

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Jepang merupakan negara maju khususnya di benua Asia dalam bidang teknologi dan industri. Jepang saat ini menjadi salah satu negara terkemuka dalam bidang teknologi, terutama barang-barang elektronik dan mesin. Tidak hanya dalam bidang teknologi dan industri, tetapi sektor usaha seperti otomotif dan kebutuhan primer, sekunder, dan tersier lainnya yang menyebabkan kehidupan di Jepang memiliki standar hidup yang tinggi. Saat ini produk Jepang dianggap dan diakui mampu bersaing secara global di pasar Internasional.

Dengan berkembangnya hal tersebut, maka harus ditunjang pula dengan sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam menjalankan sebuah industri besar. Jepang merupakan negara yang memiliki angka kelahiran rendah sehingga sumber daya manusia yang dianggap produktif dalam meningkatkan laju ekonomi negara kurang memadai jumlahnya, sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja asing yang didatangkan dari berbagai negara dan salah satunya Indonesia.

Salah satu upaya dalam menanggulangi masalah yang dihadapi tersebut, pemerintah Jepang melakukan kerjasama dengan berbagai negara dalam memenuhi sumber daya manusia dengan membentuk program pemagangan ke Jepang. Hal ini sangat bertolak belakang dengan sumber daya manusia yang ada di Indonesia yang sangat banyak tersedia.

Dengan meningkatnya populasi di Indonesia, program pemagangan Jepang ini sangat bermanfaat untuk mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia. Istilah program magang bahasa Jepang disebut *Jisshusei*. Sedangkan para pemegang yang menjalani masa magang disebut *kenshusei*.

Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri, Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur berpengalaman dalam rangka menguasai keahlian tertentu. Persiapan pada program pemagangan ini sangat dibutuhkan untuk mampu menyesuaikan hidup dengan budaya dan cara bekerja orang Jepang.

Tujuan dari Program magang ke Jepang ini adalah meningkatkan keterampilan, teknologi, pengetahuan kerja dan etos kerja Jepang dalam rangka pembangunan sumber daya manusia yang diharapkan dapat ikut berperan serta dalam dalam era kompetisi global. Dari aspek teknologi, pemegang merupakan program untuk meningkatkan kemampuan individu dalam suatu sektor tertentu sehingga tercapai level kemampuan pada suatu lingkup pekerjaan dengan indikasi mampu mempraktikkan secara individu.

Dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang berkualitas untuk program magang Jepang, LPK Kebun memberikan tempat pembekalan dan pengajaran untuk para peserta magang yang dinyatakan telah lulus seleksi sebelum berangkat ke Jepang. Persiapan para peserta magang di LPK Kebun dilakukan selama 2 sampai 3 bulan sesuai dengan kontrak dari perusahaan yang bersangkutan. Di LPK Kebun para peserta magang diberikan pengajaran dan pelatihan bahasa Jepang. Selain diajarkan bahasa Jepang, ada pula pengajaran tentang kebudayaan Jepang, cara kerja orang Jepang dan hal-hal yang mengenai tentang bagaimana cara hidup di Jepang sehari-hari. Persiapan pada program pemagangan ini sangat dibutuhkan untuk mampu menyesuaikan hidup dengan budaya dan cara bekerja di Jepang. Dalam hal ini pembekalan yang telah di berikan LPK Kebun kepada pemagang untuk menunjang kegiatan yang dilakukan sebelum ke Jepang menjadi salah satu rumusan masalah dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk menulis Karya Tulis Ilmiah ini dengan judul **“PEMBEKALAN TERHADAP PERSIAPAN PESERTA MAGANG JEPANG DI LPK KEBUN”**

## **B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah**

### 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diperoleh beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hal apa saja yang perlu disiapkan oleh pemegang saat pembekalan sebelum ke Jepang ?
- b. Kendala apa yang dihadapi pemegang dalam mempersiapkan magang ke Jepang ?
- c. Bagaimana cara mengatasi kendala yang dihadapi selama persiapan magang ke Jepang ?

### 2. Batasan Masalah

Berdasarkan dari masalah yang ada, perlu dibuat batasan masalah. Hal ini, ditunjukkan agar pembahasannya tidak terlalu luas. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti pembekalan yang dilakukan di LPK Kebun terhadap persiapan peserta magang ke Jepang.

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian karya tulis ilmiah dengan judul “Pembekalan Terhadap Persiapan Peserta Magang Jepang Di LPK Kebun” adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui hal-hal yang perlu dipersiapkan pemangang sebelum ke Jepang.
- b. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi saat proses persiapan sebelum ke Jepang.
- c. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala akan dihadapi peserta magang selama melakukan persiapan.

## 2. Manfaat penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini akan berguna bagi :

- a. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan mengenai pembekalan terhadap persiapan magang ke Jepang.
- b. Secara praktis, Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat Indonesia yang ingin mengikuti program magang ke Jepang dan memberikan pengetahuan dalam pembekalan yang dilakukan saat persiapan magang ke Jepang.

## **D. Definisi Operasional**

### 1. Pembekalan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian pembekalan adalah proses, cara, dan pembuatan bekal.

