

Pelatihan Bahasa Jepang Untuk Persiapan Peserta Magang Di LPK Taiyou Edu Indonesia

Yasmin N. Hasna¹, Safuri Musa², Dayat Hidayat³

^{1,2,3} Program Studi Pendidikan Masyarakat, Universitas Singaperbangsa Karawang
e-mail: yasmintawin@gmail.com¹, safuri@unsika.ac.id²,
Dayat.hidayat@fkip.unsika.ac.id³

Abstrak

Pelatihan bahasa Jepang merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal yang berperan dalam mempersiapkan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi bahasa, karakter kerja, dan kesiapan memasuki dunia kerja internasional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan bahasa Jepang di LPK Taiyou Edu Indonesia, menganalisis perubahan kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan program. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi terhadap pengelola, tutor, dan peserta pelatihan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik triangulasi untuk meningkatkan keabsahan temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara sistematis melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang saling berkaitan. Proses pembelajaran tidak hanya berorientasi pada penguasaan kemampuan bahasa Jepang, tetapi juga membangun kedisiplinan, kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, serta kesiapan kerja peserta melalui latihan komunikasi, pembiasaan budaya kerja Jepang, dan evaluasi berkelanjutan. Keberhasilan pelatihan didukung oleh motivasi peserta, kompetensi tutor, dukungan keluarga, lingkungan belajar yang kondusif, dan ketersediaan sarana pembelajaran. Sementara itu, keterbatasan kemampuan komunikasi, kesulitan menghafal kosakata, adaptasi terhadap budaya disiplin, rasa kurang percaya diri, dan keterbatasan biaya masih menjadi kendala dalam proses pembelajaran. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan bahasa Jepang di lembaga pendidikan nonformal tidak hanya berfungsi meningkatkan kompetensi linguistik, tetapi juga menjadi proses pembelajaran berbasis pengalaman yang membentuk karakter kerja dan kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja global.

Kata Kunci: Pelatihan Bahasa Jepang, Pendidikan Nonformal, Lembaga Pelatihan Kerja, Kompetensi Peserta, Kesiapan Kerja.

Abstract

Japanese language training is one of the forms of non-formal education that contributes to preparing human resources with language competence, work character, and readiness to

enter the international labor market. This study aims to describe the implementation of the Japanese language training program at LPK Taiyou Edu Indonesia, analyze participants' competency development after completing the training, and identify the supporting and inhibiting factors influencing the program's implementation. This study employed a qualitative approach using a case study design. Data were collected through observations, in-depth interviews, and documentation involving the institution's management, instructors, and training participants. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing, while source triangulation was applied to enhance the credibility of the findings. The findings indicate that the training program was implemented systematically through interconnected stages of planning, implementation, and evaluation. The learning process was designed not only to improve Japanese language proficiency but also to develop work discipline, self-confidence, adaptability, and job readiness through intensive communication practice, the internalization of Japanese workplace culture, and continuous evaluation. The effectiveness of the program was supported by participants' motivation, instructor competence, family support, a conducive learning environment, and adequate learning facilities. However, several challenges remained, including limited communication skills, difficulties in vocabulary retention, adaptation to Japanese work discipline, lack of self-confidence, and financial constraints. The study concludes that Japanese language training in non-formal education institutions serves not only as a medium for developing linguistic competence but also as an experiential learning process that strengthens work character and prepares participants for the demands of the global labor market.

Keywords: Japanese Language Training, Non-Formal Education, Training Institution, Participant Competence, Work Readiness.

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan proses pembelajaran sepanjang hayat yang berlangsung melalui jalur formal, nonformal, dan informal sebagai satu kesatuan sistem pendidikan nasional. Di tengah perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan meningkatnya tuntutan kompetensi dunia kerja global, pendidikan nonformal semakin memperoleh peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan berbasis kebutuhan masyarakat. Berbeda dengan pendidikan formal yang berorientasi pada jenjang pendidikan, pendidikan nonformal lebih menekankan pada pengembangan kompetensi yang bersifat aplikatif, fleksibel, dan responsif terhadap dinamika dunia kerja. Oleh karena itu, lembaga kursus dan pelatihan (LKP) menjadi salah satu instrumen penting dalam mempersiapkan masyarakat agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri maupun pasar kerja internasional.

Dalam perspektif pendidikan masyarakat, pelatihan tidak hanya dipahami sebagai proses penyampaian pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi merupakan proses pemberdayaan yang memungkinkan peserta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kepercayaan diri secara berkelanjutan. Musa (2014) menjelaskan bahwa

pembelajaran orang dewasa dibangun atas prinsip kebutuhan belajar, pengalaman sebagai sumber belajar utama, kesiapan belajar, orientasi pemecahan masalah, serta penghargaan terhadap kemandirian peserta. Dengan demikian, keberhasilan suatu program pelatihan sangat dipengaruhi oleh kemampuan penyelenggara menciptakan pengalaman belajar yang bermakna melalui praktik, interaksi, refleksi, dan evaluasi berkelanjutan.

