**Pembinaan Karakter Dan Budaya Jepang Terhadap Tenaga Migran Indonesia Untuk Penguatan *Performance Character***

Dianni Risda1, Melia Dewi Judiasri2, Herniwati3, Noviyanti Aneros4, Muhammad Habib Mubarok5, Rizki Ihsan Darmawan 6, Nabila Siti Mahdiyyah7

1,2,3,4,5,6,7 Departemen Pendidikan Bahasa Jepang, Fakultas Pendidikan Bahasa dan Sastra, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

 E-mail Korespondensi: Dianni@upi.edu

**ABSTRAK**

Jepang tengah menghadapi problematik serius, yaitu, menurunnya populasi produktif atau *ageing population*, secara masif di masyarakat, yang mengakibatkan aktivitas ekonomi, bisnis, industri, dan teknologi Jepang menjadi tidak optimal. Dari permasalahan tersebut perlu dipandang sebagai potensi dalam mengoptimalkan bonus demografi Indonesia untuk bekerja di Jepang. Namun, hal tersebut tidak akan optimal apabila terdapat persoalan kompleks yang menimpa tenaga migran Indonesia, seperti *culture shock*, akibat standarisasi atau tuntutan kinerja yang tinggi di Jepang, sehingga mencerminkan kemampuan adaptasi yang kurang, termasuk persoalan mengenai diskriminasi pemenuhan hak dan pelayanan kerja terhadap tenaga migran Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah pembinaan karakter dan budaya Jepang kepada calon tenaga migran Indonesia yang berada di Lembaga Pelatihan Kerja Indonesia terhadap problematik *culture shock* dan diskriminasi berdasarkan fenomena yang terjadi ketika tenaga migran Indonesia yang sedang bekerja di Jepang, supaya terbentuk kapasitas sumber daya manusia Indonesia, yang unggul, berkarakter dan kompetitif. Hasil penelitian ini, berupa pembinaan karakter dan budaya Jepang pada tenaga migran Indonesia untuk penguatan *performance character*, dilakukan berbasis pendekatan kuantitatif dan pengumpulan datanya, berupa angket. Hasil penelitian, yaitu: 1) *culture shock* dan penguasaan keterampilan yang beraga menjadi masalah utama tenaga migran Indonesia di Jepang, 2) penguatan *performance character* berbasis karakter dan budaya Jepang, adalah solusi efektif dalam mengatasi masalah tersebut, dan 3) tenaga migran Indonesia memiliki atensi kuat dalam menerapkan *performance character* dalam pekerjaan dan keseharian, karena bersifat holistik dan mampu menjadi modal sosial dalam berkarier, berkompetisi dan hidup di Jepang.

Kata Kunci: Budaya, Indonesia, Jepang, Performance Character, Tenaga Migran.

.

**PENDAHULUAN**

Jepang tengah menghadapi problematik serius, yaitu, menurunnya populasi produktif atau *ageing population*, secara masif di masyarakat, maka mengakibatkan aktivitas ekonomi, bisnis, industri, dan teknologi Jepang menjadi tidak optimal, dan tentunya, fenomena mengenai penurunan angka kelahiran serta penuaan populasi, menimbulkan persoalan kompleks, seperti, stagnasi ekonomi Jepang serta berkurangnya tenaga kerja produktif dalam negeri. Menurunnya angka kelahiran dan penuaan populasi, berdampak pada berkurangnya sumber daya manusia Jepang, sehingga membuat industri unggulan Jepang, yaitu, manufaktur, konstruksi, otomotif, industri kreatif, aktivitas pertanian, perikanan, teknologi, dan pariwisata, menjadi terancam keberlangsungannya, selain itu mengalami krisis suksesi kepemimpinan, maka persoalan itu perlu dipandang sebagai potensi dalam mengoptimalkan bonus demografi Indonesia, untuk bekerja di Jepang, karena menjadi wahana alternatif pembentukan sumber daya manusia Indonesia yang berkarakter dan kompetitif. Jepang dan Indonesia resmi memberlakukan kerja sama pengiriman tenaga migran untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja asing produktif dan terampil di Jepang melalui seleksi dan pelatihan. Agar memahami kultur Jepang, praktik magang dilakukan selama 3 tahun, setelah itu pemagang berhak mengikuti seleksi nasional untuk menetap secara permanen di Jepang (Ford dan Kawashima, 2016). Kemitraan tersebut merepresentasikan kebutuhan antar kedua negara yang mana negara Jepang membutuhkan tenaga kerja asing terampil dan produkttif untuk keberlangsungan ekonomi, bisnis, industri, teknologi dan pekerjaan sosial, sedangkan Indonesia menyediakan lapangan pekerjaan berkualitas, mengatasi kemiskinan, dan membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter, termasuk wahana *transfer of knowledge and technology*. Terlebih dewasa ini, Jepang menjadi negara yang penduduk lansianya paling banyak di dunia, seperti yang tampak pada Gambar 1.