## 2. Magang

Diartikan sebagai proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata. selain itu magang adalah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan masalah nyata di sekitar. (Sumardiono,2014,119). Menurut Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemagang adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara teratur antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman,dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan dan keahlian tertentu.

## E. Metode Penelitian

Dalam setiap penelitian yang akan dilakukan terlebih dahulu ditentukan jenis dan metode yang akan digunakan, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Adapun jenis teknik penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini antara lain :

### 1. Studi Pustaka

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan beberapa buku dan jurnal sebagai referensi penelitian.

## 2. Teknik Observasi

Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012,145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dengan ini, penelitian dilakukan dengan cara mengamati aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para peserta magang dalam menerima pembekalan yang diberikan LPK Kebun untuk mempersiapkan magang ke Jepang.

## 3. Teknik Wawancara

Penelitian dilakukan dengan proses tanya jawab kepada pihak pemegang dan pengajar di LPK Kebun mengenai kendala apa saja yang dihadapi dalam pembekalan dalam persiapan magang ke Jepang.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I merupakan Pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah dan Batasan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Definisi Operasional, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II berisi tentang Tinjauan Teoritis,berisikan tentang Pembekalan, Sumber Daya Manusia, Pengertian Pemagangan, dan pelatihan dan Pengembangan.

Bab III berisi tentang Profil Perusahaan yang terdiri dari : Sejarah Perusahaan, Lokasi, Visi dan misi Perusahaan, Kurikulum budaya Jepang di LPK Kebun, Struktur Organisasi, dan Fasilitas.

Bab IV bab ini menguraikan tentang Laporan Hasil Observasi yang berupa : Deskripsi Data, Kendala-kendala Observasi dan Pemecahan Masalah.

Bab V Bab ini merupakan Penutup yang berisi Simpulan dan Saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pembekalan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian pembekalan adalah proses, cara, dan pembuatan bekal.

Dimaksudkan untuk memberikan motivasi dan proses pencairan sikap dan pengetahuan, serta manajemen usaha antara lain: manajemen keuangan, Pasar dan pemasaran, permodalan, studi kelayakan usaha, produksi dan distribusi, serta materi-materi lain yang menunjang pelaksanaan pemagangan. Pembekalan juga merupakan suatu bentuk pertemuan yang bertujuan memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada para peserta agar mereka memiliki wawasan yang lebih luas berkaitan dengan lingkup kerja.

Pembekalan teori yakni suatu teori akan memperoleh arti yang penting, apabila lebih banyak dapat melukiskan, menerangkan, dan meramalkan gejala yang ada (Sugiyono, 2011). Indikator pembekalan teori adalah sebagai berikut ini :

1. Konsep teori, yaitu ide yang diekspresikan dengan simbol atau kata dan bahasa yang digunakan.
2. *Scope* (lingkup), konsep yang bersifat abstrak, konsep yang bersifat kongkret, fenomena sosial diaplikasikan yang lebih luas, dan penguasaan teori.

3. *Relationship*. Hubungan ini seperti pernyataan sebab-akibat, pernyataan teoritis yang memperincikan hubungan antara dua atau lebih variabel, konsep dipertanggungjawabkan oleh variasi, tes empiris atau mengevaluasi sebuah hubungan itu, mekanisme sebab akibat, alasan dari sebuah hubungan, dan pernyataan sesuatu bekerja.

## **B. Sumber Daya Manusia**

Globalisasi telah menjadikan batas-batas antar negara menjadi begitu dekat bahkan hampir tidak ada batasnya. Kerjasama antar negara terjalin dikarenakan adanya interaksi, saling bergantung, saling terkait, saling membutuhkan dan saling mempengaruhi satusama lain. Dengan adanya kepentingan yang saling membutuhkan, maka pada akhirnya timbul adanya kerja sama yang saling mendukung dan saling melengkapi satu sama lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Indonesia dan Jepang memiliki hubungan kerja dalam hal sumber daya manusia yaitu program magang ke Jepang.

Hubungan kerja yaitu adanya suatu proses dinamika kegiatan yang terjadi diantara dua komponen atau lebih untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Dengan kata lain bahwa timbulnya hubungan kerja berarti ada dua orang atau lebih yang melakukan kegiatan sebagaimana kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan (Muslimin,2004,15). Dalam mencapai tujuan hubungan kerja ini, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kegiatan.

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah merupakan faktor produksi yang mempunyai arti yang sangat penting bila dibandingkan dengan faktor produksi lainnya seperti mesin, uang, material, dan sebagainya. (Cahyono,1995,14)

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan&Muhid,2012,305). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting di sebuah organisasi yang membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan bidang fungsional tersendiri dalam organisasi. Bidang sumber daya manusia ini mempunyai dua fungsi pokok, di mana fungsi pertama berkaitan dengan fungsi kedua :

- 1) Untuk menjalin kerjasama dalam pengembangan dan administrasi berbagai kebijakan yang mempengaruhi orang-orang yang membentuk organisasi.
- 2) Untuk membantu para manajer mengelola sumber daya manusia.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan adanya manajemen sumber daya manusia atau personalia.

