

**Penerapan Metode Studi Kasus dan Pemecahan Masalah pada
Pembelajaran Adaptasi Budaya Kerja
(pada Peserta Pelatihan Bahasa Jepang Kelas Kecil di LPK Sekai Jepang
Tasikmalaya)**

**Haura Mutiara¹, Muhammad Irsan², Rindu Bilqis Khoerunnisa³, Vanya
Ramania Yasmin⁴, Ghefira Nafisa⁵, Ratna Kurniasih⁶, Lesi Oktiwanti⁷**

Program Studi Pendidikan Masyarakat, Universitas Siliwangi

e-mail: hauramutiara22@gmail.com, irsanmuhammad93130@gmail.com,
rindubilqis321@gmail.com, vanyarayasmin17@gmail.com, ghefira3nafisa@gmail.com,
ratnacrns17@gmail.com, lesioktiwanti@unsil.ac.id

Abstrak

Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk mengembangkan pemahaman tentang adaptasi budaya kerja Jepang melalui penerapan metode studi kasus dan pemecahan masalah di LPK Sekai Japan Tasikmalaya. Kegiatan ini menggunakan metode ceramah, studi kasus, dan pemecahan masalah untuk menyajikan aktivitas yang disebutkan di atas dalam satu pertemuan. Materinya meliputi etika kerja, komunikasi profesional, dan kerja tim atau nilai-nilai budaya kerja Jepang seperti *kaizen*, *ganbatte*, dan *bushido*. *Pre-test* dilakukan dan data mengenai kinerja siswa setelah diajarkan dikumpulkan melalui instrumen berikut: *post-test*, observasi, dan diskusi kelompok terarah. Hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan pengetahuan peserta dari *pre-test* (rata-rata nilai 60,25) ke *post-test* (rata-rata nilai 85,25). Selanjutnya, para peserta lebih aktif berpartisipasi, bersikap kritis, dan dapat memposisikan masalah kerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, penerapan metode studi kasus dan pemecahan masalah efektif untuk meningkatkan kesiapan individu yang bergabung sebagai peserta dalam budaya kerja Jepang, serta dapat menjadi alternatif model pembelajaran di institusi pelatihan kerja.

Kata Kunci: *Budaya Kerja Jepang, Studi Kasus, Problem Solving, Adaptasi Kerja, LPK Jepang.*

Abstract

The objective of this community service activity is to foster an understanding of the Japanese work culture through the application of case study and problem-solving methods at LPK Sekai Japan Tasikmalaya. This activity used lectures, case studies, and problem-solving to present the aforementioned activities in a single session. The material covered work ethics, professional communication, and teamwork, as well as Japanese work culture values such as *kaizen*, *ganbatte*, and *bushido*. A *pre-test* was administered, and data on student performance after instruction was collected through the following instruments: a *post-test*, observation, and focused group discussions. The results of the activity showed an increase in participants' knowledge from the *pre-test* (average score of 60.25) to the *post-test* (average score of 85.25). Furthermore, participants became more active in their participation, adopted a critical mindset, and were better able to frame workplace issues. Therefore, the application of case study and problem-solving methods is effective in enhancing the readiness of individuals joining as

participants in Japanese work culture, and can serve as an alternative learning model in vocational training institutions.

Kata Kunci: *Japanese Work Culture, Case Study, Problem Solving, Workplace Adaptation, Japanese.*

PENDAHULUAN

Globalisasi dan meningkatnya kerja sama internasional antara Indonesia dan Jepang telah membuka peluang kerja yang luas bagi tenaga kerja Indonesia di berbagai sektor industri. Jepang menjadi salah satu negara tujuan kerja yang banyak diminati karena memiliki perkembangan industri yang maju serta kebutuhan tenaga kerja asing yang cukup tinggi. Kondisi ini memberikan peluang bagi masyarakat Indonesia untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman kerja, dan taraf ekonomi.