Gambar 1

Daftar Negara di Dunia dengan Populasi Lansia Terbanyak, Tahun 2010

Sumber: Statistics Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare Japan (2014)

 Jepang pada tahun 2019 resmi memberlakukan kebijakan perekrutan tenaga kerja asing produktif dan terampil, atau *Toukutei Ginou*, agar aktivitas ekonomi, industri, teknologi dan bisnis Jepang, tetap berjalan, termasuk untuk mengatasi stagnasi ekonomi, sehingga menjadi wahana strategis transformasi *hardskills* dan *softskills* unggulan masyarakat Jepang, seperti, inovatif, disiplin, beretos kerja tinggi, dan bertanggung jawab. Manfaat utama bagi tenaga migran Indonesia dari kebijakan tersebut berupa bonus, seperti, upah melimpah dan koneksi atau jenjang yang diperoleh setelah bekerja di Jepang. Tetapi hal tersebut tidak akan optimal apabila terdapat persoalan kompleks yang menimpa tenaga migran Indonesia, seperti *culture shock*, akibat standarisasi atau tuntutan kinerja yang tinggi di Jepang, sehingga mencerminkan kemampuan adaptasi yang kurang, termasuk persoalan mengenai diskriminasi pemenuhan hak dan pelayanan kerja terhadap tenaga migran Indonesia, maka perlu diatasi secara holistik, terlebih Indonesia tengah mengalami bonus demografi, seperti pada Gambar 2.

Gambar 2

Bonus Demografi Indonesia



Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2020)

Fenomena *culture shock* menjadi penghambat dalam efektivitas, produktivitas, serta efisiensi pada praktik kerja atau magang di Jepang, akibat dari standar atau tuntutan kerja yang tinggi maka potensi depresi, kelelahan mental dan fisik secara sistemik akan ditemukan pada lapangan. Upaya meminimalisir *culture shock*, tidak hanya berbasis program pendidikan atau pelatihan secara resmi yang dilaksanakan oleh LPK (lembaga pelatihan kerja) atau SO (*sending organization*) karena sifatnya preventif, tetapi perlu berbasis pada karakter inklusif bagi setiap tenaga migran Indonesia, berbasis kolaborasi *pentahelix* (pemerintah, akademisi, komunitas atau masyarakat, swasta, dan media) sebagai aksi nyata habituasi karakter kinerja (*performance character*) melalui pendidikan karakter dan budaya Jepang terhadap tenaga migran Indonesia, juga menjadi fungsi pembinaan pendidikan karakter dan budaya Jepang supaya memudahkan pekerjaan dan interaksi di Jepang. Tenaga migran, selain perlu diberikan pendidikan dan pelatihan melalui LPK atau SO, tentu juga perlu dibina ketika melakukan praktik kerja, agar tidak mengalami *culture shock*, karena standarisasi bekerja di Jepang bersifat tinggi, dengan memuat karakter, seperti, telaten, cekatan, disiplin, beretos kerja tinggi, dan profesional, sehingga bagi tenaga migran yang berorientasi menetap di Jepang tentu perlu adaptif terhadap standarisasi bekerja di Jepang (Ogawa, 2011).

Budaya dan aspeknya sangat terkait dengan gegar budaya atau *culture shock*. Aspek atau kebiasaan yang berbeda di setiap tempat yang ada dunia ini menciptakan kelompok-kelompok orang dengan budaya mereka sendiri. Seseorang yang mengalami budaya orang lain akan mengalami gegar budaya, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan aspek budaya (Lan, 2018). Selain itu, sebuah riset mengatakan bahwa terdapat empat belas aspek yang berkaitan dengan culture shock, yaitu: komunikasi, pakaian, etika, individualism/kolektivisme, makanan, bahasa, struktur, persepsi, jarak kekuasaan, agama, aturan, orientasi waktu, tradisi dan cuaca (Rajasekar & Renand, 2013). Aspek-aspek budaya ini berbeda dari satu tempat ke tempat lain, cara orang berkomunikasi pun berbeda satu sama lain, beberapa orang mungkin berkomunikasi dengan bergandengan tangan alih-alih berjabat tangan, pria saling mencium dan menyentuh hidung satu sama lain, dan sebagainya. Cara berpakaian juga berbeda, ada yang menggunakan cadar, ada yang tidak kaget ketika melihat orang telanjang di depan umum dan sebagainya. Situasi yang sama juga terjadi pada aspek-aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap aspek budaya akan menimbulkan gegar budaya karena berbeda (Lan, 2018). Berbasis infomasi argumentatif itu maka penting merampungkan penelitian pembinaan karakter dan budaya Jepang terhadap tenaga migran Indonesia untuk penguatan *performance character*.

