

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan karakter merupakan elemen penting dalam pembentukan generasi muda yang berintegritas dan memiliki etos kerja yang kuat. Di Jepang, pendidikan karakter tidak hanya diajarkan melalui kurikulum formal, tetapi juga diintegrasikan secara mendalam dalam budaya kerja sehari-hari. Sistem pendidikan dan lingkungan kerja di Jepang menekankan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, dan semangat pantang menyerah. Hal ini mencerminkan pentingnya pendidikan karakter dalam membentuk perilaku dan etos kerja individu.

Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada potensi yang ada dalam individu untuk berperan sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, mampu mengelola diri sendiri, serta mencapai kesejahteraan dalam tatanan kehidupan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam konteks sehari-hari, SDM sering disebut sebagai karyawan. Perusahaan memerlukan karyawan berkualitas untuk mendukung operasionalnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Menyadari pentingnya peran karyawan, perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan SDM untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sebagai bagian dari penelitian mengenai pendidikan karakter dalam budaya kerja Jepang, penelitian ini menitikberatkan pada mahasiswa eks magang dari Program Studi Pendidikan Bahasa Jepang di Universitas Negeri Jakarta. Magang ini memberikan pengalaman langsung tentang implementasi nilai-nilai karakter dalam praktik sehari-hari di perusahaan Jepang. Pengalaman ini diharapkan tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka tentang budaya kerja Jepang, tetapi juga menginspirasi mereka untuk menerapkan nilai-nilai tersebut dalam karir profesional mereka di masa depan.

Pentingnya nilai-nilai pendidikan karakter dalam budaya kerja Jepang tidak bisa diabaikan. Pendidikan karakter di Jepang menekankan pada nilai-nilai seperti menghargai pendapat orang lain, kerja keras, ketekunan, kejujuran, dan rasa hormat (Cave, 2007). Pembekalan mengenai nilai-nilai ini sangat penting bagi pekerja asing yang akan berangkat ke Jepang. Mereka perlu dibekali dengan pemahaman mengenai budaya kerja Jepang dan nilai-nilai pendidikan karakter yang ada di dalamnya. Hal ini akan membantu mereka untuk lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja baru dan mengurangi kemungkinan mengalami culture shock (Ishikawa, 2011). Saat ini, banyak pekerja asing yang berangkat ke Jepang tanpa pemahaman yang memadai tentang budaya kerja di sana. Akibatnya, mereka sering kali mengalami kesulitan dalam beradaptasi, yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka (Otake, 2016). Pembekalan mengenai budaya kerja dan

nilai-nilai pendidikan karakter Jepang menjadi sangat penting untuk meminimalisir masalah ini. Dengan pembekalan yang tepat, diharapkan para pekerja tidak hanya siap bekerja, tetapi juga termotivasi untuk mengambil pelajaran berharga dari pengalaman mereka di Jepang (Yamazaki & Kayes, 2004).

Menurut Hamada (2012), nilai-nilai karakter seperti disiplin dan tanggung jawab merupakan elemen kunci dalam keberhasilan adaptasi pekerja asing di Jepang. Selain itu, pembekalan ini juga diharapkan dapat membantu para pekerja untuk menghargai dan menerapkan nilai-nilai karakter dalam kehidupan sehari-hari mereka di tempat kerja. Sebagai contoh, dengan memahami pentingnya menghargai pendapat orang lain, mereka akan lebih mampu bekerja sama dalam tim dan berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja mereka (Takeuchi, 2010).

Untuk mengukur efektivitas pembekalan ini, perlu dilakukan penelitian yang membandingkan teori dengan praktik di lapangan. Penelitian yang dilakukan oleh Suzuki (2014) dilakukan dengan menyebarkan angket kepada para pekerja yang telah menerima pembekalan dan yang belum menerima pembekalan. Melalui angket ini, kita dapat mengidentifikasi sejauh mana nilai-nilai pendidikan karakter telah mereka internalisasi dan terapkan dalam kehidupan sehari-hari mereka di Jepang. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan oleh Suzuki (2014) diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami pentingnya pendidikan karakter dalam budaya kerja Jepang serta bagaimana pembekalan yang tepat dapat membantu

para pekerja asing dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan tentang bagaimana nilai-nilai pendidikan karakter dapat diterapkan dalam konteks budaya yang berbeda, sehingga mendukung keberhasilan adaptasi dan integrasi pekerja asing di Jepang.