Sejalan dengan perkembangan tersebut, berbagai penelitian mutakhir menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak lagi ditentukan oleh banyaknya materi yang disampaikan, tetapi oleh kualitas proses pembelajaran yang memungkinkan peserta mengalami transformasi kompetensi secara bertahap. Musa dan Nurhayati (2026) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi dalam pendidikan nonformal berlangsung melalui mekanisme pembelajaran yang berulang, dimulai dari proses aktivasi kebutuhan belajar, kolaborasi, implementasi praktik, refleksi, transformasi kompetensi, hingga keberlanjutan penerapan hasil belajar. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pelatihan yang efektif merupakan suatu proses pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning process*), bukan sekadar kegiatan pelatihan yang bersifat sesaat.

Salah satu bentuk pendidikan nonformal yang memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan daya saing tenaga kerja adalah Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP). LKP tidak hanya memberikan keterampilan teknis sesuai bidang pekerjaan, tetapi juga membentuk karakter kerja, kedisiplinan, kemampuan komunikasi, adaptasi budaya, serta kesiapan peserta menghadapi lingkungan kerja yang dinamis. Dalam konteks globalisasi ketenagakerjaan, kebutuhan terhadap tenaga kerja Indonesia yang memiliki kompetensi bahasa asing semakin meningkat, terutama untuk memenuhi permintaan tenaga kerja dan peserta magang di Jepang. Kondisi tersebut mendorong berkembangnya berbagai lembaga pelatihan bahasa Jepang yang berorientasi pada persiapan kerja internasional.

Program magang ke Jepang merupakan salah satu peluang strategis bagi masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman kerja, serta kesejahteraan ekonomi. Namun demikian, keberhasilan mengikuti program magang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan, melainkan juga oleh kemampuan berkomunikasi menggunakan bahasa Jepang, memahami budaya kerja (*work culture*), etos disiplin, serta kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang memiliki karakteristik berbeda dengan Indonesia. Oleh karena itu, pelatihan bahasa Jepang memiliki posisi yang sangat penting sebagai fondasi utama dalam membangun kesiapan kerja (*work readiness*) peserta magang.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan bahasa yang efektif tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan linguistik, tetapi juga harus memberikan pengalaman belajar yang kontekstual melalui latihan komunikasi, simulasi situasi kerja, praktik percakapan, pembiasaan budaya, dan evaluasi berkelanjutan. Pembelajaran yang bersifat partisipatif memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan kompetensi secara lebih optimal dibandingkan pembelajaran yang hanya berpusat pada penyampaian materi. Prinsip tersebut selaras dengan konsep andragogi yang menempatkan peserta

sebagai subjek aktif dalam proses belajar, sedangkan tutor berperan sebagai fasilitator yang membimbing peserta membangun pengalaman belajar secara mandiri.

Selain pendekatan pembelajaran, kualitas penyelenggaraan program pelatihan juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan peserta. Musa, Nurhayati, dan Muhyiddin (2024) menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan program pendidikan nonformal, kompetensi fasilitator, serta keberlanjutan proses pendampingan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas hasil belajar peserta. Penelitian lain oleh Musa, Nurjanah, dan Santika (2025) juga menunjukkan bahwa pelatihan berbasis praktik yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk melakukan latihan secara langsung menghasilkan peningkatan kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan pembelajaran yang hanya bersifat teoritis. Temuan-temuan tersebut menguatkan bahwa kualitas proses pelatihan merupakan faktor penting dalam menghasilkan lulusan yang memiliki kesiapan memasuki dunia kerja.

LPK Taiyou Edu Indonesia merupakan salah satu lembaga kursus dan pelatihan yang secara khusus mempersiapkan calon peserta magang ke Jepang melalui pembelajaran bahasa Jepang, pembentukan karakter kerja, latihan komunikasi, serta pengenalan budaya kerja Jepang. Program pelatihan yang dilaksanakan tidak hanya berorientasi pada penguasaan materi bahasa, tetapi juga membangun disiplin, tanggung jawab, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan menghadapi lingkungan kerja internasional. Karakteristik tersebut menjadikan LPK Taiyou Edu Indonesia sebagai konteks yang menarik untuk dikaji dalam perspektif pendidikan nonformal.

Meskipun berbagai penelitian mengenai pelatihan bahasa maupun pelatihan kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada efektivitas pembelajaran atau peningkatan kompetensi peserta secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji keterkaitan antara proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pelatihan, perubahan kompetensi peserta pada ranah kognitif, afektif, dan psikomotor, serta faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pelatihan bahasa Jepang di lembaga pendidikan nonformal masih relatif terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji pelatihan bahasa Jepang sebagai suatu proses pembelajaran berkelanjutan yang membentuk kesiapan kerja melalui pengalaman belajar, praktik, refleksi, dan pembiasaan budaya kerja.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan bahasa Jepang di LPK Taiyou Edu Indonesia, menganalisis perubahan kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian pendidikan nonformal, khususnya mengenai pengelolaan program pelatihan berbasis kompetensi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang siap memasuki dunia kerja global.

METODE

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami pelatihan bahasa Jepang berdasarkan proses yang berlangsung di lembaga dan pengalaman pihak yang terlibat langsung. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian tidak berupaya menghitung hubungan antarvariabel, melainkan menelusuri bagaimana program direncanakan, dijalankan, dinilai, dan dirasakan oleh peserta. Creswell dan Poth (2018)

menjelaskan bahwa penelitian kualitatif memberi ruang untuk memahami makna yang dibentuk individu atau kelompok terhadap suatu persoalan, sedangkan Moleong (2021) menekankan pentingnya pembacaan fenomena secara utuh dalam konteks alamiah. Bentuk deskriptif digunakan untuk menyajikan fakta lapangan secara runtut dan tetap dekat dengan data yang diperoleh (Sugiyono, 2023).