Jepang dikenal memiliki budaya kerja yang khas, seperti disiplin tinggi, kerja sama tim (*teamwork*), tanggung jawab, loyalitas, serta penerapan prinsip *kaizen* atau perbaikan berkelanjutan yang menjadi dasar produktivitas kerja (Abidin et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja di Jepang juga menuntut pekerja memiliki etika kerja yang baik, kemampuan komunikasi, serta sikap menghormati aturan dan sesama rekan kerja. Oleh karena itu, calon pekerja Indonesia tidak hanya dituntut memiliki keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja Jepang melalui penguasaan keterampilan non teknis (*soft skills*).

Dalam mempersiapkan calon tenaga kerja yang siap bekerja di Jepang, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memiliki peran penting dalam memberikan pembelajaran bahasa Jepang, pembentukan karakter, serta pemahaman mengenai budaya kerja Jepang. Pembelajaran di LPK umumnya menggunakan berbagai metode, seperti observasi, praktik, simulasi, dan penyampaian materi secara langsung untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (Prihandari & Dewi, 2025). Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala, seperti dominasi metode ceramah, kurangnya inovasi pembelajaran, serta rendahnya partisipasi peserta. Hal tersebut menyebabkan pemahaman peserta mengenai budaya kerja Jepang belum optimal dan berdampak pada kesulitan adaptasi ketika memasuki lingkungan kerja di Jepang (Kh et al., 2025).

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan partisipatif, seperti metode studi kasus dan pemecahan masalah. Metode studi kasus memungkinkan peserta memahami situasi nyata yang berkaitan dengan budaya kerja Jepang, sedangkan metode pemecahan masalah melatih peserta berpikir kritis dan mencari solusi terhadap suatu permasalahan. Melalui kedua metode tersebut, peserta diharapkan mampu meningkatkan pemahaman, kesiapan mental, serta sikap kerja yang sesuai dengan budaya kerja Jepang.

Berdasarkan uraian tersebut, penerapan metode studi kasus dan pemecahan masalah menjadi alternatif untuk meningkatkan berpikir kritis peserta

pelatihan pada pembelajaran adaptasi budaya kerja Jepang di LPK, khususnya di LPK Sekai Japan Tasikmalaya.

METODE

Pelaksanaan pengabdian ini diwujudkan melalui beberapa tahapan; pertama tahap perencanaan, kedua tahap pengorganisasian, ketiga tahap pelaksanaan, dan terakhir tahap evaluasi. Tahap perencanaan diawali dengan proses penentuan sasaran kegiatan. Dalam proses tersebut, mahasiswa memfokuskan sasaran pada lembaga pelatihan kerja sebagai upaya memperoleh pengalaman dan wawasan baru terkait proses pembelajaran keterampilan kerja. Setelah melakukan koordinasi dengan beberapa lembaga, khususnya LPK Sekai Jepang Tasikmalaya, sasaran diputuskan dilaksanakan Di LPK Sekai Jepang Tasikmalaya. Untuk mendapatkan informasi, mahasiswa melakukan wawancara dengan pihak lembaga untuk mengidentifikasi karakteristik peserta pelatihan serta permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran, baik yang berkaitan dengan metode maupun materi pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan peluang untuk menambah materi baru terkait adaptasi budaya kerja Jepang, khususnya bagi calon pekerja migran yang akan bekerja di Jepang.

Tahap pengorganisasian tim, mahasiswa melakukan perancangan strategi dan metode pembelajaran yang akan diterapkan, penyusunan bahan ajar, serta pengaturan teknis pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Mahasiswa juga melakukan diskusi internal untuk membagi peran dan tanggung jawab setiap anggota (mahasiswa), seperti penanggung jawab pembukaan kelas, penyampaian materi, pemandu metode pembelajaran, penutup kelas, pemandu *pretest* dan *posttest*, serta dokumentasi kegiatan.

Sebelum memasuki tahap pelaksanaan, strategi dan metode yang telah dirancang terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui validasi oleh para ahli, yang terdiri atas dosen, tutor LPK, serta *peer review* dari kakak tingkat. Berdasarkan hasil penilaian dari ketiga validator tersebut, strategi dan metode pembelajaran yang dikembangkan dinyatakan layak dan valid untuk diterapkan dalam kegiatan pembelajaran.