Kurniawan, dkk (2012:2) menyatakan bahwa setiap perusahaan idealnya memiliki budaya kerja, yaitu sistem nilai yang disepakati secara kolektif oleh semua anggota perusahaan. Budaya kerja ini meliputi cara pandang tentang pekerjaan dan unsur-unsurnya, yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan serta manajemen. Mangkuprawira (2009) menjelaskan bahwa budaya kerja dalam perusahaan dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti dedikasi, tanggung jawab, kerjasama, disiplin, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas pribadi.

Meskipun banyak nilai positif dari budaya kerja Jepang dapat diadopsi untuk membentuk pendidikan karakter mahasiswa, ada sejumlah masalah dan tantangan yang perlu diperhatikan. Beberapa masalah utama yang terkait dengan pengaruh budaya kerja Jepang seperti tekanan kerja yang berlebihan, hierarki yang kaku, kurangnya keseimbangan kerja-kehidupan, tekanan sosial dan konformitas, loyalitas berlebihan terhadap Institusi, persepsi negatif terhadap kegagalan. Dalam menghadapi masalah-masalah ini, penting untuk menyeimbangkan adopsi nilai-nilai positif budaya kerja Jepang dengan memperhatikan kesejahteraan pribadi dan pengembangan karakter yang seimbang dan sehat. Institusi pendidikan dan organisasi perlu

mengembangkan strategi yang mendukung keseimbangan ini untuk memastikan bahwa pengaruh budaya kerja Jepang tetap konstruktif.

Pendidikan karakter menjadi perhatian utama akhir-akhir ini, dengan banyak lembaga pendidikan dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi mulai memasukkannya ke dalam kurikulum. Karakter terbentuk melalui proses panjang dan berkelanjutan, sehingga perubahan karakter memerlukan usaha besar. Meskipun sulit, pendidikan karakter penting untuk mencegah kehancuran bangsa. Proses ini harus dilakukan dengan sabar, bertahap, dan berkelanjutan, baik di lembaga formal maupun non-formal, dari taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi. Di Jepang, pendidikan karakter juga terjadi di luar sekolah, dalam budaya kerja yang mencakup latihan formal, mentorship, dan kebiasaan sehari-hari di tempat kerja.

Perwujudan pendidikan karakter pada budaya kerja di Jepang pada mahasiswa yang pernah bekerja di Jepang merupakan fenomena menarik untuk diteliti. Banyak mahasiswa yang setelah bekerja di Jepang menunjukkan perubahan signifikan dalam aspek-aspek seperti disiplin waktu, etika kerja, dan kemampuan bekerja dalam tim. Pengalaman kerja di Jepang tidak hanya memberikan keterampilan teknis tetapi juga membentuk karakter yang lebih baik dan profesional.

日本の職場文化は、「改善（Kaizen：継続的改善）」と「5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）」という用語で知られており、これらはそこで働いたことのある個人の中に深く根付いた原則となっています。

Budaya kerja Jepang yang dikenal dengan istilah "Kaizen" (perbaikan terus-menerus) dan "5S" (ringkas, rapi, resik/bersih, rawat, dan rajin) menjadi prinsip-prinsip yang mengakar kuat dalam diri individu yang pernah bekerja di sana.

Dalam konteks ini, pendidikan karakter mencakup aspek-aspek kritis seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, dan adaptasi budaya. Mahasiswa diuji dalam kemampuan mereka untuk menjaga ketelitian dalam tugas-tugas harian, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, berkontribusi secara positif dalam tim, memprioritaskan kejujuran dalam komunikasi, serta mengadaptasi diri dengan budaya kerja Jepang yang menghargai hierarki dan nilai-nilai seperti Kaizen dan 5S.

Pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Bahasa Jepang, khususnya mereka yang telah menjalani program magang, terdapat kesempatan unik untuk mengamati dan menginternalisasi nilai-nilai karakter yang berlaku di lingkungan kerja Jepang. Magang di perusahaan Jepang memberikan pengalaman langsung tentang bagaimana prinsip-prinsip pendidikan karakter diterapkan dalam praktik sehari-hari. Mahasiswa belajar tidak hanya melalui teori di dalam kelas, tetapi juga melalui pengalaman nyata di lapangan, yang membantu mereka memahami bagaimana nilai-nilai tersebut mempengaruhi produktivitas, etos kerja, dan hubungan antarpegawai.