Lokasi penelitian berada di LPK Taiyou Edu Indonesia, Pekayon Jaya, Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat. Pengumpulan data dilaksanakan pada April 2026. Informan terdiri atas empat orang, yaitu seorang manajer yang sekaligus menjadi tutor dan tiga peserta yang masih aktif mengikuti pelatihan. Manajer sekaligus tutor dipilih karena memahami kebijakan lembaga, perencanaan pembelajaran, pola evaluasi, dan perkembangan peserta, sedangkan ketiga peserta memberikan informasi mengenai pengalaman belajar, perubahan kemampuan, dukungan yang diterima, serta kesulitan yang mereka hadapi selama mengikuti program.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Wawancara diarahkan pada tujuan pelatihan, karakteristik peserta, materi, sarana, jadwal, metode pembelajaran, bentuk evaluasi, hasil belajar, serta faktor pendukung dan penghambat. Observasi dilakukan selama kegiatan pembelajaran untuk melihat kehadiran peserta, penggunaan media, interaksi dengan tutor, latihan bahasa, dan penerapan disiplin. Dokumentasi meliputi profil lembaga, jadwal kegiatan, modul, lembar latihan, serta foto kegiatan yang relevan dengan fokus penelitian. Ketiga teknik digunakan secara beriringan agar keterangan informan dapat dibandingkan dengan situasi yang tampak di lapangan.

Analisis data mengikuti model interaktif yang mencakup reduksi, penyajian, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Data wawancara, catatan observasi, dan dokumentasi terlebih dahulu dipilah berdasarkan fokus penelitian. Informasi yang memiliki hubungan kemudian disusun dalam uraian tematik untuk melihat pola antara perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hasil belajar, dan hambatan peserta. Kesimpulan tidak ditarik sekali jadi, tetapi diperiksa kembali sepanjang proses analisis. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan keterangan manajer-tutor dan peserta, mencocokkan hasil wawancara dengan observasi serta dokumentasi, dan melakukan konfirmasi kembali kepada informan ketika ditemukan informasi yang belum jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

LPK Taiyou Edu Indonesia berperan sebagai lembaga persiapan bagi calon peserta yang ingin mengikuti program magang dan bekerja di Jepang. Lembaga berlokasi di kawasan Grand Galaxy City, Bekasi Selatan, dengan fasilitas berupa ruang kelas, meja dan kursi, papan tulis, proyektor, modul pembelajaran, serta asrama. Bidang penempatan peserta meliputi konstruksi, perancah gedung, pengepresan logam, kebersihan gedung, perhotelan, dan pengelasan. Perbedaan bidang tersebut tidak mengubah kebutuhan dasar peserta, karena seluruhnya tetap memerlukan kemampuan memahami instruksi, berkomunikasi, dan mengikuti pola kerja yang disiplin.

Perencanaan program dimulai dari penetapan tujuan yang cukup jelas, yaitu membekali peserta dengan kemampuan bahasa Jepang dan kesiapan mengikuti magang. Tujuan itu dipahami oleh tutor maupun peserta. Ketiga peserta menyampaikan alasan yang hampir sama, yakni ingin bekerja di Jepang, memperoleh kesempatan ekonomi yang lebih

baik, dan menyiapkan diri sebelum menghadapi kehidupan yang berbeda. Kesamaan tujuan membuat kegiatan belajar memiliki arah yang konkret. Peserta tidak mempelajari bahasa sebagai pengetahuan umum, tetapi sebagai alat yang akan digunakan untuk berkomunikasi dan bertahan dalam lingkungan kerja.

Karakter peserta menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan program, latar belakang pendidikan dan kemampuan awal mereka tidak sepenuhnya sama, tetapi lembaga menempatkan kemauan belajar sebagai syarat yang paling penting. Tutor menilai bahwa peserta yang datang tanpa tujuan kuat lebih mudah kehilangan semangat ketika menghadapi materi yang sulit atau jadwal yang padat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan mengikuti pelatihan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan awal, melainkan juga dengan keteguhan menjalani proses. Sudjana (2007) menempatkan peserta sebagai salah satu komponen utama sistem pelatihan, sehingga kebutuhan, karakter, dan motivasinya perlu dibaca sejak tahap perencanaan.

Materi disusun secara bertahap dari kemampuan paling dasar menuju penggunaan bahasa dalam situasi sehari-hari. Peserta terlebih dahulu mengenal huruf hiragana dan kanji, kosakata, ungkapan salam, kalimat perkenalan, serta tata bahasa sederhana. Setelah dasar tersebut mulai dikuasai, pembelajaran bergerak pada latihan percakapan, penyampaian izin, pertanyaan, dan ungkapan yang berkaitan dengan aktivitas harian maupun pekerjaan. Susunan bertahap membantu peserta yang belum pernah mempelajari bahasa Jepang agar tidak langsung berhadapan dengan materi yang terlalu rumit. Pola ini sejalan dengan Sudjana (2007), yang menekankan perlunya materi dan pengalaman belajar disusun berdasarkan tujuan serta kebutuhan peserta.

