



PELATIHAN ETOS KERJA JEPANG

Meningkatkan Produktivitas dan Disiplin Kerja Calon Tenaga Kerja ke Jepang

Franky R. Najoan¹, Diane Tengker²

^{1,2} Universitas Negeri Manado

[1frankynajoan@unima.ac.id](mailto:frankynajoan@unima.ac.id) [2dianetengker@unima.ac.id](mailto:dianetengker@unima.ac.id)

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk menjawab kebutuhan peningkatan kualitas calon tenaga kerja Indonesia yang berminat mengikuti program pemagangan dan bekerja di Jepang. Jepang memiliki budaya kerja yang berbeda dengan Indonesia, ditandai oleh nilai-nilai seperti kedisiplinan tinggi, ketepatan waktu, kerja sama tim, komunikasi formal, dan semangat perbaikan berkelanjutan. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar keberhasilan tenaga kerja di Jepang, sehingga pemahaman etos kerja Jepang sangat penting bagi calon peserta magang agar mampu beradaptasi dan bekerja secara efektif. Tujuan kegiatan ini adalah memberikan pemahaman komprehensif mengenai etos kerja Jepang, budaya kerja, serta kemampuan komunikasi dasar bahasa Jepang kepada para pemuda di Sulawesi Utara. Metode pelaksanaan meliputi sosialisasi, pelatihan interaktif, workshop budaya, pelatihan bahasa Jepang dasar, serta simulasi praktik situasi kerja. Kegiatan diikuti oleh dua puluh tiga peserta dan dilaksanakan dalam dua pertemuan pelatihan dan satu tahap evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta antusias mengikuti seluruh rangkaian kegiatan dan memahami konsep-konsep penting seperti disiplin waktu, kerja tim, perbaikan berkelanjutan, lima prinsip ketertiban kerja, serta tata cara pelaporan dan komunikasi formal dalam lingkungan kerja Jepang. Peserta juga mampu menerapkan ungkapan dasar bahasa Jepang melalui latihan dan simulasi. Analisis angket menunjukkan bahwa kegiatan ini relevan dengan kebutuhan peserta, mudah dipahami, dan meningkatkan kesiapan mereka untuk bekerja di Jepang. Kesimpulan dari kegiatan ini adalah bahwa pelatihan etos kerja Jepang mampu memberikan perubahan positif terhadap sikap, pemahaman budaya, dan kesiapan kerja peserta, serta memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut menjadi program pelatihan berkelanjutan bagi calon tenaga kerja Indonesia.

Kata kunci: etos kerja Jepang, budaya kerja, pelatihan kerja, pemagangan Jepang, pemberdayaan pemuda

PENDAHULUAN

Indonesia menghadapi tantangan dalam penyediaan lapangan kerja yang memadai bagi angkatan kerja yang terus bertumbuh. Banyak tenaga kerja terserap dalam sektor informal, sementara kompetensi bahasa asing dan kemampuan adaptasi lintas budaya masih rendah sehingga menghambat daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global. Sebaliknya, Jepang mengalami penurunan penduduk usia produktif dan peningkatan jumlah lanjut usia, yang menyebabkan kekurangan tenaga kerja signifikan di berbagai sektor seperti perawatan lansia, manufaktur, konstruksi, dan pertanian [1], [2].

Untuk mengatasi kekurangan tersebut, Pemerintah Jepang mengembangkan skema penerimaan tenaga kerja asing seperti *Technical Intern Training Program (TITP)* dan *Specified Skilled Worker (SSW)* yang memiliki dasar hukum dalam kebijakan imigrasi dan ketenagakerjaan Jepang [3], [4]. Pemerintah Indonesia menindaklanjuti peluang ini melalui kerja sama bilateral dengan Jepang, termasuk *Memorandum of Cooperation (MoC)* tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja terampil serta regulasi nasional seperti Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 dan Permenaker No. 8 Tahun 2022 yang mengatur penyelenggaraan pemagangan luar negeri [5], [6], [7], [8]. Dengan adanya landasan hukum yang kuat ini, pembinaan calon tenaga kerja Indonesia menjadi sangat penting untuk meningkatkan kompetensi, kesiapan, dan keberhasilan mereka bekerja di Jepang.