Tahap pelaksanaan, kegiatan diawali dengan perkenalan diri mahasiswa dan sesi perkenalan dari masing-masing peserta pelatihan untuk membangun komunikasi serta meningkatkan keterlibatan peserta dalam proses pembelajaran. Mahasiswa menyampaikan tujuan pembelajaran, apersepsi untuk menggali pengetahuan awal peserta terkait materi yang akan dipelajari, juga *pretest* untuk mengukur tingkat pemahaman awal peserta sebelum pemberian materi. Tahap pembelajaran, dimulai dengan menyampaikan dasar-dasar pengetahuan tentang budaya kerja Jepang menggunakan metode ceramah selama 18-20 menit, diikuti dengan menayangkan video pendek sebagai media pendukung agar penyampaian materi lebih konkret dan mudah dipahami. Dilanjutkan dengan metode studi kasus untuk merangsang peserta agar bisa berpikir kritis dalam upaya memecahkan kasus. Dilanjutkan metode pemecahan masalah dengan

menempatkan peserta pelatihan sebagai subjek aktif yang dihadapkan pada suatu permasalahan nyata dan dituntut untuk merancang solusi yang dapat dilakukan untuk menghindari atau mengatasi permasalahan yang kemungkinan terjadi di tempat kerja. Kegiatan terakhir, yaitu peserta pelatihan melakukan *posttest* untuk mengukur tingkat pemahaman akhir peserta setelah pembelajaran dilaksanakan.

Sasaran dalam kegiatan pengabdian ini adalah peserta pelatihan bahasa Jepang yang dipersiapkan untuk menjadi pekerja di Jepang. Peserta pelatihan tersebut dinilai memiliki kebutuhan yang tinggi terhadap pemahaman mengenai adaptasi budaya kerja Jepang, mengingat kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menunjang keberhasilan mereka di lingkungan kerja internasional

Tahap Evaluasi dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu evaluasi hasil dan evaluasi proses. Evaluasi hasil diperoleh melalui perbandingan nilai *pretest* dan *posttest* untuk mengetahui peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti kegiatan pembelajaran. Sementara itu, evaluasi proses dilakukan melalui observasi langsung terhadap kondisi kelas selama kegiatan berlangsung, yang meliputi tingkat partisipasi dan respon peserta selama proses pembelajaran.

Berdasarkan kedua pendekatan evaluasi tersebut, hasil menunjukkan bahwa kegiatan pembelajaran secara keseluruhan berjalan dengan cukup baik dan seluruh rangkaian kegiatan dapat terlaksana sesuai dengan perencanaan, meskipun terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Salah satu hambatan yang ditemukan adalah peserta mengalami sedikit kesulitan dalam memahami metode pembelajaran berbasis studi kasus dan pemecahan masalah yang diterapkan selama kegiatan berlangsung.

Meskipun demikian, proses penyampaian materi, diskusi, serta penerapan metode studi kasus dan pemecahan masalah tetap dapat dilaksanakan dengan baik. Penggunaan metode tersebut juga dinilai mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai adaptasi budaya kerja di Jepang, khususnya dalam menghadapi situasi dan permasalahan yang mungkin ditemui di lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pembelajaran adaptasi budaya kerja Jepang dilaksanakan di LPK Sekai Jepang Tasikmalaya sebagai upaya meningkatkan pemahaman dan kesiapan kerja peserta pelatihan yang dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja di Jepang. Pembelajaran dirancang menggunakan pendekatan metode studi kasus dan pemecahan masalah agar peserta tidak hanya memahami materi secara konseptual, tetapi juga mampu mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi nyata di lingkungan kerja (Ningrum et al., 2025). Pendekatan pembelajaran kontekstual dinilai mampu meningkatkan keterlibatan peserta dalam proses belajar karena peserta secara langsung dihadapkan pada situasi yang menyerupai kondisi kerja yang sebenarnya (Sari et al., 2021).