Materi bahasa juga dipadukan dengan pengenalan budaya dan etika kerja Jepang. Peserta tidak hanya diminta mengetahui arti sebuah kalimat, tetapi dibiasakan menggunakannya dengan sikap yang tepat. Pembelajaran semacam ini penting karena komunikasi di tempat kerja tidak berdiri terpisah dari aturan, hubungan hierarkis, dan kebiasaan menghargai waktu. Nuraeni (2023) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi kerja membutuhkan keterampilan nonteknis yang membantu tenaga kerja beradaptasi. Dalam konteks pelatihan ini, disiplin, tanggung jawab, dan keberanian berkomunikasi menjadi bagian yang berjalan bersama dengan kemampuan bahasa.

Sarana yang tersedia dinilai cukup memadai oleh tutor dan seluruh peserta, ruang kelas bersih dan tertata, sedangkan buku, modul, papan tulis, proyektor, dan alat tulis digunakan sesuai kebutuhan materi. Fasilitas yang sederhana tidak menjadi kendala karena dapat dimanfaatkan secara konsisten. Modul membantu peserta mengulang materi di luar kelas, papan tulis dipakai untuk menjelaskan bentuk huruf dan pola kalimat, sementara proyektor digunakan ketika materi memerlukan tampilan visual. Temuan ini memperlihatkan bahwa kebermanfaatan sarana tidak hanya ditentukan oleh jumlah perangkat, tetapi oleh kesesuaiannya dengan kegiatan belajar.

Rangkaian perencanaan tersebut memperlihatkan keterhubungan antara tujuan, peserta, materi, dan fasilitas. Natasia (2025) menjelaskan bahwa pengelolaan pelatihan pada pendidikan nonformal perlu dimulai dengan pemetaan kebutuhan agar program tidak terlepas dari kondisi warga belajar. Di LPK Taiyou Edu Indonesia, kebutuhan itu terbaca dari tujuan peserta untuk bekerja di Jepang dan tuntutan komunikasi yang akan mereka hadapi.

Perencanaan belum dituangkan dalam penjelasan analisis kebutuhan yang sangat formal, tetapi keputusan mengenai materi, jadwal, dan pembiasaan menunjukkan bahwa lembaga berusaha menyesuaikan program dengan kebutuhan keberangkatan dan kehidupan kerja peserta.

Pelaksanaan pelatihan berlangsung setiap hari melalui jadwal yang padat dan teratur, kegiatan dimulai pukul 06.00 dengan senam bersama selama kurang lebih tiga puluh menit, kemudian peserta mengikuti pembelajaran bahasa Jepang. Waktu istirahat diberikan pada pagi dan siang hari, sedangkan kegiatan kelas berakhir sekitar pukul 16.00 dan dilanjutkan dengan kebersihan. Susunan jadwal tersebut tidak hanya dimaksudkan untuk mengatur waktu belajar. Rutinitas pagi, ketepatan hadir, kepatuhan terhadap pembagian kegiatan, dan tanggung jawab menjaga kebersihan menjadi cara lembaga membiasakan pola hidup yang lebih disiplin.

Ketiga peserta pada awalnya merasakan jadwal sebagai perubahan yang cukup besar, terutama bagi mereka yang belum terbiasa menjalani kegiatan dari pagi sampai sore dengan aturan yang tetap. Setelah mengikuti rutinitas secara berulang, mereka mulai lebih mudah mengatur waktu dan memahami alasan di balik pembiasaan tersebut. Disiplin tidak diajarkan melalui ceramah khusus, tetapi hadir dalam aktivitas yang dilakukan setiap hari. Temuan ini memperlihatkan bahwa pelatihan berfungsi sebagai proses sosialisasi budaya kerja, sebab peserta mengalami langsung tuntutan ketepatan waktu, keteraturan, dan tanggung jawab sebelum memasuki tempat kerja di Jepang.

Metode pembelajaran memadukan ceramah, diskusi, tanya jawab, dan latihan praktik. Ceramah digunakan ketika tutor memperkenalkan huruf, kosakata, atau pola kalimat baru, sedangkan diskusi dan tanya jawab membuka ruang bagi peserta untuk mengonfirmasi materi yang belum dipahami. Latihan praktik dilakukan melalui penulisan huruf, pengerjaan soal, dan percakapan. Tutor tidak sepenuhnya menggunakan pola yang sama kepada setiap peserta. Perbedaan kemampuan awal direspons melalui penjelasan ulang dan pendekatan yang lebih personal, sehingga peserta yang tertinggal tetap dapat mengikuti pembelajaran.

Suasana kelas berlangsung komunikatif karena tutor berusaha mengurangi jarak yang membuat peserta takut bertanya. Ketiga peserta menggambarkan penjelasan tutor sebagai percakapan yang santai, tetapi tetap terarah. Ketika salah satu peserta mengalami kesulitan, peserta lain ikut membantu menjelaskan. Interaksi semacam ini membangun rasa aman untuk melakukan kesalahan, padahal keberanian mencoba sangat dibutuhkan dalam pembelajaran bahasa. Novitasari dkk. (2022) menunjukkan bahwa pembelajaran andragogis berkembang ketika pengalaman peserta dihargai dan komunikasi berjalan dua arah. Temuan di LPK Taiyou Edu Indonesia memperkuat pandangan tersebut, karena keterlibatan peserta tumbuh melalui kesempatan bertanya, berdiskusi, dan menggunakan bahasa secara langsung.