Salah satu kompetensi utama adalah pemahaman tentang etos kerja Jepang, yang mencakup nilai-nilai seperti kedisiplinan, ketepatan waktu, kerja tim, komunikasi formal, hierarki organisasi, serta dedikasi terhadap pekerjaan. Studi-studi tentang budaya kerja Jepang menunjukkan bahwa keberhasilan tenaga kerja asing sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka beradaptasi terhadap nilai-nilai tersebut [9],[10],[11], [12]. Interaksi sosial seperti *nomikai* juga berperan penting dalam membangun relasi profesional di lingkungan kerja [13], [14], [15].

Berdasarkan kebutuhan tersebut, kegiatan pengabdian ini dilaksanakan untuk memberikan pelatihan mengenai etos kerja Jepang kepada pemuda di Sulawesi Utara yang berminat mengikuti program magang atau skema kerja ke Jepang. Tujuan kegiatan adalah meningkatkan pemahaman peserta mengenai etos kerja Jepang, budaya kerja, komunikasi dasar bahasa Jepang, serta kesiapan menghadapi lingkungan kerja Jepang. Kegiatan ini merupakan bentuk hilirisasi dari kajian mengenai budaya kerja Jepang dan adaptasi tenaga kerja asing, sekaligus mendukung upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia.

METODE

Khalayan sasaran kegiatan ini adalah para pemuda di Sulawesi Utara sebanyak 23 peserta yang berasal dari Kota Manado (47,9%) dan Kota Tomohon (21,7%), terdiri atas 11 laki-laki dan 12 perempuan. Peserta yang memilih program Magang Teknis atau *Technical Intern Training Program (Ginou jisshuusei)* sebanyak 21 orang dan yang memiliki program SSW (*Specified Skilled Worker*) sebanyak 2 orang.

Kegiatan PKM dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu tahap sosialisasi, tahap pelaksanaan pelatihan (dua pertemuan), dan tahap evaluasi. Tahap sosialisasi dilakukan melalui penyebaran informasi kepada calon peserta mengenai peluang kerja di Jepang dan pentingnya memahami etos kerja Jepang. Tahap pelaksanaan terdiri atas dua pertemuan inti.

Pada pertemuan pertama, peserta diperkenalkan pada konsep etos kerja Jepang yang mencakup prinsip Bushidō, disiplin kerja, ketepatan waktu, kerja tim, Kaizen, 5-S (*seiri, seiton, , seisou, seiketsu, shitsuke*), HORENSO, serta etika komunikasi formal. Materi ini meningkatkan pemahaman peserta mengenai sistem kerja Jepang dan perbedaan budaya kerja antara Indonesia dan Jepang.

Pada pertemuan kedua, pelatihan difokuskan pada penguasaan bahasa Jepang dasar yang digunakan dalam dunia kerja serta simulasi situasi kerja, seperti proses pelaporan kepada atasan, kerja sama tim, dan penyelesaian tugas dalam batas waktu.

Tahap evaluasi dilakukan melalui pengisian angket dan simulasi praktik untuk menilai pemahaman peserta, perubahan sikap, dan kesiapan mereka dalam menerapkan etos kerja Jepang.