Menurut Flippo (1980,5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini adalah dengan perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan, dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. (Hani,2014,53).

Perencanaan sumber daya manusia ini memungkinkan organisasi untuk :

1. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.

2. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi di waktu yang akan datang dan efisien.
3. Melakukan pengadaan pekerja baru secara ekonomis.
4. Mengembangkan informasi dasar manajemen sumber daya manusia untuk membantu kegiatan-kegiatan sumber daya manusia dan unit-unit organisasi lainnya.
5. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
6. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

### **C. Progam Pemagangan ke Jepang**

Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam negeri. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur berpengalaman dalam rangka menguasai keahlian tertentu.

Program magang ke Jepang merupakan pelatihan kepada pemegang untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan yang berpengaruh pada kompetensi kerja.

Pengertian Kompetensi Menurut Dharma (dalam Edi Sutrisno, 2010:203) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a) Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- b) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.

- e) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

#### **D. Pelatihan dan Pengembangan**

##### **a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan/pemegang. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan/pemegang dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pengembangan sebaliknya merupakan upaya memberikan kemampuan kepada karyawan/pemegang yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang. (Kaswan,2013,2-3).

Tujuan pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, dan perubahan sikap. Adapun tujuan pengembangan adalah Sumber daya Manusia adalah produktifitas kerja, efisiensi, kecelakaan, moral, dan karir. (Fahreza,2018,1082).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan pada pasal 9 :

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Program-program pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada kategori pokok program latihan dan pengembangan manajemen kerja secara umum yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job* atau metode praktis. Metode *off the job* training adalah teknik-teknik prestasi informasi dan metode-metode simulasi.

Pelatihan adalah salah satu program pendidikan nonformal. Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan pada Pasal 26 ayat 3 :

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (Dale,2013,111).

Dengan kata lain, bahwa sebuah sistem pelatihan sangat dibutuhkan oleh peserta magang karena dengan pelatihan para peserta magang bisa meminimalisir kesenjangan pengetahuan dan keterampilan dalam persiapan mengikuti program magang ke Jepang. Dalam pembelajaran bahasa asing untuk peserta pelatihan ke Jepang, kegiatan pembelajaran lebih difokuskan pada pelaku dan proses pembelajarannya. Hal ini dimaksudkan agar pembelajaran dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

b. Pembelajaran dalam pelatihan

Belajar didefinisikan sebagai perubahan yang relatif permanen dalam perilaku, pemikiran, atau emosi yang terjadi sebagai akibat interaksi seseorang dengan lingkungan. Belajar merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungan. Proses pembelajaran meliputi (Noe, 2002, 118) :

1. Harapan (*expectancy*) merujuk kepada keadaan mental pemangang pada proses pembelajaran. Meliputi motivasi belajar, kemampuan dasar, pemahaman terhadap tujuan pelatihan dan manfaat yang diperoleh dari pembelajaran.
2. Persepsi (*perception*) mengacu kepada kemampuan mengatur pesan dari lingkungan sehingga dapat diproses.
3. Memori kerja (*working memory*) dibatasi oleh jumlah materi yang dapat diproses pada suatu waktu.
4. Penyandian semantik (*semantic encoding*) merupakan proses penyandian yang sebenarnya terhadap pesan-pesan yang masuk.

5. Penyimpanan jangka panjang (*long-term memory*) strategi belajar yang mempengaruhi bagaimana isi pelatihan disandi. Strategi belajar yang dilakukan adalah belajar melalui pengulangan (hafalan), menuntut peserta pelatihan mengaitkan dengan bahan pelatihan, dengan pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang lebih dikenal, (*comprehension monitoring*) peserta pelatihan mengecek pemahamannya dengan mengajukan pertanyaan kepada dirinya sendiri.
6. Retrieval menarik generalisasi (*generalizing*) peserta pelatihan dapat mengidentifikasi pelajaran yang telah dipelajari dan dapat di gunakan untuk mempengaruhi kinerja. bagian terpenting adalah peserta pelatihan dapat mengadaptasi pembelajaran untuk digunakan dalam situasi yang identik, meskipun tidak identik.
7. Kepuasan (*gratification*) merujuk kepada umpan baik yang diterima peserta pelatihan sebagai hasil menggunakan materi pembelajaran.

## **BAB III**

### **PROFIL PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat LPK Kebun**

LPK KEBUN adalah Pusat Studi Bahasa dan Budaya Jepang dan sekaligus menjadi Lembaga Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri (*Sending Organization*). Berdiri sejak 31 Agustus 2018. LPK KEBUN memberi peluang bagi putra putri Indonesia untuk menguasai Bahasa Jepang serta mengikuti program pemagangan di Jepang dalam rangka meningkatkan kualitas dan kompetensi diri. Proses pendidikan yang akan ditempuh calon peserta meliputi bahasa dan budaya Jepang, fisik, mental, disiplin, pembentukan karakter, pendidikan kerohanian, kewirausahaan dan pelatihan teknis yang menyesuaikan dengan bidang kerja peserta di Jepang. LPK KEBUN juga mempersiapkan dan memfasilitasi program pasca magang bagi mereka yang telah menyelesaikan program pemagangan di Jepang. Diharapkan program ini dapat mendorong para alumni peserta untuk memiliki usaha mandiri baik secara individual atau kelompok sesuai dengan pengalaman yang telah didapatkan di Jepang. LPK Kebun memiliki kerjasama dengan perusahaan Jepang dalam program Pemagangan ke Jepang, antara lain:

1. Dainichi Corporation
2. Enomoto Nouzai Co.,Ltd
3. MS Group

4. Union Co.,Ltd
5. Urban Cooperative Association

LPK Kebun menyediakan beberapa program untuk melatih dan mendidik tenaga kerja agar memiliki kompetensi dalam bekerja di Jepang.