Peran tutor melampaui penyampaian materi, tutor memantau perkembangan peserta, memberikan dorongan ketika mereka merasa kesulitan, dan membantu menjaga semangat belajar. Andini dkk. (2025) menyatakan bahwa kualitas pembelajaran nonformal dipengaruhi oleh kemampuan instruktur menciptakan proses yang sesuai dengan karakter peserta. Hal itu tampak pada upaya tutor mengenali latar belakang peserta sebelum menentukan cara berkomunikasi. Pendekatan tersebut membuat dukungan yang diberikan tidak terasa sebagai

instruksi yang kaku, tetapi sebagai pendampingan selama peserta menjalani proses yang cukup panjang.

Media belajar digunakan secara fungsional, buku catatan menjadi alat utama untuk menulis kosakata, pola kalimat, serta latihan huruf, sedangkan modul memudahkan peserta mengulang pelajaran setelah kelas selesai. Papan tulis dipakai untuk menunjukkan bentuk huruf dan susunan kalimat, sementara lembar soal membantu tutor melihat pemahaman peserta. Penggunaan media belum banyak bergantung pada teknologi digital, tetapi tidak menghambat proses karena kegiatan utama memang menuntut pengulangan, pencatatan, dan latihan lisan. Pengembangan media digital tetap dapat menjadi langkah berikutnya, khususnya untuk memperbanyak latihan mendengar dan memberi variasi materi tanpa menghilangkan interaksi langsung di kelas.

Bahasa Jepang mulai digunakan dalam interaksi sehari-hari, antara lain ketika peserta mengajukan pertanyaan, meminta izin, memberikan respons, atau berlatih percakapan dengan teman. Pembiasaan tersebut membuat materi tidak berhenti sebagai catatan. Peserta belajar memilih ungkapan dan melafalkannya dalam situasi yang memiliki tujuan. Musa, Nurjanah, dan Santika (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang memberi ruang praktik dapat menghasilkan kemampuan yang lebih nyata. Pada penelitian ini, praktik sehari-hari menjadi jembatan antara pemahaman materi dan keberanian menggunakan bahasa, sehingga peserta perlahan membangun kebiasaan komunikasi.

Evaluasi dilakukan melalui ujian esai setiap Jumat dan pengamatan terhadap penggunaan bahasa selama kegiatan. Ujian mingguan mengukur penguasaan materi yang diberikan dalam satu pekan, sedangkan penilaian praktik melihat kemampuan peserta memahami instruksi, merespons tutor, membaca, menulis, dan melakukan percakapan. Kombinasi tersebut membuat evaluasi tidak bergantung pada satu nilai. Peserta yang belum kuat pada tes tertulis masih dapat menunjukkan perkembangan melalui praktik, sementara kemampuan berbicara tetap perlu ditopang oleh pemahaman kosakata dan tata bahasa.

Pola evaluasi berkelanjutan sejalan dengan fungsi penilaian dalam sistem pelatihan, yaitu memantau ketercapaian tujuan sekaligus memberi dasar untuk memperbaiki pembelajaran (Sudjana, 2007). Penilaian yang hanya dilakukan pada akhir program berisiko terlambat menemukan kesulitan peserta. Ujian mingguan memberi informasi lebih cepat mengenai materi yang belum dikuasai, sedangkan pengamatan harian membantu tutor melihat masalah kepercayaan diri atau pelafalan yang tidak selalu muncul dalam jawaban tertulis. Evaluasi karena itu bekerja sebagai alat pengawasan perkembangan, bukan sekadar penentu lulus atau tidak lulus.

Hasil pelatihan terlihat pada tiga ranah yang saling berkaitan. Pada ranah kognitif, peserta mengalami peningkatan pemahaman mengenai huruf hiragana dan kanji, kosakata, tata bahasa, serta budaya kerja Jepang. Tutor menilai bahwa peserta pada umumnya diarahkan untuk mencapai kemampuan dasar yang setara dengan level N5. Ketiga peserta juga menyatakan bahwa pengetahuan mereka bertambah dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan, terutama dalam memahami bentuk huruf, menyusun ungkapan sederhana, dan mengenali kebiasaan yang akan ditemui di Jepang.

Ranah kognitif tidak hanya tampak dari jawaban ujian, selama observasi, peserta mampu mengikuti instruksi, memberikan respons terhadap pertanyaan tutor, dan

menggunakan kembali materi yang telah dipelajari. Anderson dan Krathwohl (2001) memandang kemampuan kognitif sebagai proses yang bergerak dari mengingat menuju memahami dan menerapkan. Perkembangan peserta dalam penelitian ini berada pada arah tersebut, sebab mereka tidak hanya menghafal kosakata, tetapi mulai menggunakannya dalam kalimat dan percakapan. Zainudin dan Ubabuddin (2023) juga menegaskan bahwa evaluasi kognitif perlu melihat kemampuan peserta mengolah pengetahuan, bukan sekadar menyimpan informasi.