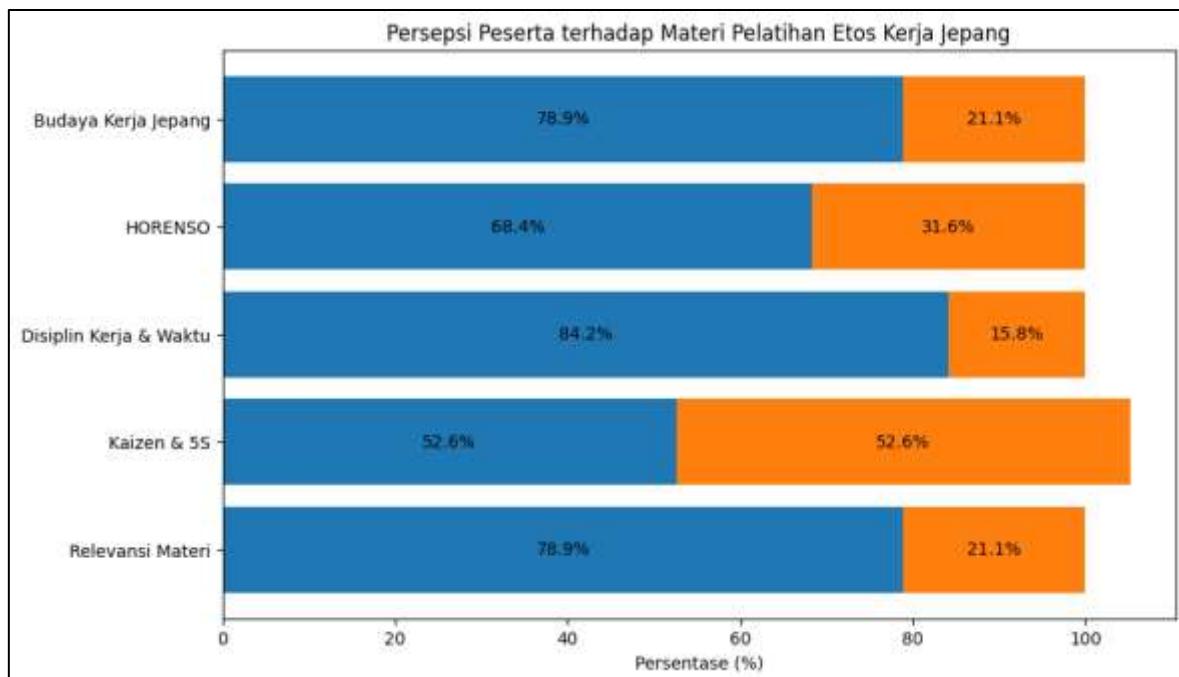
HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diikuti oleh 23 peserta yang terdiri atas 11 peserta laki-laki dan 12 peserta perempuan. Berdasarkan rentang usia, mayoritas peserta berada pada usia produktif 20–25 tahun, diikuti kelompok usia 26–30 tahun dan di atas 31 tahun. Sebagian besar peserta merupakan calon peserta Program Magang Teknis, sedangkan sebagian kecil merupakan calon tenaga kerja berketerampilan khusus. Peserta berasal dari beberapa wilayah di Sulawesi Utara, dengan proporsi terbesar berasal dari Kota Manado dan Kota Tomohon. Profil peserta tersebut menunjukkan bahwa kegiatan telah menjangkau kelompok sasaran yang relevan dengan kebutuhan program pemagangan dan kerja ke Jepang.

Kegiatan PKM dilaksanakan dalam tiga tahap, yaitu tahap sosialisasi, tahap pelaksanaan pelatihan yang terdiri atas dua pertemuan, dan tahap evaluasi. Tahap sosialisasi bertujuan memberikan informasi awal mengenai