Gambar 1. Kegiatan pembukaan pembelajaran

Melakukan pembukaan kelas merupakan tahap awal pembelajaran yang mampu membantu peserta lebih siap mengikuti kegiatan pembelajaran secara aktif (Sari et al., 2021). Kegiatan pembuka kelas dilakukan dengan pengenalan diri dan sesi pengenalan masing-masing peserta diiringi penyampaian tujuan pembelajaran, melakukan apersepsi, serta memberikan *pretest* untuk mengetahui tingkat pemahaman awal peserta mengenai budaya kerja Jepang. Berdasarkan hasil *pretest*, sebagian besar peserta masih memiliki pemahaman yang terbatas terkait etika kerja, kedisiplinan, komunikasi profesional, dan kerjasama tim (*teamwork*) dalam lingkungan kerja Jepang. Selain itu, rendahnya pemahaman peserta terhadap budaya kerja Jepang berpotensi menimbulkan kesulitan dalam proses adaptasi ketika memasuki dunia kerja (Handayani et al., 2026), Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peserta membutuhkan pembelajaran yang lebih aplikatif dan interaktif agar dapat memahami budaya kerja Jepang serta dapat beradaptasi. Menurut Darmawan & Hidayat, 2023, pemahaman mengenai budaya kerja Jepang sangat penting karena berpengaruh terhadap pembentukan disiplin dan profesionalisme kerja individu.

Pada tahap ini, peserta diarahkan untuk memahami konteks pembelajaran dan gambaran umum mengenai budaya kerja di Jepang yang bertujuan untuk membangun pemahaman peserta mengenai karakteristik budaya kerja Jepang yang dikenal memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, etos kerja yang kuat, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menjunjung tinggi nilai kerja sama tim dan profesionalisme (Ariani et al., 2025).



Gambar 2. Penyampaian Materi

Pada tahap penyampaian materi mencakup konsep budaya kerja Jepang seperti; etos kerja (*kaizen*, *monozukuri*), disiplin, serta norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja Jepang seperti *kaizen*, *ganbatte*, juga *bushido*. Penyampaian materi

dilakukan secara interaktif melalui metode ceramah, diskusi, dan penggunaan video pembelajaran agar peserta lebih mudah memahami materi yang diberikan. Integrasi budaya Jepang dalam proses pembelajaran menjadi penting karena dapat membantu peserta memahami karakteristik lingkungan kerja di Jepang secara lebih mendalam (Ulfah & Arini, 2025).

Saat pematerian berlangsung, peserta terlibat aktif dalam memberikan tanggapan yang positif terhadap materi, serta dapat menghubungkan materi dengan pengalaman belajar yang mereka miliki. Seperti yang ditegaskan Mulia & Hulu (2018), bahwa penggunaan media pembelajaran berupa video juga membantu peserta memperoleh gambaran nyata mengenai budaya kerja Jepang sehingga pembelajaran menjadi lebih menarik dan memperoleh hasil yang lebih baik. Kondisi ini juga sejalan dengan penelitian Sari, Sadyana, dan Suartini, (2021) yang menjelaskan bahwa pembelajaran bahasa dan budaya Jepang di lembaga pelatihan kerja perlu dilakukan secara komunikatif dan kontekstual agar peserta lebih siap menghadapi dunia kerja di Jepang. Selain itu, penggunaan media pembelajaran interaktif juga mampu meningkatkan motivasi belajar peserta (Sari et al., 2021).



Gambar 3. Pemberian Studi kasus Kepada Warga Belajar

Setelah penyampaian materi secara konseptual, peserta diberikan studi kasus yang berkaitan dengan situasi nyata di lingkungan kerja Jepang, seperti keterlambatan kerja, miskomunikasi dengan atasan, kurangnya koordinasi dalam tim, serta pelanggaran etika kerja. Melalui metode studi kasus dan pemecahan masalah, peserta dilatih untuk menganalisis permasalahan, memposisikan diri sebagai objek, menentukan solusi, serta menyampaikan pendapat secara percaya diri. Metode ini bertujuan untuk melatih kemampuan berpikir kritis dan kesiapan peserta pelatihan dalam menghadapi tantangan nyata di dunia kerja (Rizki, 2024).