**PERMASALAHAN**

Masalah umum dalam penelitian ini yaitu: apakah perlu adanya pendidikan karakter dan budaya Jepang dapat menguatkan *performance character* para calon tenaga migran Indonesia. Dalam riset ini masalah umum itu dijabarkan pada rumusan masalah berikut: 1) problematik apa saja yang terjadi pada tenaga imigran Indonesia di Jepang, 2) mengidentifikasi masalah utama *culture shock* dan stigma diskriminasi, 3) bagaimana pembinaan calon tenaga migran Indonesia untuk mengatasi permasalahan *culture shock* melalui karakter dan budaya Jepang dengan penguatan *performance character*, 4) bagaimana respons calon tenaga migran Indonesia terhadap upaya pembinaan karakter dan budaya Jepang untuk penguatan *performance character?*

**METODE PELAKSANAAN**

Penelitian ini dilakukan berbasis pendekatan kuantitatif, dengan mengutamakan angka-angka untuk merampungkan suatu kesimpulan penelitian, sehingga bersifat positivisme, karena berorientasi untuk mengukur dan menelaah secara holistik, mengenai perubahan karakter yang mengarah pada kebaikan tenaga migran Indonesia. Metode pada riset ini, yaitu, kuantitatif deskriptif, selaku hasil aktual dan objektif, berbasis angka, dengan angket untuk mengumpulkan data, yang respondennya adalah tenaga migran Indonesia di Jepang, yang berjumlah 95, setelah responden atau subjek riset mengisi angket secara jujur, rahasia, dan tanpa paksaan, agar menimbulkan kesimpulan riset yang paling representatif. Pada riset kuantitatif, angket berfungsi sebagai instrumen, sehingga penting dalam merampungkan angket representatif, mengenai peningkatan mutu *performance character*, untuk mengatasi realitas culture shock, yang dialami tenaga migran Indonesia, maka *transfer of knowledge and technology*, menjadi kurang optimal. Kuantitatif deskriptif berupaya dalam menganalisis gejala, ketimpangan dan anomali yang berkaian variabel peneltian, untuk merampungkan kesimpulan riset berbasis angka (Jayusman & Shavab, 2020).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara substantif, temuan pada penelitian ini, difokuskan pada deskriptif presentase, agar bersifat komprehensif, dan mencerminkan realitas performance character tenaga migran Indonesia di jepang, sebagai berikut:

**A. Hasil**

**1. Problematik Apa Saja Yang Terjadi Pada Tenaga Mgran Indonesia Di Jepang?**

Tabel 1.1

Persepsi terhadap Perlunya Ragam Keterampilan Mumpuni bagi Tenaga Migran Indonesia untuk Berkarier di Jepang

Frekuensi Persepsi pada perlunya ragam keterampilan mumpuni bagi tenaga migran indonesia untuk berkarier di jepang adalah sebesar 34,8% menyatakan Netral, 26,1% Sangat Setuju, 21,7% Setuju, 13% Tidak Setuju, dan 4,4% Sangat Tidak Setuju 4,4%.

Tabel 1.2

Persepsi terhadap Perlunya Pelatihan atau Pembinaan *Performance Character* terhadap Tenaga Migran Indonesia di Jepang

Frekuensi persepsi persepsi terhadap perlunya pelatihan atau pembinaan *performance character* terhadap tenaga migran indonesia di Jepang sebesar 17,4% menyatakan Netral, 34,8% Sangat Setuju, 43,5% Setuju, dan Sangat Tidak Setuju 4,3%.

Tabel 1.3

 Persepsi Mengenai Pengalaman dan Keterampilan Mumpuni Responden yang Pernah Mengikuti Pelatihan/Pendidikan Sebelum Ke Jepang Bekerja/Magang Melalui Pelatihan *Performance Character*

Frekuensi mengenai pengalaman dan keterampilan mumpuni responden yang pernah mengikuti pelatihan/pendidikan sebelum berangkat ke jepang untuk bekerja/magang melalui pelatihan *performance character* adalah 13% menyatakan Netral, 60,9% Sangat Setuju, 21,7% Setuju, dan 14,4 Tidak Setuju.