1. Pemagangan

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur yang berpengalaman.

2. Sarjana/Profesional

Sarjana/Profesional adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan untuk mempersiapkan lulusan universitas di Indonesia (min. S1) dalam hal pelatihan kerja dan pembekalan bahasa Jepang.

3. Pendidikan bahasa Jepang

Seperti sekolah pada umumnya, pendidikan ini lebih fokus kepada masyarakat Indonesia yang berminat mempelajari bahasa Jepang, budaya, dan etos kerja masyarakat Jepang.

**B. Lokasi**

1. Kantor Pusat : Jalan Cut Mutia No.30, Margahayu, Bekasi Timur,  
Jawa Barat, Indonesia  
No. Telepon : (021) 82678110  
Email : business@kebun.tech
2. Kantor Perwakilan Jepang : Sakae, Naka-ku, Nagoya, Aichi, Jepang  
No. Telepon : 4600-0008

**C. Visi dan Misi**

## 1. Visi

Terwujudnya peserta didik yang cerdas, terampil, mandiri, dan berwawasan international.

## 2. Misi

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat, dan potensi peserta didik.
- b. Membina kemandirian peserta didik melalui kegiatan pembiasaan dan pengembangan diri yang terencana dan berkesinambungan.
- c. Menjalin kerja sama yang harmonis antar warga LPK dan lembaga yang terkait.
- d. Menciptakan ahli-ahli profesional yang sanggup bersaing di era global melalui sistem *internship*/pemagangan dan kerja profesional di Jepang.

**D. Kurikulum budaya Jepang di LPK Kebun**

Kurikulum untuk mengirimkan trainee praktek kerja pada tahap pertama.

1) Kekhasan budaya Jepang

Perbedaan antara Indonesia dan masyarakat Jepang (berdasarkan survei dasar ASEAN Nagoya Club).