Melalui pembelajaran studi kasus, peserta terlihat mulai mampu menghubungkan konsep teoritis dengan kondisi nyata yang mungkin terjadi di lingkungan kerja Jepang. Peserta tidak hanya memahami materi secara konseptual, tetapi juga belajar menentukan solusi terhadap masalah yang diberikan. Pembelajaran berbasis masalah seperti ini mampu menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna karena peserta terlibat langsung dalam proses analisis dan pemecahan masalah (Khadijah et al., 2025). Selain itu, metode studi kasus membantu peserta memahami pentingnya pengambilan keputusan dan tanggung jawab dalam bekerja (Darmawan & Hidayat, 2023).



Gambar 4. Diskusi Kelompok

Pada kegiatan diskusi kelompok, peserta dibagi menjadi beberapa kelompok kecil untuk mendiskusikan solusi dari studi kasus yang diberikan dengan jenis kasus yang berbeda-beda. Setiap kelompok bekerja sama untuk menyusun hasil analisis dan menentukan solusi terbaik berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh selama proses pembelajaran. Selama diskusi berlangsung, peserta memperlihatkan peningkatan keaktifan yang ditunjukkan melalui keterlibatan lebih intens dalam kelompoknya masing-masing. Peningkatan tersebut mencerminkan adanya suasana diskusi yang partisipatif juga komunikatif, sehingga peserta dapat menyampaikan pendapat, bertukar ide, serta berdiskusi dengan baik (Ruslandi et al., 2025). Pembelajaran yang menuntut diskusi kelompok seperti ini mampu menciptakan suasana belajar yang lebih aktif sehingga turut melatih kemampuan komunikasi dan kerja sama tim (Azi et al., 2025). Aktivitas diskusi kelompok juga membantu peserta memahami budaya kerja Jepang yang menekankan kerja sama dan mengutamakan kerjasama tim (*teamwork*) (Ulfah & Arini, 2025).



Gambar 5. Memaparkan Hasil Diskusi Kelompok

Pada tahap presentasi, peserta pelatihan berani dan percaya diri dalam menyampaikan ide dan hasil diskusi analisis kelompoknya. Peserta mampu menjelaskan solusi secara sistematis serta memberikan alasan terhadap keputusan yang diambil. Kemampuan mereka dalam memberikan alasan terhadap keputusan yang diambil menunjukkan proses analisis dan pemecahan masalah yang baik dalam kegiatan diskusi kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami materi yang diberikan, tetapi juga mengalami peningkatan dalam kemampuan berpikir kritis, komunikasi, serta kerja sama kelompok (Mardiyah et al., 2023). Serta, keberanian yang ditunjukkan peserta

dalam menyampaikan pendapat menumbuhkan rasa percaya diri dan partisipasi aktif selama proses pembelajaran berlangsung.



Gambar 6. Kegiatan Penutup

Pada tahap penutup, mahasiswa melakukan refleksi bersama peserta terkait kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Selain itu, peserta juga diberikan *post-test* untuk mengetahui peningkatan pemahaman setelah mengikuti pembelajaran adaptasi budaya kerja Jepang.