Pada ranah afektif, perubahan paling kuat terlihat pada disiplin, motivasi, tanggung jawab, dan kepercayaan diri. Jadwal yang teratur membuat peserta lebih terbiasa menghargai waktu, sedangkan dukungan tutor dan teman membantu mereka berani bertanya serta berbicara. Krathwohl, Bloom, dan Masia (1964) menjelaskan bahwa ranah afektif berkaitan dengan penerimaan, pemberian respons, pembentukan nilai, dan pengorganisasian sikap. Kebiasaan hadir tepat waktu dan mengikuti aturan menunjukkan bahwa nilai disiplin mulai bergerak dari tuntutan eksternal menuju pola yang dijalani peserta dalam keseharian.

Perubahan sikap juga tampak ketika peserta tidak lagi terlalu takut melakukan kesalahan. Pada tahap awal, sebagian peserta memilih diam karena khawatir pelafalannya keliru. Interaksi yang tidak menghakimi membuat mereka lebih siap mencoba. Sholahudin dkk. (2025) mengingatkan bahwa hasil belajar menjadi tidak utuh apabila hanya dinilai dari sisi pengetahuan, sebab sikap dan keterampilan ikut menentukan kemampuan peserta menerapkan materi. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa peningkatan kepercayaan diri berhubungan langsung dengan kemajuan keterampilan, karena peserta yang lebih berani memperoleh lebih banyak kesempatan untuk berlatih.

Pada ranah psikomotorik, peserta menunjukkan perkembangan dalam membaca, menulis, mendengar, dan berbicara. Mereka mampu mencatat materi menggunakan huruf Jepang, mengerjakan latihan, memahami ungkapan yang digunakan tutor, serta melakukan percakapan sederhana. Simpson (1972) menempatkan keterampilan psikomotorik sebagai kemampuan menerapkan pengetahuan melalui tindakan yang dapat diamati. Dalam pelatihan bahasa, tindakan itu tampak pada ketepatan menulis huruf, kemampuan melafalkan kata, respons terhadap instruksi, dan kelancaran menggunakan ungkapan dalam konteks tertentu.

Perkembangan ketiga ranah tersebut tidak berlangsung sendiri-sendiri, pengetahuan kosakata membantu peserta berbicara, keberanian membuat mereka mau mempraktikkan pengetahuan, sedangkan latihan yang berulang memperkuat pemahaman. Hubungan itu menunjukkan bahwa pelatihan bahasa untuk persiapan kerja perlu dirancang secara menyeluruh. Fokus yang terlalu besar pada tes tertulis dapat menghasilkan peserta yang memahami aturan bahasa, tetapi ragu menggunakannya, sedangkan latihan percakapan tanpa dasar yang cukup dapat membatasi ketepatan komunikasi. Keseimbangan antara pengetahuan, sikap, dan praktik menjadi kekuatan utama program.

Keberhasilan pelatihan didukung oleh motivasi peserta yang tinggi, keinginan bekerja di Jepang dan memperbaiki kondisi ekonomi memberi alasan yang kuat untuk bertahan ketika materi terasa sulit. Nuraeni (2023) menghubungkan pengembangan kompetensi dengan kesiapan tenaga kerja menghadapi peluang karier, dan hubungan tersebut terlihat pada peserta yang memandang pembelajaran sebagai tahap menuju tujuan kerja. Motivasi juga

diperkuat oleh dukungan keluarga. Izin, dorongan, dan kesediaan keluarga membantu peserta memusatkan perhatian pada pelatihan yang membutuhkan waktu serta biaya.

Lingkungan belajar menjadi faktor pendukung berikutnya, hubungan yang baik antara tutor dan peserta membuat bantuan dapat diberikan tanpa menunggu masalah membesar. Hubungan antarpeserta juga menciptakan pola belajar bersama, sebab mereka saling menjelaskan materi dan mengingatkan jadwal. Musa, Nurhayati, dan Muhyiddin (2024) menempatkan kualitas sumber daya dan program sebagai unsur penting pendidikan nonformal. Temuan lapangan menunjukkan bahwa kualitas tersebut tidak hanya berbentuk kurikulum, tetapi hadir dalam relasi sehari-hari yang membuat peserta merasa diterima dan memiliki teman untuk menjalani proses.

Hambatan pertama berkaitan dengan karakter bahasa Jepang, jumlah kosakata yang banyak, perbedaan bentuk tulisan, dan penggunaan huruf hiragana serta kanji membuat peserta membutuhkan pengulangan yang konsisten. Kesulitan tidak selalu muncul karena kurangnya kemauan, tetapi karena beban materi yang harus disimpan dan digunakan secara bersamaan. Strategi pembelajaran dapat diperkuat melalui pengelompokan kosakata berdasarkan situasi, latihan singkat yang dilakukan berulang, penggunaan kartu kata, dan praktik kalimat, sehingga hafalan tidak berdiri tanpa konteks.

Hambatan kedua berupa rasa kurang percaya diri, sebagian peserta sebenarnya memahami materi, tetapi masih ragu berbicara karena takut salah. Masalah ini berhubungan dengan ranah afektif dan tidak cukup diselesaikan melalui penambahan tugas tertulis. Pendampingan personal, latihan dalam kelompok kecil, dan umpan balik yang tidak mempermalukan peserta dapat memberi ruang aman untuk berlatih. Temuan tersebut juga memperlihatkan pentingnya tutor sebagai fasilitator, sebab cara merespons kesalahan dapat menentukan apakah peserta mau mencoba kembali atau justru semakin pasif.