2) Alasan pengembangan Jepang

3) Latar belakang sejarah

4) Asal usul Jepang

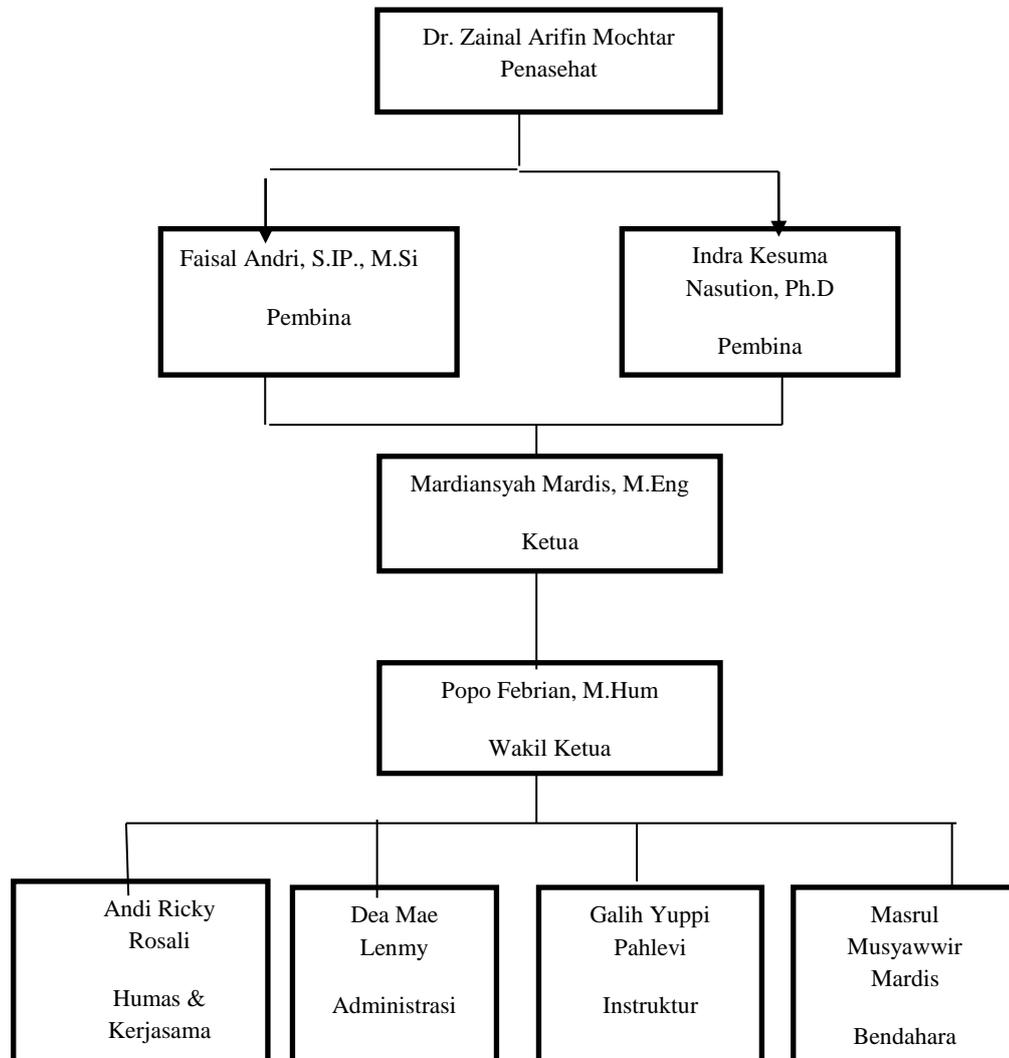
5) Karakteristik pemikiran Jepang

6) Nilai-nilai perusahaan Jepang

7) Hubungan manusia perusahaan Jepang

8) Mengetahui cara bekerja di perusahaan Jepang.

### E. Struktur organisasi



**F. Fasilitas LPK Kebun**

1	Kantor	1 Ruangan	Digunakan untuk kegiatan administrasi dan pembuatan soal bagi pengajar
2	Ruang Rapat	1 Ruangan	digunakan untuk rapat pengajar dan pengurus LPK Kebun
3	Ruang Tamu	1 Ruangan	Ruang tunggu tamu saat berkunjung di LPK Kebun
4	Kelas	3 Ruangan	2 kelas ada di lantai 1, dan 1 kelas ada di lantai 2
5	Ruang Makan	1 Ruangan	makan pagi, siang dan sore dilakukan bersama di ruang makan
6	Ruang Tidur	3 Ruangan	2 ruang tidur perempuan ada di lantai 3 dan 1 ruang kamar laki-laki terdapat di lantai 4
7	Ruang Shodo	1 Ruangan	saat pembelajaran shodo dilakukan didalam ruangan yang sudah dipenuhi dengan fasilitas untuk kegiatan shodo
8	Toilet	4 ruangan	toilet ada disetiap lantai

## BAB IV

### LAPORAN HASIL OBSERVASI

#### A. Deskriptif Data

Pembekalan merupakan suatu proses persiapan dalam pengembangan diri peserta pemegang. Pembelajaran bahasa Jepang di LPK Kebun dibagi menjadi 2 kelas diantaranya :

- a) Kelas pertama (terletak di lantai 1) untuk pemegang yang sudah pernah belajar bahasa Jepang sebelumnya dan kelas kedua (terletak di lantai 2) untuk pemegang yang baru belajar bahasa Jepang.
- b) Untuk pemegang yang sudah pernah belajar bahasa Jepang, selain belajar dari buku *minna no nihongo 1*, pemegang di lantai 1 juga diberikan simulasi pembelajaran tentang JLPT mulai dari tingkat N5 sampai N3.
- c) Untuk pembelajar kelas lantai 2, pemegang hanya berfokus dalam pelajaran di buku *minna no nihongo 1* dan simulasi JLPT tingkat N5. Sebelum berangkat ke Jepang, ada serangkaian pembekalan yang harus peserta pemegang ikuti dalam persiapan sebelum ke Jepang.

Dalam pembekalan ini, para pemegang diberikan keterampilan bahasa Jepang, pengembangan fisik dan mental. Pembekalan dilakukan selama 2 sampai 3 bulan tergantung dari kontrak perusahaan yang terkait. Dalam proses pembekalan terhadap persiapan peserta magang ke Jepang, ada beberapa serangkaian kegiatan yang dilakukan para

pemagang sehari-hari. Berikut merupakan rincian dengan kegiatan pemagang di LPK Kebun :

Jam Ke	Senin	Selasa-Kamis	Jumat	Sabtu	Keterangan
1	5:30-6:30	5:30-6:30	5:30-6:30	5:30-6:30	Taiso (senam rajio pagi)
2	7:30-8:00				Upacara bendera
3	8.00-9.00	8.00-9.00	8.00-9.00	8.00-9.00	Houkoku pagi
4	9:00-10:00	9:00-10:00	9:00-10:00	9:00-10:00	Istirahat
5	10:00-12:00	10:00-12:00	10:00-11:30	10:00-12:00	Pembelajaran Bahasa Jepang
Istirahat, Sholat, Makan Siang (ISHOMA)					
6	13:00-15:00	13:00-15:00	13:00-15:00		Pembelajaran Bahasa Jepang
7	15:00-15:30	15:00-15:30	15:00-15:30		Istirahat
8	15:30-16:30	15:30-16:30	15:30-16:30		Houkoku Sore
9	16:30-17:30	16:30-17:30			Taiso (senam rajio sore)