**2. Mengidentifikasi Masalah Utama *Culture Shock* Dan Stigma Diskriminasi?**

Tabel 2.1

Persepsi Responden terhadap *Culture Shock* Merupakan Masalah Utama Tenaga Migran dalam Praksis *Transfer of Knowledge and Technology*

Frekuensi persepsi persepsi responden pada *culture shock* merupakan masalah utama tenaga migran dalam praksis *transfer of knowledge and technology* adalah sebesar 30,4% menyatakan Netral, 26,1% Sangat Setuju, dan 43,5% Setuju.

Tabel 2.2

Persepsi Responden mengenai Pentingnya Disiplin Kerja dalam Praktik Magang atau Bekerja di Jepang

Frekuensi mengenai pentingnya disiplin kerja dalam praktik magang atau bekerja di Jepang adalah sebesar 30,4% menyatakan Netral, 26,1% Sangat Setuju, 39,1% Setuju, dan 4,4% Sangat Tidak Setuju.

Tabel 2.3

Persepsi Responden terhadap Realitas Pekerja Asli Jepang yang Tidak Peduli atau Terlibat terhadap Penguatan Mutu *Performance Character* Tenaga Migran Indonesia di Perusahaan

 Frekuensi persepsi mengenai Persepsi Responden terhadap Realitas Pekerja Asli Jepang yang Tidak Peduli atau Terlibat terhadap Penguatan Mutu Performance Character Tenaga Migran Indonesia di Perusahaan adalah sebesar 30, 4% menyatakan Netral, 4,4% Setuju, 30,4% Tidak Setuju, dan 34,8% Sangat Tidak Setuju.

**3. Bagaimana Pembinaan *Performance Character* Tenaga Migran Indonesia Untuk Mengatasi Permasalahan *Culture Shock* Melalui Karakter Dan Budaya Jepang?**

Tabel 3.1

Persepsi Terhadap Strategi dan Kurikulum dalam Penguatan Kompetensi Peserta Magang/Pekerja Migran yang Memuat Karakter dan Budaya Jepang secara Komprehensif

Frekuensi persepsi pada strategi dan kurikulum dalam penguatan kompetensi peserta magang/pekerja migran yang memuat karakter dan budaya jepang secara komprehensif adalah 34,8% menyatakan netral, 8,7% sangat setuju, 47,8% setuju, dan 8,7% kurang setuju.

Tabel 3.2

Persepsi Responden Memiliki Kemampuan Berbahasa Jepang dan Literasi Budaya Jepang Mumpuni Setelah Mengikuti Pembinaan *Performance Character*

Frekuensi mengenai responden memiliki kemampuan berbahasa jepang dan literasi budaya Jepang mumpuni setelah mengikuti pembinaan *performance character* adalah 34,8% menyatakan Netral, 21,7% Sangat Setuju, 26,1% Setuju, dan 17,4% kurang setuju.

Tabel 3.3

Persepsi Terhadap Tahapan Model Pembinaan *Performance Character*, seperti, Perencanaan, Aksi, Pengawasan, dan Evaluasi yang Mampu Memperkuat Kompetensi Tenaga Migran

Frekuensi Terhadap Tahapan Model Pembinaan *Performance Character*, seperti, Perencanaan, Aksi, Pengawasan, dan Evaluasi yang Mampu Memperkuat Kompetensi Tenaga Migran adalah sebesar 13% menyatakan Netral, 52,2% Sangat Setuju, dan 34% Setuju.

**4. Bagaimana Respons Calon Tenaga Migran Indonesia Terhadap Upaya Pembinaan Karakter Dan Budaya Jepang Untuk Penguatan *Performance Character?***

Tabel 4.1

Persepsi Responden Merasa Dilatih/Dididik dalam Lembaga Pelatihan Kerja atau Pelatihan Hasil Kolaborasi

Frekuensi persepsi responden merasa dilatih/dididik di tempat pelatihan kerja atau hasil kolaborasi adalah sebesar 17,4% menyatakan Netral, 30,4% Sangat Setuju, 47,8% Setuju, dan 4,4% Tidak Setuju.