Berdasarkan hasil evaluasi, terjadi peningkatan pemahaman peserta yang cukup signifikan setelah mengikuti kegiatan pembelajaran. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perbandingan nilai *pretest* dan *posttest* keseluruhan peserta pelatihan. Nilai tersebut diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Perbandingan Hasil Pretest dan Posttest Pemahaman Peserta

No	Indikator Penilaian	Pre-test (Rata-rata)	Post-test (Rata-rata)	Keterangan
1	Pemahaman budaya kerja Jepang	60	85	Meningkat
2	Etika dan sikap kerja	62	87	Meningkat
3	Komunikasi profesional	58	83	Meningkat
4	Kerja sama tim	61	86	Meningkat
	Rata-rata keseluruhan	60,25	85,25	Signifikan

Peningkatan nilai dari rata-rata 60,25 menjadi 85,25 menunjukkan bahwa pembelajaran yang diterapkan dapat meningkatkan pemahaman peserta terkait budaya kerja Jepang. Peningkatan tersebut tidak hanya terlihat pada aspek pengetahuan, tetapi juga pada aspek komunikasi, sikap, dan kesiapan peserta dalam menghadapi lingkungan kerja Jepang. Pendekatan pembelajaran studi kasus dan pemecahan masalah membantu peserta memahami materi secara lebih mendalam karena peserta dilibatkan secara aktif dalam proses pembelajaran (Sari et al., 2021).

Selain itu, hasil angket menunjukkan bahwa mayoritas peserta memberikan respon positif terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Peserta menilai bahwa metode studi kasus dan pemecahan masalah membuat pembelajaran menjadi lebih menarik, menyenangkan, mudah dipahami, serta meningkatkan keaktifan mereka selama kegiatan berlangsung. Penggunaan media pembelajaran contoh kasus nyata membantu peserta memahami budaya kerja

Jepang secara lebih konkret sehingga pembelajaran tidak terasa monoton (Sari et al., 2021).

Selama kegiatan berlangsung, terlihat adanya perubahan sikap peserta dalam proses pembelajaran. Pada awal kegiatan, beberapa peserta masih terlihat pasif dan kurang percaya diri ketika menyampaikan pendapat. Namun, setelah diterapkannya metode studi kasus dan pemecahan masalah secara berkelompok peserta memberikan tanggapan yang positif, serta mampu mencari solusi terhadap permasalahan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis studi kasus dan pemecahan masalah secara berkelompok mampu meningkatkan kemampuan komunikasi dan interaksi sosial peserta (Labibah, 2025).

Penerapan budaya kerja Jepang dalam pembelajaran juga memberikan pengaruh terhadap pemahaman peserta mengenai pentingnya disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam bekerja. Nilai-nilai budaya seperti *kaizen* dan *ganbatte* membantu peserta memahami pentingnya semangat kerja, konsistensi, dan peningkatan kualitas diri secara berkelanjutan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Darmawan & Hidayat, 2023) yang menyatakan bahwa penerapan budaya kerja Jepang mampu meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja. Selain itu, integrasi budaya Jepang dalam pembelajaran juga membantu peserta lebih siap menghadapi lingkungan kerja internasional (Ulfah & Arini, 2025). Namun demikian, pelaksanaan kegiatan ini masih memiliki beberapa keterbatasan, seperti belum adanya simulasi langsung di lingkungan kerja nyata. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan program lanjutan seperti penerapan metode *role play* atau simulasi kerja agar peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih konkret dan mendalam.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa pembelajaran adaptasi budaya kerja Jepang melalui pendekatan metode studi kasus dan pemecahan masalah merupakan strategi yang dapat meningkatkan pemahaman, keterampilan, serta kesiapan kerja peserta pelatihan. Program ini berpotensi menjadi model pembelajaran yang dapat diterapkan dalam pelatihan calon tenaga kerja migran yang akan bekerja di Jepang.

SIMPULAN

Metode studi kasus dan pemecahan masalah pada pembelajaran adaptasi budaya kerja Jepang di LPK Sekai Jepang Tasikmalaya memperlihatkan hasil yang positif untuk meningkatkan pemahaman, komunikasi, dan keterampilan berpikir kritis. Pembelajaran ini mendorong peserta didik untuk mengambil peran yang lebih aktif dalam memahami permasalahan serta mengidentifikasi solusi dengan jawaban yang relevan sesuai situasi yang mungkin akan mereka temui di tempat kerja di Jepang. Berdasarkan evaluasi, telah terjadi perubahan yang sangat positif dalam pemahaman budaya kerja dan etika kerja serta peningkatan komunikasi profesional dan kerja sama tim. Selain itu, integrasi nilai budaya Jepang seperti *kaizen*, *ganbatte*, dan *bushido* membantu peserta lebih siap menghadapi dunia