Selain mempelajari Bahasa Jepang, pemagang dibekali dengan pelatihan fisik dan mental. Berikut merupakan penjelasan dalam pelatihan tersebut :

a. *Taiso*

*Taiso* adalah senam bersama yang dilakukan oleh seluruh para pemagang. Senam yang dilakukan di LPK Kebun adalah *rajio*

*taiso* yang biasa dilakukan di perusahaan Jepang sebelum memulai aktifitas bekerja. Tujuan melakukan *taiso* adalah untuk menjaga kesehatan, meningkatkan kondisi tubuh, dan mengurangi resiko mengidap berbagai gangguan kesehatan. *Taiso* dilakukan dua kali dalam sehari dan dilakukan selama satu jam kecuali pada bulan ramadhan *taiso* dilakukan hanya 30 menit). Setelah *taiso*, biasanya pemegang melakukan aktivitas fisik lainnya seperti *push up*, lari di tempat, dan peregangan otot. Selain melakukan senam, para pemegang juga melakukan olahraga lain seperti voli dan sepak bola yang dilaksanakan di lapangan terdekat dengan LPK Kebun berada.

b. *Houkoku*

*Houkoku* dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai laporan. *Houkoku* yang dilaksanakan di LPK Kebun adalah laporan tentang kegiatan sehari-hari yang telah dilakukan. *Houkoku* dilaksanakan setiap pagi dan sore. *Houkoku* pagi mulai jam 8.00 sampai jam 09.00. Pada saat *houkoku* pagi para pemegang melaporkan kegiatan mulai dari selesainya pelajaran di hari kemarin sampai dengan pagi hari. *Houkoku* sore dilaksanakan mulai jam 15.30 sampai jam 16.30. Pada saat *houkoku* sore, Peserta pemegang melaporkan kegiatan dari bangun tidur sampai dengan berakhirnya pelajaran. Pada *houkoku* sore, Mengumpulkan buku harian dan tugas yang telah diberikan sebelumnya.

Setelah melaporkan kegiatan apa saja yang telah dilakukan, pengajar akan menanyakan kepada pemegang mengenai hal-hal mengenai kegiatan yang telah dilakukan dan pelajaran apa saja yang sudah dipelajari, terkadang pengajar memberikan pertanyaan acak seputar kehidupan sehari-hari.

c. *Shodo*

Di LPK Kebun para pemegang diberi pengenalan tentang seni tradisional Jepang yang dinamakan *shodo*. Di LPK Kebun terdapat ruangan yang digunakan khusus dalam pembuatan kaligrafi Jepang dengan media yang telah disediakan. Dalam pengajaran kaligrafi Jepang ini, pemegang di bebaskan dalam menulis apa saja dengan menggunakan huruf Jepang.

## B. Gambaran Kebiasaan Umum di Jepang

Dalam pembekalan ini, peserta magang dibiasakan dengan menerapkan kebiasaan hidup orang Jepang. pembekalan ini mengenai berbagai macam hal mengenai bagaimana cara mendapatkan kehidupan yang nyaman saat di Jepang. Hal-hal umum kebiasaan orang Jepang yang di pelajari di LPK Kebun :

a) Salam

Di Jepang, akan ada beberapa macam salam yang dilakukan di kelas dan di lingkungan kerja. Salam adalah sejenis etika yang dilakukan oleh orang Jepang.

- b) sebuah salam untuk pertama kali diberikan oleh orang dari posisi sosial yang lebih rendah atau orang yang lebih muda.
- c) salam yang diberikan oleh orang yang terlebih dahulu mengenali orang lainnya.
- d) orang Jepang tidak selalu memiliki budaya berjabat tangan, tetapi dengan cara *ojigi* (membungkuk). Salah satu penggunaan salam di dalam kelas yang diterapkan di LPK Kebun adalah sebelum mulai pelajaran, para pemegang terlebih dahulu memberikan salam yang di pimpin oleh satu orang dengan mengucapkan *kiritsu* dan *rei*. Pada saat diucapkan *kiritsu*, para pemegang berdiri dan melakukan posisi siap yang selanjutnya saat pengucapan *rei* semua akan membungkuk dan memberikan salam kepada guru/pengajar.

Pada saat *houkoku*, pemegang juga diajarkan cara budaya masuk ke dalam suatu ruangan dengan cara mengetuk pintu sebanyak 2-3 kali dan meminta persetujuan untuk masuk ke dalam ruangan. Saat diberikan izin oleh pengajar yang ada di dalam ruangan, pemegang selanjutnya masuk ke dalam ruangan tersebut.

#### a) Penampilan

Di Jepang, penampilan merupakan hal yang sangat penting sebagaimana dikatakan karena penampilan menunjukkan karakter seseorang.