Tabel 4.2

Persepsi Responden yang Memiliki Atensi dalam Menerapkan Model *Performance Character* dalam Pekerjaan dan Keseharian untuk Peningkatan Mutu Karakter dan Keterampilan Pribadi

Frekuensi persepsi responden yang beratensi dalam menerapkan model *performance character* dalam pekerjaan dan keseharian untuk peningkatan mutu karakter dan keterampilan pribadi sebesar 34,8% Netral, 39,1% Sangat Setuju, 21,7% Setuju, dan 4,4% Tidak Setuju

Tabel 4.3

Persepsi Responden Terhadap Pentingnya dalam Memperkuat Kualifikasi atau Keterampilan Pribadi Berbasis Model Pembinaan *Performance Character* melalui Karakter dan Budaya Jepang

Frekuensi persepsi responden terhadap pentingnya dalam memperkuat kualifikasi atau keterampilan pribadi berbasis model pembinaan *performance character* melalui karakter dan budaya Jepang adalah sebesar 39,1% menyatakan Netral, 17,4% Sangat Setuju, dan 43,5% Setuju.

**B. Pembahasan**

Berbasis deskriptif presentase di atas, tentu ditegaskan bahwa pembinaan karakter serta budaya Jepang terhadap tenaga migran Indonesia untuk penguatan *performance character* sudah berkategori baik, karena responden setuju dengan pernyataan positif, lalu tidak setuju dengan pernyataan negatif. yang tersedia pada skala likert yang peneliti susun, sehingga fakta tersebut secara deskriptif berhasil membuktikan hipotesis peneliti, bahwa “pembinaan karakter dan budaya Jepang berdampak positif terhadap mutu *performance character* tenaga migran”. Informasi ilmiah dan representatif tersebut menegaskan *culture shock* adalah persoalan utama dalam praktik magang di Jepang, lalu perlu penguatan disiplin tinggi tenaga migran Indonesia untuk bekerja di Jepang, maka perlu dianalisis secara mendalam melalui pembahasan riset, untuk diperoleh upaya holistik penanganan permasalahan riset. Pemaparan deskriptif tersebut juga menyebutkan bahwa pentingnya memiliki ragam keterampilan mumpuni, selaku karakter kinerja, untuk berkarier dan memenangkan kompetisi pada era keterbukaan di Jepang, seperti, disiplin dan etos kerja tinggi, tanggung jawab sosial, budaya malu, kejujuran, dan dedikasi, sehingga fenomena *culture shock* bisa diatasi. Terlebih pada deskriptif presentase ditegaskan, magang atau bekerja di Jepang, menjadi wahana *transfer of knowledge and technology*, lalu mampu memperkuat bahasa Jepang dan literasi budaya Jepang, maka holistik dalam mengelola bonus demografi Indonesia 2045 secara alternatif.

Berbasis persentase deskriptif ditegaskan bahwa masyarakat dan pekerja asli Jepang begitu peduli terhadap upaya penguatan *performance character* tenaga migran Indonesia, maka habituasi karakter kinerja yang mencerminkan karakter dan budaya Jepang, bisa dilakukan secara langsung ketika praktik magang atau bekerja di Jepang, berbasis keteladanan dan imitasi. Hubungan bersifat mutualisme itu, diperkuat melalui realitas setiap negara, karena membutuhkan membuat Jepang membutuhkan tenaga kerja asing, terutama dari Indonesia, karena fenomena *ageing population*, selanjutnya Indonesia membutuhkan lapangan kerja agar tidak terjadi kemiskinan, pengangguran bahkan kriminalotas akibat meningkatnya jumlah penduduk produktif, sehingga upaya mengatasi kedua permasalahan tersebut dapat dilandasi oleh kerja sama Indonesia dengan Jepang, dalam bidang ketenagakerjaan atau sumber daya manusia, untuk penguatan kompetensi maupun ekonomi. Kemitraan IJEPA merupakan bukti kuatnya hubungan Indonesia dan Jepang karena sudah terjalin sejak lama, dan Jepang secara konsisten menjadi salah satu investor terbesar dalam pembangunan Indonesia, berdasarkan kepentingan bersama, termasuk pada bidang penguatan sumber daya manusia dan diplomasi kebudayaan (Avivi dan Siagan, 2020)