Hal ini tentunya berpotensi memberikan dampak positif bagi pengembangan karakter mahasiswa Indonesia, terutama dalam hal disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama. Universitas Negeri Jakarta sebagai institusi

pendidikan tinggi berkomitmen untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan profesional. Program magang bagi mahasiswa Prodi Pendidikan Bahasa Jepang adalah salah satu upaya untuk mencapai tujuan ini. Pengalaman magang di Jepang diharapkan dapat memperkaya wawasan mahasiswa tentang budaya kerja yang berkarakter dan menginspirasi mereka untuk menerapkan nilai-nilai positif tersebut dalam kehidupan profesional mereka di masa depan. Namun, penting untuk meneliti dan memahami sejauh mana pendidikan karakter yang diterima mahasiswa selama magang di Jepang dapat diinternalisasi dan diterapkan dalam kehidupan mereka setelah kembali ke Indonesia. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis perwujudan pendidikan karakter dalam budaya kerja Jepang, serta dampaknya terhadap mahasiswa eks magang Prodi Pendidikan Bahasa Jepang di Universitas Negeri Jakarta. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kontribusi pengalaman magang terhadap pembentukan karakter mahasiswa dan implikasinya bagi pengembangan pendidikan karakter di Indonesia.

Mahasiswa yang dikirim untuk magang di Jepang adalah individu yang telah siap untuk dibentuk dan telah menerima pembentukan karakter di perguruan tinggi di Indonesia. Mereka sudah dipersiapkan dengan baik sehingga mampu menerima dan mengadaptasi pendidikan karakter yang diajarkan di Jepang. Kesiediaan mereka untuk menerima tugas apa pun, baik yang berkaitan dengan bahasa Jepang maupun hal-hal lain, menunjukkan

kesiapan mereka. Dengan dasar pendidikan karakter yang kuat dari Indonesia, mereka menjadi lebih mudah untuk menerima dan menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan prinsip pendidikan karakter yang diterapkan di Jepang. Hal ini terlihat dalam perwujudan keberhasilan mereka selama menjalani program magang, mencerminkan kesuksesan pendidikan karakter yang mereka terima di Jepang. Pendidikan karakter di Jepang, yang menekankan disiplin, kerja keras, dan tanggung jawab, diterima dengan baik oleh mahasiswa, berkat kesiapan mereka yang telah terbentuk sebelumnya di Indonesia. Keselarasan antara pendidikan karakter di kedua negara ini menghasilkan lulusan yang tidak hanya terampil secara profesional, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan adaptif.

Salah satu contoh konkret dari penerapan pendidikan karakter ini dapat dilihat pada pengalaman seorang mahasiswa dari Program Pendidikan Bahasa Jepang di Universitas Negeri Jakarta yang magang di sebuah perusahaan manufaktur di Jepang. Selama magang, mahasiswa tersebut menghadapi tantangan besar dalam menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang cepat dan tuntutan akan ketelitian yang tinggi. Tugas harian yang diberikan menuntut ketepatan waktu, dan kesalahan kecil dapat berdampak besar pada proses produksi. Melalui pengalaman ini, mahasiswa belajar untuk menghargai pentingnya disiplin dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja profesional. Selain itu, mereka juga belajar untuk bekerja sama dengan tim, sering kali dengan rekan-rekan yang tidak bisa berbahasa Indonesia, sehingga keterampilan komunikasi dan adaptasi budaya menjadi sangat penting.

Indikator keberhasilan dari pendidikan karakter ini tercermin dalam kemampuan mahasiswa untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut dan menerapkannya secara konsisten dalam konteks profesional mereka.