- b) Pemagang dituntut untuk selalu berpakaian rapi agar memberikan perasaan nyaman bagi orang lain. Untuk berpakaian ada ketentuan yang harus di terapkan sehari-hari oleh pemagang yaitu :
  - c) Dalam kegiatan mengajar sehari-hari menggunakan kemeja putih dan celana panjang berwarna hitam, dasi hitam, ikat pinggang, dan kaos kaki berwarna putih. Pada saat melakukan upacara bendera diwajibkan memakai sepatu pantofel hitam.
  - d) Pada saat kegiatan *taiso*, diwajibkan menggunakan seragam olahraga dan sepatu olahraga.
  - e) Untuk laki-laki, potongan rambut sekitar 1-2 cm. Untuk perempuan menggunakan cepol rambut atau untuk yang memakai hijab menggunakan kerudung berwarna hitam.
  - f) Tepat waktu
- Pemagang diajarkan dalam mengatur waktu agar saat bekerja di Jepang selalu tepat waktu dan menghindari keterlambatan, karena saat terlambat dapat merusak reputasi diri dari pandangan orang Jepang. Sesuai dengan budaya Jepang yang selalu memperhatikan waktu dalam setiap kegiatan. Pengajar memberikan hukuman kepada pemagang jika terlambat masuk kedalam kelas dengan tugas membuat *sakubun* (karangan).

## C. Pelajaran bahasa Jepang yang diajarkan di LPK Kebun

### 1. Bunpo (Gramatika Bahasa Jepang)

Pengajaran bunpo di LPK Kebun menggunakan buku *minna no nihongo*. Peserta magang diajarkan menulis bahasa Jepang dengan tata bahasa yang sesuai. Dalam pengajaran bunpou ini, pemegang juga diberikan pembekalan dengan kosa kata yang harus dihafalkan sehari-hari. Pelajaran bunpou di LPK Kebun menggunakan beragam metode dalam pengajaran. Contohnya visualisasi dengan memberikan contoh gambar atau peragaan dalam memahami suatu tata bahasa yang dipelajari. Pada pembelajaran bunpou ini, pemegang akan ditugaskan untuk membuat contoh kalimat untuk mengetahui pemahaman yang telah dipelajari sebelumnya.

### 2. Chokai (Menyimak)

*Chokai* merupakan pelajaran dalam hal mendengarkan (*listening*). Pada pelajaran *chokai* di LPK Kebun, materi yang digunakan berasal dari materi JLPT dan Lagu Jepang. Pada pelajaran *chokai* pemegang diberikan soal-soal N5 dengan pengisian jawaban menggunakan tata cara pada saat melakukan ujian JLPT (*Japanese-Language Proficiency Test*) sesungguhnya. Saat pelajaran *chokai* menggunakan lagu bahasa Jepang, para pemegang akan menuliskan lirik lagu dari lagu yang diputarkan oleh pengajar dan setelahnya akan diartikan secara berkelompok.

### 3. Kaiwa (Berbicara)

Dalam bahasa Indonesia *kaiwa* dapat diartikan dengan percakapan. Pelajaran *kaiwa* ini, pemegang diberikan tugas untuk membuat sebuah percakapan tentang kehidupan sehari-hari atau tentang topik *bunpou* yang telah dipelajari di pelajaran sebelumnya. Dalam pelajaran *kaiwa*, pemegang membuat kelompok dan menampilkannya sebagai *roleplay* di depan kelas. Media pembelajaran *kaiwa* di LPK Kebun menggunakan buku panduan di buku *minna no nihongo* atau dengan menonton video percakapan bahasa Jepang dan kemudian ditugaskan untuk membuat percakapan dengan tema yang sama dari video yang telah ditonton sebelumnya.

#### 4. *Dokkai* (Membaca)

Pada pelajaran *dokkai*, peserta magang dilatih untuk terampil dalam kemampuan membaca. Sumber wacana berasal dari buku *minna no nihongo 1* atau dari soal-soal *noryoku shiken N5*. Dalam pelajaran *dokkai* ini peserta magang diberi kesempatan dalam membaca suatu wacana dan menerjemahkan secara langsung untuk memahami isi wacana. Dalam pelajaran *dokkai* ini, *moji* (*hiragana, katakana, kanji*) dan kosa kata sangat berperan satu sama lain agar membaca suatu wacana dengan baik.

#### 5. *Sakubun* (Menulis)

Setiap hari peserta magang ditugaskan untuk menuliskan kegiatan sehari-hari didalam buku harian yang akan diperiksa setiap sore oleh pengajar. Kemampuan menulis didasari oleh penguasaan terhadap

pelajaran tata bahasa, huruf, dan kosa kata. Penulisan buku harian bertujuan untuk membiasakan pemegang menulis karangan dalam bahasa Jepang yang baik dan benar.

#### 6. Budaya Jepang

Pembelajaran budaya Jepang bermanfaat untuk mengetahui gambaran seputar suatu cara hidup di Jepang yang memiliki ciri khas tersendiri. Sumber pembelajaran budaya Jepang di LPK Kebun dengan pengalaman para pengajar yang pernah tinggal dan bekerja di Jepang maupun dengan menonton film video atau film seputar dengan kebudayaan Jepang. Dengan menggunakan proyektor, pemegang menonton bersama tentang budaya Jepang seperti kehidupan di Jepang, transportasi di Jepang, cara kerja orang Jepang di berbagai bidang pekerjaan, dan film Jepang yang mengangkat budaya Jepang dalam jalan cerita film tersebut.