Berbasis deskriptif persentase di atas, ditegaskan bahwa kerja sama antara Jepang dan Indonesia dilandasi oleh hak asasi manusia dan telah meningkatkan kapasitas sumber daya manusia Indonesia, secara preventif, melalui model penguatan *performance character* berbasis karakter dan budaya Jepang dalam LPK, yang memuat, perencanaan, aksi, pengawasan, serta evaluasi terhadap calon tenaga migran Indonesia, maupun praksis, secara langsung di Jepang, ketika praktik magang atau bekerja di perusahaan Jepang, yang memuat empirisme, habituasi, dan refleksi. Terlebih berbasis deskriptif presentase di atas ditegaskan, bahwa kurikulum LPK yang memuat konsep dan penguatan *performance character* berbasis karakter dan budaya Jepang akan memudahkan praksis adaptasi, inovasi, dan mencapai etos kerja tenaga migran Indonesia di Jepang, sehingga perlu menjadi catatan penting bagi setiap LPK baik negeri maupun swasta, untuk mengakomodir substansi tersebut dalam kurikulum pendidikan dan pelatihannya, agar lebih komprehensif. Terlebih tenaga migran Indonesia memiliki motivasi dalam menerapkan *performance character*, yang tidak hanya dalam pekerjaan, tetapi juga dalam keseharian, sehingga membentuk keadaban pribadi, maka semakin menegaskan urgensi memuat *performance character* dalam pendidikan dan pelatihan tenaga migran, selaku model baru dalam pengelolaan bonus demografi Indonesia, secara alternatif dan inklusif. Jepang sangat mengapresiasi pekerja Indonesia, terbukti memberikan jaminan peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia, substansi itu diwujudkan melalui pendidikan dan pelatihan secara akademik, memuat hukum, dan jenjang karier, pembinaan LKP, termasuk menawarkan berbagai jaminan kesehatan dan keselamatan bagi tenaga kerja Indonesia (Wiryawan, 2017).

Berbasis deskriptif presentase di atas, ditegaskan, tenaga migran Indonesia memandang dirinya telah memiliki kualifikasi selaras dengan standar minimum bekerja di Jepang, setelah dibina, dilatih atau dididik di LPK terkait, yang memuat karakter dan budaya Jepang, maka visi, konsep dan muatan *performance character* perlu menjadi standar minimum dalam praktik atau penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di LPK, untuk meminimalisir timbulnya gejala culture shock, terlebih kemitraan Indonesia dengan Jepang tidak hanya berdasarkan perjanjian IJEPA saja, namun juga melalui program terbaru *Gino Jisshusei* dan *Tokutei Gino yang lebih spesifi* , karena kemitraan dan kebijakan tersebut memberikan standar kualifikasi yang jelas bagi tenaga kerja asing yang ingin mendapatkan pengalaman bekerja di Jepang. Kursus atau pelatihan perlu diberikan pada calon tenaga migran, agar bekerja di Jepang selaras dengan standar yang berlaku, juga untuk menghindari culture shock, pada konteks *Gino Jisshusei,* bersifat praktisdengan keterampilan umum, responstif, dan disiplin kerja tinggi, tetapi untuk *Tokutei Gino*, tenaga migran perlu memiliki keterampilan tertentu, profesional, dan beretos kerja tinggi (Hosogaya, 2021). Secara umum, *Gino Jisshusei* dan *Tokutei Gino* berbeda, terutama pada substansi program dan hak yang diterima masyarakat, karena *Gino Jisshusei* menampung tenaga kerja asing untuk magang atau praktek di Jepang tanpa keahlian khusus. sedangkan *Tokutei Gino* merupakan program bagi tenaga kerja asing di Jepang yang mempunyai keahlian khusus sehingga tentunya mendapat hak lebih bahkan cenderung disamakan dengan tenaga kerja asli Jepang.

Berdasarkan persentase deskriptif tersebut ditegaskan bahwa: 1) Kurikulum pendidikan dan pelatihan holistik yang memuat *performance character* di LPK berbasis karakter dan budaya Jepang, lalu lingkungan kerja yang di Jepang yang mendukung penguatan *performance character* secara praktis, membuat tenaga migran nyaman dan aman bekerja di Jepang, dan 2) Terdapat jenjang karier bersifat jelas, dilindungi oleh hukum, dan terdapat jaminan kesehatan, sosial dan keamanan, mencerminkan profesionalisme LPK, dan perusahaan Jepang, sehingga LPK harus mendapat izin operasional dari Dirjen Binalattas Kementerian Ketenagakerjaan. Merujuk terhadap Permenakertrans No. 08/MEN/V12008 Tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri, ditegaskan bahwa peserta magang memperoleh hak-hak seperti bimbingan dari instruktur, jaminan perjanjian magang, keselamatan kerja, fasilitas kesehatan, tunjangan, jaminan sosial dan hukum, lalu sertifikat magang. Realitas itu mencerminkan pentingnya profesionalisme LPK untuk meningkatkan kualifikasi calon pekerja magang atau pekerja Indonesia berbasis *performance character* yang akan berkarir di Jepang, mengingat persaingan yang sengit perlu diatasi melalui pendidikan dan pelatihan berbasis karakter dan budaya Jepang, agar warga negara Indonesia menjadi pemenang, dan bermental baja. Berbasis deskriptif presentase ditegaskan bahwa kualitas balai pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam pembentukan kualitas peserta magang Indonesia agar diminati oleh perusahaan Jepang, termasuk untuk meningkatkan penguasaan Bahasa Jepang, dan penguatan literasi budaya Jepang, yang mengarah pada *performance character* selaku modal sosial dalam berkarier dan hidup di Jepang, baik sementara, juga permanen. Peserta magang Indonesia dapat dilatih melalui Disnaker dan LPK, realitas pelatihan melalui Disnaker yang disubsidi oleh pemerintah, tentu membuat persaingan semakin ketat, maka calon peserta magang kapabel mengoptimalka. LPK atau SO (*Sending Organization*) secara masif, walau dengan biaya yang mahal, namun setelah itu mereka bisa mendapatkan penghasilan di Jepang secara mandiri (Pitoyo, 2006).