Proses penyesuaian terhadap jadwal yang disiplin menjadi hambatan lain, rutinitas yang dimaksudkan sebagai persiapan kerja dapat terasa berat pada awal pelatihan, terutama bagi peserta yang belum terbiasa dengan aturan waktu yang ketat. Hambatan ini tidak berarti pembiasaan disiplin perlu dikurangi. Lembaga justru perlu menjelaskan tujuan setiap kegiatan dan memberikan masa adaptasi yang terarah, sehingga peserta memahami bahwa aturan tidak diterapkan sebagai hukuman, tetapi sebagai latihan menghadapi tuntutan yang akan mereka temui.

Keterbatasan biaya juga muncul dalam pengalaman peserta, biaya pelatihan dan persiapan keberangkatan dapat mengganggu konsentrasi belajar apabila peserta belum memiliki dukungan yang cukup. Faktor ekonomi berada di luar ruang kelas, tetapi dampaknya masuk ke dalam proses belajar. Kerja sama dengan pihak terkait, pemberian informasi biaya yang transparan, penjadwalan pembayaran, atau skema bantuan dapat dipertimbangkan agar peserta tidak berhenti di tengah jalan. Musdhalifah dkk. (2023) menempatkan lembaga pelatihan sebagai bagian dari pemberdayaan masyarakat, sehingga akses peserta terhadap program perlu ikut diperhatikan.

Secara keseluruhan, faktor pendukung lebih kuat daripada hambatan. Peserta memiliki tujuan yang jelas, tutor memberikan pendampingan, fasilitas dapat digunakan, dan suasana belajar mendorong kerja sama. Hambatan yang muncul masih dapat diatasi melalui pengulangan materi, dukungan psikologis, masa adaptasi, dan penguatan akses biaya. Hasil

ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan bukan lahir dari satu metode tunggal, melainkan dari keterhubungan antara rancangan program, interaksi manusia, kebiasaan belajar, dan kondisi peserta.

Temuan penelitian juga memperlihatkan ciri khas pendidikan nonformal, program dapat menyesuaikan materi dengan kebutuhan peserta, membentuk jadwal yang intensif, dan menghubungkan pembelajaran langsung dengan tujuan kerja. Sari (2024) melihat pendidikan nonformal sebagai ruang pengembangan kemandirian dan pemberdayaan. Pada LPK Taiyou Edu Indonesia, pemberdayaan itu tampak dalam perubahan peserta dari individu yang belum memiliki kemampuan bahasa menjadi calon tenaga kerja yang lebih siap berkomunikasi, lebih teratur, dan lebih percaya diri.

Pengembangan program ke depan dapat diarahkan pada variasi latihan komunikasi, pemanfaatan media audio-visual, serta pendampingan bagi peserta yang mengalami kesulitan khusus. Natasia (2025) menekankan bahwa pengelolaan program perlu dihubungkan dengan hasil yang ingin dicapai. Peningkatan media karena itu bukan sekadar mengikuti teknologi, tetapi harus menjawab kebutuhan latihan mendengar, pelafalan, dan percakapan. Evaluasi mingguan tetap perlu dipertahankan, kemudian dilengkapi catatan perkembangan individual agar tutor dapat melihat pola kesulitan setiap peserta secara lebih cepat.

Batas penelitian berada pada jumlah informan yang terbatas dan keterlibatan peserta yang masih berada dalam proses pelatihan. Penelitian belum mengikuti mereka sampai bekerja di Jepang, sehingga kontribusi pelatihan terhadap kemampuan bertahan dan kinerja di tempat kerja belum dapat dinilai secara langsung. Meskipun demikian, kesesuaian antara wawancara, observasi, dan dokumentasi memberikan gambaran yang cukup kuat mengenai proses yang berlangsung di lembaga. Penelitian lanjutan dapat melibatkan alumni dan perusahaan penerima untuk melihat apakah kemampuan bahasa, disiplin, dan kepercayaan diri yang dibentuk selama pelatihan benar-benar digunakan setelah peserta memasuki lingkungan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan bahasa Jepang di LPK Taiyou Edu Indonesia merupakan proses pembelajaran yang terstruktur melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang saling berkaitan dalam membentuk kompetensi peserta magang. Perencanaan pelatihan yang disusun berdasarkan kebutuhan peserta, pelaksanaan pembelajaran yang mengintegrasikan penyampaian materi, latihan komunikasi, pembiasaan budaya kerja Jepang, serta evaluasi yang dilakukan secara bertahap telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi peserta pada ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Pelatihan bahasa Jepang tidak hanya menghasilkan peningkatan kemampuan berbahasa, tetapi juga membentuk kedisiplinan, kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan peserta untuk menghadapi lingkungan kerja internasional.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa keberhasilan pelatihan selain dipengaruhi oleh kualitas materi pembelajaran, tetapi juga oleh pengalaman belajar yang diperoleh peserta melalui praktik komunikasi, interaksi dengan tutor, pembiasaan disiplin, dan evaluasi berkelanjutan. Hasil tersebut memperkuat prinsip andragogi yang menempatkan pengalaman sebagai sumber belajar utama serta tutor sebagai fasilitator yang menciptakan

lingkungan belajar yang mendorong peserta berkembang secara aktif (Musa, 2014). Temuan ini juga menguatkan pandangan bahwa pelatihan pada pendidikan nonformal merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang berlangsung melalui aktivasi kebutuhan belajar, praktik, refleksi, dan transformasi kompetensi sehingga menghasilkan kesiapan kerja yang lebih baik (Musa & Nurhayati, 2026).

Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa motivasi peserta, kompetensi tutor, dukungan keluarga, lingkungan belajar yang kondusif, serta ketersediaan fasilitas menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan pelatihan. Sebaliknya, kesulitan menghafal kosakata, keterbatasan kemampuan komunikasi lisan, adaptasi terhadap budaya disiplin Jepang, rasa kurang percaya diri, serta keterbatasan biaya masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan ke depan perlu diarahkan pada peningkatan intensitas praktik komunikasi, pemanfaatan media pembelajaran audio-visual, penguatan pendampingan individual (*coaching*), serta perluasan akses dukungan pembiayaan agar proses pembelajaran berlangsung lebih efektif dan mampu meningkatkan kesiapan kerja peserta secara berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian pendidikan nonformal dengan menunjukkan bahwa pelatihan bahasa berbasis kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penguasaan kemampuan linguistik, tetapi juga sebagai proses pemberdayaan yang membentuk karakter kerja, kompetensi profesional, dan kesiapan memasuki dunia kerja global. Temuan ini diharapkan menjadi rujukan bagi lembaga kursus dan pelatihan dalam merancang program pelatihan bahasa yang lebih kontekstual, partisipatif, dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy For Learning, Teaching, And Assessing: A Revision Of Bloom's Taxonomy Of Educational Objectives*. Longman.
- Andini, D. R., Fitrianti, E., Lestari, E. A., & Brutu, D. (2025). Peran Organisasi Pendidikan Di Luar Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Nonformal: Studi Kasus Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan. *Jurnal Inovasi, Evaluasi, Dan Pengembangan Pembelajaran*, 5.
- Anshoruddin, I., Qolbiyyah, S., Ali, M., & Mufidah, W. (2023). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Kepada Masyarakat Pencari Kerja Wilayah Jombang Di UPT BLK Jombang. *Community Development Journal*, 4(4), 7362–7367.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th Ed.). SAGE Publications.
- Krathwohl, D. R., Bloom, B. S., & Masia, B. B. (1964). *Taxonomy Of Educational Objectives: Handbook II: Affective Domain*. David Mckay.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Musa, S. (2014). *Andragogi: Konsep Dan Implementasi Pembelajaran Orang Dewasa*. Yayasan Barcode.
- Musa, S., & Nurhayati, S. (2026). *From Activation To Transformation: A Multi-Site Case Study Of Digital Competence Development In Indonesian Non-Formal Teacher Professional*

- Learning Communities. International Journal Of Learning, Teaching And Educational Research*, 25(4).
- Musa, S., Nurhayati, S., & Muhyiddin, Y. (2024). Agriculturally Based Equivalent Education: Insights On Nonformal Education Human Resources And Program Quality. *Journal Of Nonformal Education*.
- Musa, S., Nurjanah, K., & Santika, T. (2025). Implementasi Pelatihan Desain Grafis Untuk Meningkatkan Kemampuan Literasi Digital Visual Pada Warga Belajar Paket C Di PKBM Nurul Islam. *Obor Penmas: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 8(2), 149–158.
- Musdhalifah, S. L., Setiawan, A. I., & Dewi, R. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Peran Balai Latihan Kerja Di Kota Banjar. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 8(2), 187–206.
- Natasia, T. G. (2025). Analisis Model Manajemen Pelatihan Di PKBM Sebagai Lembaga Pendidikan Nonformal. *Rungkat: Jurnal Pendidikan Nonformal*.
- Novitasari, N., Zulkarnain, & Listyaningrum, R. A. (2022). Proses Pembelajaran Andragogis Dalam Meningkatkan Kompetensi Peserta Didik Di Lembaga Kursus Menjahit. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 17(2), 86–96.
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi *Soft Skills* Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 168–183.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*.
- Sari, D. M. (2024). Fungsi Lembaga Kursus Dan Pelatihan Dalam Pemberdayaan Peserta Melalui Perspektif Etika Bisnis Syariah. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*.
- Sholahudin, T., Abid, I., Ikhwanudin, M., Arrizky, M. N., & Al-Ghozali, U. M. (2025). Evaluasi Hasil Pembelajaran Pendidikan Agama Islam: Tinjauan Terhadap Ayat Al-Qur'an Dalam Aspek Kognitif, Afektif, Dan Psikomotorik. *Ainara Journal*, 6(1), 165–171.
- Simpson, E. J. (1972). *The Classification Of Educational Objectives In The Psychomotor Domain*. Gryphon House.
- Sudjana, D. (2007). *Sistem Dan Manajemen Pelatihan: Teori Dan Aplikasi*. Falah Production.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Zainudin, Z., & Ubabuddin, U. (2023). Ranah Kognitif, Afektif, Dan Psikomotorik Sebagai Objek Evaluasi Hasil Belajar Peserta Didik. *Islamic Learning Journal*, 1(3), 915–931.