#### 7. Pengetahuan tambahan lainnya

Pada bagian ini, tambahan pengetahuan berupa pengetahuan Undang-Undang perlindungan imigrasi, hukum ketenagakerjaan Jepang, dan bagaimana berurusan dengan aktivitas ilegal. Pengetahuan tambahan ini bertujuan agar peserta magang mengetahui hak dan kewajiban sebagai pemegang. Selain itu, tujuan dari pembelajaran ini adalah untuk membantu peserta magang ketika mengalami suatu masalah pada saat di Jepang.

#### **D. Metode pembelajaran di LPK Kebun**

Masa pembekalan ini, para peserta magang dituntut untuk belajar cepat dengan masa pelatihan yang singkat. Dalam membantu pemagang dalam belajar cepat, pihak LPK Kebun memberikan pembekalan yang berupa :

- a) Penghafalan *kotoba* (kosa kata), pengajar memberikan beberapa kotoba baru dalam setiap harinya, dan diharapkan pemagang dapat menghafal semua kosa kata yang telah diberikan.
- b) Penulisan *Nikki* (buku harian) setiap hari. Manfaat dari penulisan buku harian setiap hari adalah selain untuk menuliskan kegiatan sehari-hari dan juga dapat mengaplikasikan pelajaran yang telah dipelajari sebelumnya. Dalam setiap hari penulisan buku harian dikumpulkan dan di periksa oleh pengajar. Jika ada kosa kata atau kanji yang salah dapat diberikan catatan agar dapat dijadikan pelajaran oleh pemagang agar tidak salah kembali.
- c) Memperbanyak ujian dan tes kemampuan diri. Pengajar akan sering memberikan ujian setelah apa yang telah dipelajari, sehingga para pemagang akan terus belajar dan meminimalisir pelajaran akan lupa setelah dipelajari. Nilai dari setiap ujian yang telah dilakukan di tulis dalam kolom penilaian yang telah ditempelkan di dalam kelas, kolom penilaian ini juga dapat menjadi monitoring perkembangan dalam pembelajaran.

d) Metode belajar yang digunakan pengajar beragam. Di LPK Kebun, pengajar menggunakan variasi dalam mengajar agar suasana belajar tidak monoton dan pemagang merasa tidak bosan diantaranya :

1. Pengajar menggunakan teka teki silang sebagai metode belajar.

Para pemagang ditugaskan membuat TTS tetapi tidak untuk diisi sendiri melainkan saling bertukar dengan pemagang lainnya untuk diisi.

2. Pemagang di perintahkan untuk mengeluarkan ketas selebar

dan kemudian pengajar memberikan satu kalimat kemudian para pemagang diharuskan untuk melanjutkan kalimat selanjutnya selama satu menit dan kertas tersebut akan diserahkan kepada pemagang disampingnya jika satu menit sudah berakhir, selanjutnya orang yang menerima kertas tersebut akan melanjutkan kalimat dari sebelumnya selama satu menit. Dan begitu selanjutnya sampai perintah untuk selesai mengerjakan.

#### **E. Kendala yang dihadapi pemagang saat pembekalan persiapan magang ke Jepang.**

1. Lapangan

Peserta magang di LPK Kebun setiap hari melakukan kegiatan olahraga seperti senam, bermain sepak bola atau voli. Dalam hal ini, kendala saat kegiatan olahraga khususnya saat bermain sepak bola dan voli adalah lapangan yang kurang luas dan menyebabkan seringnya bola ke luar jalan

raya yang terdapat banyak kendaraan lewat yang dimana lapangan LPK Kebun berada.

## 2. Tenaga pengajar

LPK Kebun memiliki 3 tenaga pengajar (pengajar khusus taiko, dan 2 pengajar bahasa Jepang). Salah satu pengajar bahasa Jepang di LPK Kebun merupakan wakil ketua lembaga. Banyaknya kegiatan yang dilakukan sebagai wakil ketua lembaga, menyebabkan pengajaran hanya bisa dilakukan 3 kali dalam seminggu. Terkadang dengan adanya rapat yang tidak diperkirakan sebelumnya membuat pembelajaran tidak bisa dilakukan oleh pengajar.

## **F. Cara Mengatasi Kendala Selama Persiapan Magang**

### 1. Pergi ke Lapangan terdekat

Karena lapangan yang berada di LPK Kebun tidak memungkinkan untuk kegiatan bermain sepak bola dan voli, oleh karena itu pengajar beserta peserta magang saat sore hari pergi ke lapangan terdekat LPK Kebun dan melakukan olahraga seperti lari berkeliling lapangan, bermain sepak bola dan voli. Di lapangan yang lebih besar, seluruh peserta magang dapat berolahraga dengan leluasa.

### 2. Penggabungan kelas

LPK Kebun memiliki 2 kelas yang dibedakan sesuai kemampuan, oleh karena itu tenaga pengajar di LPK kebun ada 2 orang yang masing-masing mengajar di setiap kelas. Karena salah satu tenaga

pengajar menjabat sebagai wakil ketua lembaga dengan kegiatan yang cukup banyak dan tidak bisa setiap hari berada di LPK Kebun, oleh karena itu untuk mengisi kegiatan belajar adalah dengan menggabungkan kelas menjadi satu dengan satu tenaga pengajar.