Academic Journal of Da'wa and Communication*, 5(1), 81–104. <https://doi.org/10.22515/ajdc.v5i1.9603>
- Brown, H. D., & Lee, H. (2025). *Principles of language learning and teaching: A course in second language acquisition*. Taylor & Francis.
- Effendi, M. I., Chisbiyah, L. A., & Firdausia, F. (2024). *Studi Komparasi Pelatihan Guru Vokasi di Negara Indonesia dan Jepang*. 1, 12–21.
- Handayani, U. (2024). *Pengenalan Konsep Kaizen 5-S Dan Karakter Sehat Sebagai Solusi Peningkatan Kompetensi Lulusan Memasuki Dunia Kerja Dan Industri Pada Siswa SMK Widya Praja Ungaran*. 2(1), 139–151. <https://doi.org/10.59246/alkhidmah.v2i1.727>.
- Hasan, A. A. (2025). *The Influence of Work Culture , Work Discipline and Job Satisfaction on The Performance of Indonesian Migrant Workers in Ishinomaki City Japan*. 4(2), 273–283. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v4i2.376>
- Huberman, M., & Miles, M. B. (2022). *The Qualitative Researcher's Companion*. Sage.
- Kasmawati, K., & Imelda, I. (2024). Faktor yang Memengaruhi Tingkat Kelulusan Wawancara Kerja Siswa Bahasa Jepang di LPK Wilayah Makassar dan Sekitarnya. *KIRYOKU*, 8(2), 364-374. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v8i2.364-374>
- M, R. A., 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.
- Pryanka, P. T. (2024). *Komunikasi Interpersonal: Upaya Adaptasi Pekerja Migran Indonesia terhadap Budaya Perusahaan di Jepang* PETRA THEDA PRYANKA, Dr. Robi Wibowo, S.S., M.A.
- Sarwono, A. E., & Handayani, A. (2021). *Metode Kuantitatif*. Palembang: Unisri Press.
- Shiang, T. T. (2015). *Memahami Etika Jepang dengan Mudah*. Jakarta: Gakushudo.
- Sinaga, R. M., & Susanto, H. (2019). *Bekerja di Luar Negeri : Persiapan Calon Tenaga Kerja*

- Indonesia di Pekon Pujodadi.* 7(4), 16-23.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabetika: Bandung
- Suyono, M. R., Sastra, F., Studi, P., Jepang, S., & Persada, U. D. (2020). *Pengaruh Bushido Dalam Budaya Kerja*. Jakarta: Universitas Darma Persada.
- Tatambihe, C., Tungka, K., Wowiling, F., Sariputra, U., Tomohon, I., Sariputra, U., & Tomohon, I. (2017). *PENGALAMAN ADAPTASI PEKERJA MIGRAN INDONESIA TERHADAP CULTURE SHOCK DI PREFEKTUR*. 4(2), 1–14.