Sejatinya, LPK atau SO ( *Okuridashi Kikan* ) adalah lembaga pemberdayaan masyarakat yang berfungsi sebagai wahana pelatihan bagi calon tenaga migran yang selanjutnya akan diterima oleh AO (*Accepted Organization*) atau *Ukeire Kikan* di Jepang, maka diharapkan mampu menjadi demokratisasi peluang pemagangan di Jepang, sehingga dapat dinikmati oleh masyarakat Indonesia yang berminat, untuk pengalaman hidup, peningkatan kompetensi atau kualitas pribadi, maupun orientasi kesejahteraan. Berdasarkan deskriptif presentase tersebut ditegaskan bahwa calon peserta magang atau tenaga kerja Indonesia di Jepang, memandang penting eksistensi LPK dalam membentuk pribadinya, agar memiliki kualitas pribadi yang mumpuni, yang relevan dengan standar minimun bekerja di Jepang, maka kualitas pendidik atau instruktur, muatan kurikulum holistik, fasilitas modern dan mumpuni, catatan kinerja atau sejarah LPK terkait, profil alumni, dan visi LPK yang memuat karakter dan budaya Jepang, menjadi catatan penting bagi calon tenaga migran untuk memilih LPK tempat berlabuh dalam menema diri agar lebih berkualitas, sehingga penting bantuan pemerintah, supaya penguatan *performance character* bisa dinikmati lintas generasi dan lintas golongan sosial. Peningkatan mutu calon tenaga migran Indonesia ke Jepang, kapabel melalui LPK swasta, tetapi dengan pembiayaan yang lebih mahal, karena tidak dibantu oleh subsidi negara, maka perlu disertai peran pemerintah memberikan bantuan dana maupun beasiswa, juga untuk pengendalian dan pengelolaan LPK, agar memuat akuntabilitas dan akses bagi seluruh calon peserta magang (Bernadetta, 2017). Mengingat peserta magang perlu memandang bahwa bukan hanya modal yang harus dikembalikan, namun juga menjadi wadah peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pribadi, selaku *performance character* berbasis karakter dan budaya Jepang, sebagai modal sosial karier pada masa depan, mencapai hidup yang bermakna juga untuk membawa Indonesia menuju puncak peradaban yang agung (*civil society*).