kerja internasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2021) yang menyatakan bahwa pembelajaran berbasis konteks nyata dapat meningkatkan pemahaman peserta didik dalam proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Hindriana, A. F., & Arip, A. G. (2023). *Kaizen dan Omotenashi sebagai Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja SMK Pusat Keunggulan Nusantara Weru*. 06, 41–48.
- Ariani, P. Y., Studi, P., Bisnis, A., Manajemen, J., International, B., & Bali, P. N. (2025). *Pada Kinerja Peserta Didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali pada Kinerja Peserta Didik di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Kanzo Bali*.
- Azi, B., Tahir, L., & Arbiyanti, F. (2025). *Darul Ulum | Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan dan Kemasyarakatan*. 16, 235–248.
- Darmawan, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Displin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Implementasi pada Kinerja Karyawan PT. Nippon Paint Indonesia (Studi Khusus Bagian Painting). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 6653–6659. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2810>
- Handayani, U., Priventa, H., Riani, R. W., Waluyo, U. N., & Semarang, K. (2026). *Analisis Pemahaman Budaya Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Migran Ke Jepang di LPK Wisma Berkah Sejahtera*. (1), 107–121.
- Kh, U. I. N., Wahid, A., Kh, U. I. N., Wahid, A., Kh, U. I. N., & Wahid, A. (2025). *Sebuah Studi Systematic Literature Review : Efektivitas Metode Pembelajaran di Jepang dan Indonesia dalam Mengembangkan Keterampilan Abad Ke-21 di Madrasah Ibtidaiyah Alfiatur Rohmaniyah Abstrak Al-Madrasah : Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah A*. 9(4), 1784–1806. <https://doi.org/10.35931/am.v9i4.5100>
- Khadijah, I., Nurhadi, M. W. J., Wijaya, A., & Baiturrahman, R. (2025). *Jurnal Pendidikan Indonesia : Pengaruh Problem Based Learning Terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah Peserta Didik*. 5(4). <https://doi.org/10.59818/jpi.v5i4.1837>
- Labibah, K. (2025). *Dampak Pendekatan Pembelajaran Kolaboratif terhadap Keterampilan Sosial Siswa : Studi Pustaka*. 72–81.
- Mardiyah, S. Z., Salsabilla, A. P., Luthfi, N., & Herianingtyas, R. (2023). *Strategi Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis*. 6.
- Mulia, A., & Hulu, I. (2018). *Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Video Abdi Mulia*. 6754, 545–555.
- Ningrum, S. D., Puspitasari, I., & Hidayat, M. C. (2025). *Implementasi Pembelajaran Berbasis Problem Based Learning untuk Mendukung Kemampuan Memecahkan Masalah Peserta Didik*. 8, 2608–2615.
- Prihandari, I., & Dewi, F. P. (2025). *Kesiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur*. 12(September), 158–174.
- Rizki, N. (2024). *Analisis Strategi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis : Studi Perpustakaan dan Sumber Referensi AL-IJTIMA ' I : JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*. 1, 58–82.

- Ruslandi, U., Qomariyah, S., & Sumitra, M. (2025). *Peran Metode Pembelajaran Diskusi dalam Menciptakan Keaktifan Belajar Siswa di MAS Tarbiyatul Islamiyah*. 2(2019).
- Sari, N. L. M., Sadyana, I. W., & Suartini, N. N. (2021). *Pembelajaran Bahasa Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Bulan Palapa*. 7(1), 42-53.
- Ulfah, C. R., & Arini, F. D. (2025). *Pembelajaran Bahasa Jepang Terintegrasi Dengan Budaya di LPK (Studi Kasus Peran Instruktur Asal Jepang)*. 2(4), 444-452.