Misalnya:

- a. Disiplin: Mahasiswa yang selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan teliti dan tepat waktu menunjukkan internalisasi nilai disiplin.
- b. Tanggung Jawab: Mahasiswa yang menunjukkan kesadaran penuh terhadap tanggung jawab pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan minimal supervisi.
- c. Kerja Sama: Mahasiswa yang aktif berkontribusi dalam tim dan membantu rekan kerja lainnya.
- d. Kejujuran: Mahasiswa yang jujur dalam komunikasi, baik dalam melaporkan kesalahan maupun memberikan feedback.
- e. Adaptasi Budaya: Mahasiswa yang mampu mengadopsi praktik-praktik kerja Jepang seperti Kaizen (perbaikan berkelanjutan) dan 5S (seiri, seiton, seiso, seiketsu, shitsuke).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti memilih lokasi penelitian pada eks mahasiswa magang untuk menyediakan data yang dibutuhkan. Latar belakang masalah yang telah dijelaskan menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Perwujudan Pendidikan Karakter pada Budaya Kerja di Jepang (Penelitian Kualitatif pada Mahasiswa Eks Magang Prodi Pendidikan Bahasa Jepang Universitas Negeri Jakarta).

## **B. Fokus dan Subfokus Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini perwujudan pendidikan karakter pada budaya kerja di Jepang (penelitian kualitatif pada mahasiswa eks magang prodi Pendidikan Bahasa Jepang Universitas Negeri Jakarta).

### **2. Subfokus Penelitian**

Subfokus penelitian ini dibatasi pada nilai pendidikan karakter budaya kerja di Jepang yaitu :

- a. Perwujudan pendidikan kerajinan (*Kinben*) pada budaya kerja di Jepang
- b. Perwujudan pendidikan kerjasama (*Kyōryoku*) pada budaya kerja di Jepang
- c. Perwujudan pendidikan kesopanan (*Reigi*) pada budaya kerja di Jepang
- d. Perwujudan pendidikan perbaikan berkelanjutan (*Kaizen*) pada budaya kerja di Jepang
- e. Perwujudan pendidikan sistem senioritas (*Nenko Joretsu*) dan pekerjaan seumur hidup (*Shūshin Koyō*) pada budaya kerja di Jepang
- f. Perwujudan pendidikan kolektivisme (*Shūdan Shugi*) pada budaya kerja di Jepang

### C. Perumusan Masalah

Permasalahan yang dikemukakan dalam latar belakang masih bersifat umum, sehingga perlu dirumuskan masalah yang lebih terperinci. Untuk memastikan penulisan ini sistematis, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut::

1. Bagaimana perwujudan pendidikan kerajinan (*Kinben*) pada budaya kerja di Jepang?
2. Bagaimana perwujudan pendidikan kerjasama (*Kyōryoku*) pada budaya kerja di Jepang?
3. Bagaimana perwujudan pendidikan kesopanan (*Reigi*) pada budaya kerja di Jepang?
4. Bagaimana prinsip perbaikan berkelanjutan (*Kaizen*) diintegrasikan ke dalam rutinitas kerja di perusahaan Jepang?
5. Bagaimana sistem senioritas dan pekerjaan seumur hidup (*Nenko Joretsu* dan *Shūshin Koyō*) diterapkan di perusahaan Jepang?
6. Bagaimana penerapan nilai kolektivisme (*Shūdan Shugi*) terhadap karyawan di perusahaan Jepang?

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi para peneliti maupun pembaca, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori pendidikan karakter dengan menambah pemahaman tentang bagaimana budaya kerja tertentu, terutama budaya kerja Jepang, dapat mempengaruhi perkembangan karakter individu. Dengan mempertimbangkan nilai-nilai unik seperti disiplin, kerja sama tim, dan tanggung jawab yang ditekankan dalam budaya kerja Jepang, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi dan memperkaya teori-teori yang ada mengenai pendidikan karakter. Selain itu, studi ini juga memberikan perspektif budaya yang beragam dengan menghadirkan pandangan dari budaya kerja Jepang sebagai studi kasus, membuka wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai budaya tersebut dapat membentuk karakter individu, terutama dalam era globalisasi dan keragaman budaya yang semakin kompleks.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan pendidikan karakter yang lebih efektif di berbagai konteks pendidikan dan organisasi. Sebagai bahan acuan dan panduan, penelitian ini dapat menginspirasi praktik-praktik pendidikan karakter dengan mengintegrasikan elemen-elemen positif seperti kerajinan, kerjasama, dan kesopanan yang khas dalam budaya kerja Jepang. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kompetensi mahasiswa dan memperluas pemahaman

mereka tentang budaya kerja Jepang. Dengan begitu, mahasiswa dapat mengembangkan potensi karakter pribadi mereka dan siap untuk berkontribusi dalam lingkungan kerja global yang semakin beragam dan kompleks.