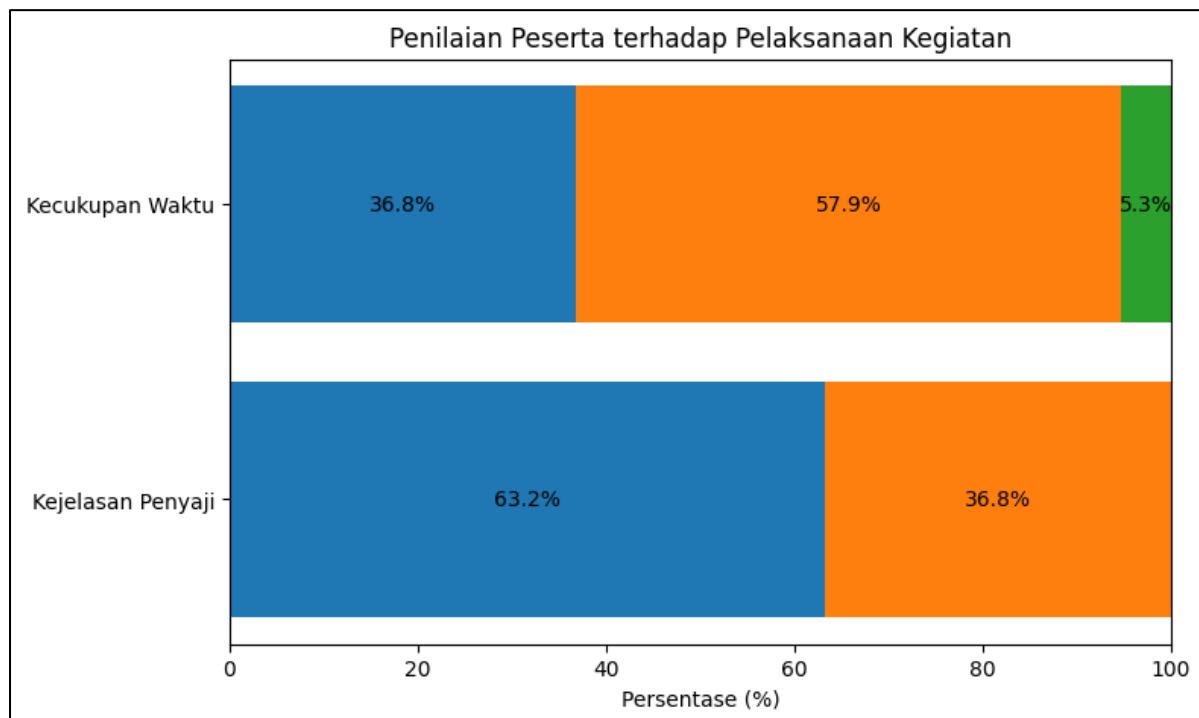
peluang kerja di Jepang dan pentingnya pemahaman etos kerja Jepang. Tahap pelaksanaan dimulai dengan pertemuan pertama yang membahas konsep etos kerja dan budaya kerja Jepang, meliputi prinsip Bushidō, disiplin kerja dan ketepatan waktu, kerja tim, perbaikan berkelanjutan, lima prinsip ketertiban kerja, tata cara pelaporan dan komunikasi kerja, serta etika komunikasi formal. Pertemuan kedua difokuskan pada pelatihan bahasa Jepang dasar yang digunakan dalam dunia kerja dan simulasi situasi kerja, seperti pelaporan kepada atasan, kerja sama tim, dan penyelesaian tugas sesuai batas waktu. Tahap evaluasi dilakukan melalui pengisian angket dan simulasi praktik untuk menilai pemahaman, sikap, dan kesiapan peserta.

Persepsi peserta terhadap materi pelatihan etos kerja Jepang ditunjukkan pada **Gambar 1**. Secara umum, seluruh indikator materi memperoleh respons yang sangat positif. Mayoritas peserta menyatakan bahwa materi pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka dan mudah dipahami. Materi mengenai perbaikan berkelanjutan dan ketertiban kerja dinilai bermanfaat sebagai bekal menghadapi dunia kerja Jepang. Pemahaman terhadap disiplin kerja dan ketepatan waktu juga menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi, yang menandakan meningkatnya kesadaran peserta terhadap pentingnya kedisiplinan sebagai nilai utama dalam budaya kerja Jepang. Selain itu, materi tentang tata cara pelaporan dan komunikasi kerja dinilai membantu peserta memahami pola komunikasi profesional di perusahaan Jepang. Temuan ini menunjukkan bahwa isi pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan peserta sebagai calon tenaga kerja ke Jepang.