**KESIMPULAN**

Jepang tengah menghadapi problematik serius, yaitu, menurunnya populasi produktif atau *ageing population*, secara masif di masyarakat, yang mengakibatkan aktivitas ekonomi, bisnis, industri, dan teknologi Jepang menjadi tidak optimal, berbasis permasalahan tersebut perlu dipandang sebagai potensi dalam mengoptimalkan bonus demografi Indonesia untuk bekerja di Jepang. Namun, hal tersebut tidak akan optimal apabila terdapat persoalan kompleks yang menimpa tenaga migran Indonesia, seperti *culture shock*, akibat standarisasi atau tuntutan kinerja yang tinggi di Jepang, sehingga mencerminkan kemampuan adaptasi yang kurang, termasuk persoalan mengenai diskriminasi pemenuhan hak-hak dasar yang kurang optimal dan pelayanan pada tenaga migran Indonesia yang kurang memadai. Hasil deskriptif presentase ditegaskan bahwa pembinaan karakter serta budaya Jepang terhadap tenaga migran Indonesia untuk penguatan *performance character* sudah berkategori baik, karena responden setuju dengan pernyataan positif, lalu tidak setuju dengan pernyataan negatif. yang tersedia pada skala likert yang peneliti susun, sehingga fakta tersebut secara deskriptif berhasil membuktikan hipotesis peneliti, bahwa “ pembinaan karakter dan budaya Jepang berdampak positif pada peningkatan mutu *performance character* tenaga migran”, informasi ilmiah dan representatif itu menegaskan culture shock adalah persoalan utama dalam praktik magang di Jepang, lalu perlu penguatan disiplin tinggi tenaga migran Indonesia untuk bekerja di Jepang. Selanjutnya ditegaskan bahwa kerja sama antara Jepang dan Indonesia dilandasi oleh hak asasi manusia dan telah meningkatkan kapasitas sumber daya manusia Indonesia, secara preventif, melalui model penguatan *performance character* berbasis karakter dan budaya Jepang dalam LPK, yang memuat, perencanaan, aksi, pengawasan, serta evaluasi terhadap calon tenaga migran Indonesia, maupun praksis, secara langsung di Jepang, ketika praktik magang atau bekerja di perusahaan Jepang, yang mengakomodir empirisme, habituasi, dan refleksi. Realitas mengenai masyarakat dan pekerja asli Jepang begitu peduli terhadap upaya penguatan *performance character* tenaga migran Indonesia, membuat tenaga migran Indonesia semakin termotivasi dalam menerapkan *performance character* itu dalam pekerjaan maupun keseharian, selaku modal sosial untuk berkarier dan mewujudkan mimpi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Avivi, Y. & Siagan, M. (2020). Kepentingan Indonesia dalam Kerja Samabilateral dengan Jepang Studi Kasus: Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA). *Paradigma Polistaat: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 3*(1), 49-61. <http://dx.doi.org/10.23969/paradigmapolistaat.v3i1.2967>

Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik Indonesia 2020*. Jakarta: BPS

Bernadetta, F. (2017). Implementasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kerja Nasional. *Journal of Politic and Government Studies, 6(*3), 431-440.

Ford, M., & Kawashima, K. (2016). Regulatory Approaches to Managing Skilled Migration: Indonesian Nurses in Japan*. The Economic and Labour Relations Review, 27*(2), 231–247. https://doi.org/10.1177%2F1035304616629580

Hosogaya, N. (2021). Migrant Workers in Japan: Socio-Economic Conditions and Policy. *Asian Education and Development Studies, 10*(1), 41-51. <https://doi.org/10.1108/AEDS-02-2019-0032>

Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak, 7*(1), 13-20. <http://dx.doi.org/10.25157/ja.v7i1.3180>

Lan, P. C. (2018). Bridging Ethnic Differences for Cultural Intimacy: Production of Migrant Care Workers in Japan, *Critical Sociology, 44*(7-8), 1-15. https://doi.org/10.1177%2F0896920517751591

Ogawa, N. (2011). Population Aging and Immigration in Japan. *Asian and Pasific Migration Journal, 20*(2), 133-167. [https://doi.org/10.1177%2F011719681102000202](https://doi.org/10.1177/011719681102000202)

Permenakertrans No. 08/MEN/V12008 Tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan di Luar Negeri

Pitoyo, A. J. (2006). Pemagangan Luar Negeri Tenaga Kerja: Proses, Pendapatan, dan Alih Teknologi. *Populasi: Jurnal Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, 17*(1), 48-50. <https://doi.org/10.22146/jp.11932>

Rajasekar, J., & Renand, F. (2013). Culture Shock in a Global World: Factors Affecting Culture Shock Experienced by Expatriates in Oman and Omani Expatriates Abroad. *International Journal of Business and Management*, *8*(13), 144-160

Statistics Bureau (2014). Ministry of Health, Labour and Welfare Japan. Japan: MHLW.

Wiryawan, W. (2017). Strategi Pembentukan Tenaga Kerja Berkualitas di LKP Isizuka Magang Jepang Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 6*(8), 640-653.

## Ketentuan Umum

1. Naskah artikel yang dikirimkan merupakan hasil kegiatan pengabdian atau penelitian yang orisinil.
2. Naskah artikel yang dikirimkan tidak / belum pernah dipublikasikan sebelumnya pada jurnal pengabdian lain.
3. Panjang naskah artikel antara 8-10 halaman, termasuk pada lampiran
4. Font yang digunakan adalah Times New Roman dengan mengikuti ketentuan penulisan yang sudah disertakan diatas.
5. Penggunaan Bahasa menggunakan Bahasa Indonesia baku. Jika terdapat istilah asing yang belum terserap ke dalam Bahasa Indonesia dituliskan dengan *italic.*