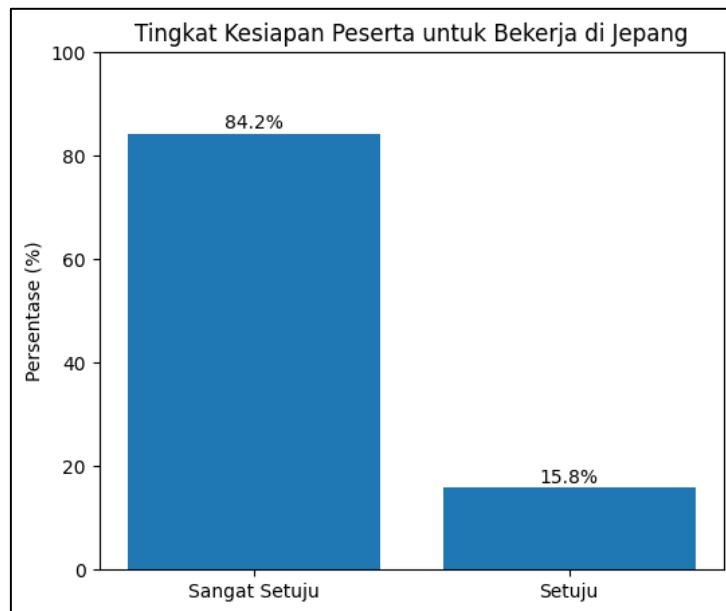
Gambar 1. Persepsi Peserta terhadap Materi Pelatihan Etos Kerja Jepang

Gambaran penilaian peserta terhadap pelaksanaan kegiatan, khususnya kejelasan penyampaian materi dan kecukupan waktu, disajikan pada **Gambar 2**. Sebagian besar peserta menilai bahwa penyampaian materi dilakukan secara jelas dan menarik, yang mendukung efektivitas proses pembelajaran. Dari sisi durasi kegiatan, mayoritas peserta menyatakan bahwa waktu pelatihan sudah cukup, meskipun terdapat sebagian kecil peserta yang menilai waktu pelaksanaan masih perlu ditambah. Hal ini menunjukkan bahwa metode dan teknik penyampaian pelatihan telah berjalan dengan baik, namun pengembangan program di masa mendatang perlu mempertimbangkan penambahan waktu agar materi dapat dipahami lebih mendalam.



Gambar 2. Penilaian Peserta terhadap Pelaksanaan Kegiatan

Dampak kegiatan terhadap kesiapan peserta untuk bekerja di Jepang ditunjukkan pada **Gambar 3**. Hampir seluruh peserta menyatakan bahwa mereka merasa lebih siap untuk bekerja di Jepang setelah mengikuti kegiatan ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pemahaman kognitif peserta terhadap etos dan budaya kerja Jepang, tetapi juga memberikan pengaruh positif terhadap sikap dan kesiapan mental mereka dalam menghadapi dunia kerja Jepang. Peningkatan kesiapan ini merupakan indikator penting keberhasilan kegiatan pengabdian, terutama dalam konteks persiapan calon tenaga kerja.



Gambar 3. Tingkat Kesiapan Peserta untuk Bekerja di Jepang

Analisis jawaban terbuka memperkuat temuan kuantitatif tersebut. Peserta menyebutkan bahwa materi mengenai disiplin kerja, nilai ketekunan, tata cara pelaporan, dan budaya kerja Jepang merupakan materi yang paling bermanfaat. Kendala utama yang dihadapi peserta adalah kesulitan mengingat istilah bahasa Jepang dan

keterbatasan waktu pelatihan. Oleh karena itu, kegiatan ini memiliki peluang pengembangan lebih lanjut melalui penambahan durasi pelatihan, penguatan praktik simulasi, serta penggunaan media pembelajaran yang lebih variatif.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan positif pada aspek sikap, pemahaman budaya, dan kesiapan kerja peserta. Keunggulan kegiatan ini terletak pada relevansi materi dengan kebutuhan peserta dan metode pelatihan yang aplikatif. Adapun keterbatasan kegiatan terutama terkait dengan waktu pelaksanaan yang relatif singkat. Meskipun demikian, kegiatan ini memiliki potensi besar untuk dikembangkan menjadi program pelatihan berkelanjutan dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja Indonesia yang siap beradaptasi dan bekerja di Jepang.

KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan etos kerja Jepang ini telah berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai budaya kerja Jepang, nilai-nilai disiplin, kerja sama tim, dan etika komunikasi yang diperlukan dalam lingkungan kerja Jepang. Peserta juga menunjukkan peningkatan kesiapan mental dan keterampilan dasar bahasa Jepang yang menjadi bekal penting dalam mengikuti program magang dan skema kerja terampil. Pelatihan ini memiliki kelebihan berupa metode pembelajaran yang aplikatif, relevansi materi dengan kebutuhan peserta, serta tingginya keterlibatan peserta. Keterbatasan utama terletak pada durasi pelatihan yang singkat dan kesulitan peserta dalam menguasai istilah bahasa Jepang. Meski demikian, kegiatan ini memiliki potensi besar untuk dikembangkan menjadi program pelatihan berkelanjutan yang lebih komprehensif. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini memberikan nilai tambah yang signifikan bagi calon tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di Jepang dan dapat menjadi model pelatihan yang efektif bagi lembaga-lembaga pelatihan kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] L. and W. J. Ministry of Health, “Annual Health, Labour and Welfare Report 2024.” Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw17/index.html>
- [2] L. and W. Ministry of Justice and Ministry of Health, “Population Statistics|National Institute of Population and Social Security Research.” Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/e/zenkoku_e2017/pp_zenkoku2017e.asp
- [3] JITCO., “What is the Technical Intern Training Program? | Supporting the efficient operation of the Technical Intern Training Program | Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization (JITCO).” Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://www.jitco.or.jp/en/regulation/>
- [4] Ministry of Foreign Affairs of Japan, “Apa itu Pekerja Berketerampilan Spesifik? | Jepang Mencari Pekerja Berketerampilan Spesifik!” Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://www.id.emb-japan.go.jp/ssw/overview/>
- [5] Ministry of Foreign Affairs of Japan, “THE GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA ON A BASIC FRAMEWORK FOR PROPER OPERATION OF THE SYSTEM PERTAINING TO FOREIGN HUMAN RESOURCES WITH THE STATUS OF RESIDENCE OF "SPECIFIED SKILLED WORKER ",” 2019.

- [6] Kementerian Kemenaker, "Magang : Kementerian Ketenagakerjaan RI." Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://bantuan.kemnaker.go.id/support/solutions/folders/43000572228>
- [7] Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, "Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017." Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/1525/undang-undang-nomor-18-tahun-2017>
- [8] Indonesia Regulation Database, "PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 8 TAHUN 2022 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2020-2024." Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://www.regulasip.id/book/20148/read>
- [9] H. Ono, "Why Do the Japanese Work Long Hours?," *Japan Labor Issues*, vol. 2 (5), pp. 35–49, Feb. 2018, Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://share.google/dEmKUknJCOVeps1sv>
- [10] K. Chaudhuri and H. Oba, "An empirical study on commitments of Japanese Employees," *International Journal of Applied Management Science*, vol. 8, no. 4, pp. 313–337, 2016, doi: 10.1504/IJAMS.2016.080321.
- [11] J. K. . Liker and Michael. Hoseus, "Toyota culture : the heart and soul of the Toyota way," p. 562, 2008, Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/283311561_Toyota_Culture_The_Heart_and_Soul_of_the_Toyota_Way
- [12] Chie. Nakane, "Japanese society," p. 157, 1970, Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://www.ucpress.edu/books/japanese-society/paper>
- [13] JOBS in Japan, "Nomikai, Nomunication and Exploring the Shifting Traditions in Japanese Work Culture | JOBS IN JAPAN." Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://jobsinjapan.com/living-in-japan-guide/nomikai-nomunication-and-exploring-the-shifting-traditions-in-japanese-work-culture/>
- [14] T. Mori *et al.*, "Workplace Social Support and Work Engagement Among Japanese Workers: A Nationwide Cross-sectional Study," *J Occup Environ Med*, vol. 65, no. 7, pp. E514–E519, Jul. 2023, doi: 10.1097/JOM.0000000000002876.
- [15] H. Pundit, "Unlocking Success in Japan: Navigating Japanese Work Culture - Hire Pundit." Accessed: Dec. 14, 2025. [Online]. Available: <https://hirepundit.com/unlocking-success-in-japan-navigating-japanese-work-culture/>