

Cross-Cultural Training for Japanese Language Instructors at LPKS Fujisaki Gakuin Center, Cilacap

Dwi Puspitosari^{1,*}, Ai Sumirah Setiawati¹, Julita Fahrul Rochim², Yuyun Rosliyah¹, Dyah Ayu Rahmawati¹, Himmatul Ulya¹

¹ Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

² Politeknik Takumi, Cikarang Selatan, Indonesia

Email: dwi.puspitosari@unnes.ac.id

Article Info

Received: 11/5/2026

Revised: 21/6/2026

Accepted: 26/7/2026

Published: 30/7/2026

Keywords: Cross-cultural training; Intercultural competence; Internship trainees; Japanese language instructors; Workplace cultural adaptation



Copyrights © Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). All writings published in this journal are personal views of the author and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

Abstract

LPKS (Private Job Training Institution) Fujisaki Gakuin Center, located in Cilacap, Central Java, plays a strategic role in preparing prospective Indonesian workers for internship programs in Japan. However, many trainees encounter difficulties adapting to Japanese workplace culture and social environments due to limited intercultural understanding, often resulting in prolonged culture shock and adjustment challenges. Therefore, strengthening the role of Japanese language instructors in fostering intercultural competence is essential. This community engagement program aimed to enhance instructors' understanding and readiness in preparing prospective interns for cultural adaptation in Japan. A descriptive quantitative approach was employed through a cross-cultural training program involving 11 Japanese language instructors. The activities consisted of expert-led lectures, group discussions, and workplace simulations reflecting real-life situations in Japan. Program effectiveness was evaluated using a 15-item pre-test and post-test questionnaire. The results demonstrated measurable improvements in participants' intercultural competence, instructional readiness, and confidence, with score increases ranging from approximately 7% to 36% across key indicators. Participants also showed enhanced ability to develop culturally relevant instructional materials and utilize intercultural reference sources in teaching practices. These findings suggest that contextual and reflective cross-cultural training is effective in strengthening instructors' competencies and supporting the preparation of prospective interns for international work environments. Future programs should be integrated into vocational training curricula and supported by practice-based learning resources and continuous evaluation.

Pelatihan Lintas Budaya bagi Instruktur Bahasa Jepang Calon Pemegang di LPKS Fujisaki Gakuin Center, Cilacap.

Kata Kunci: Adaptasi budaya kerja; Instruktur bahasa Jepang; Kompetensi interkultural; Pelatihan lintas budaya; Tenaga magang

Abstrak

LPKS (Lembaga Pelatihan Kerja Swasta) Fujisaki Gakuin Center yang berlokasi di Cilacap, Jawa Tengah, memiliki peran strategis dalam mempersiapkan calon tenaga kerja Indonesia yang akan mengikuti program magang di Jepang. Namun, banyak calon pemegang mengalami kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja dan lingkungan sosial di Jepang akibat keterbatasan pemahaman interkultural, yang berpotensi menimbulkan culture shock berkepanjangan dan hambatan adaptasi.

Oleh karena itu, penguatan peran instruktur Bahasa Jepang dalam mendukung kompetensi interkultural calon tenaga magang menjadi sangat penting. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kesiapan instruktur dalam mempersiapkan calon pemegang menghadapi dinamika sosial dan budaya kerja di Jepang. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif melalui pelaksanaan pelatihan lintas budaya yang melibatkan 11 instruktur Bahasa Jepang. Kegiatan dilaksanakan melalui penyampaian materi oleh narasumber ahli, diskusi kelompok, dan simulasi situasi kerja yang mencerminkan kondisi nyata di Jepang. Evaluasi dilakukan menggunakan angket pre-test dan post-test yang terdiri atas 15 butir pertanyaan. Hasil menunjukkan adanya peningkatan yang terukur pada kompetensi interkultural, kesiapan mengajar, dan kepercayaan diri peserta, dengan peningkatan skor berkisar antara 7% hingga 36% pada berbagai indikator utama. Peserta juga menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun materi pembelajaran berbasis budaya serta memanfaatkan sumber referensi interkultural dalam proses pembelajaran. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan lintas budaya yang kontekstual dan reflektif efektif dalam meningkatkan kompetensi instruktur dalam mempersiapkan calon pemegang yang adaptif terhadap lingkungan kerja internasional. Ke depan, program serupa perlu diintegrasikan ke dalam kurikulum pelatihan dan didukung oleh modul pembelajaran berbasis pengalaman serta evaluasi berkelanjutan.

1. PENDAHULUAN

Jepang saat ini menghadapi tantangan demografis yang ditandai dengan penurunan angka kelahiran dan peningkatan jumlah penduduk lanjut usia. Fenomena yang dikenal sebagai *shoushika* tersebut telah menyebabkan berkurangnya populasi usia produktif dan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri (Widarahesty, 2016; Yamada, 2008). Kondisi ini berdampak pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja asing sebagai salah satu solusi untuk mempertahankan produktivitas ekonomi Jepang (Coulmas, 2007; Peng, 2011). Melalui berbagai program pemagangan dan penempatan tenaga kerja, Jepang membuka peluang yang luas bagi tenaga kerja dari berbagai negara, termasuk Indonesia.

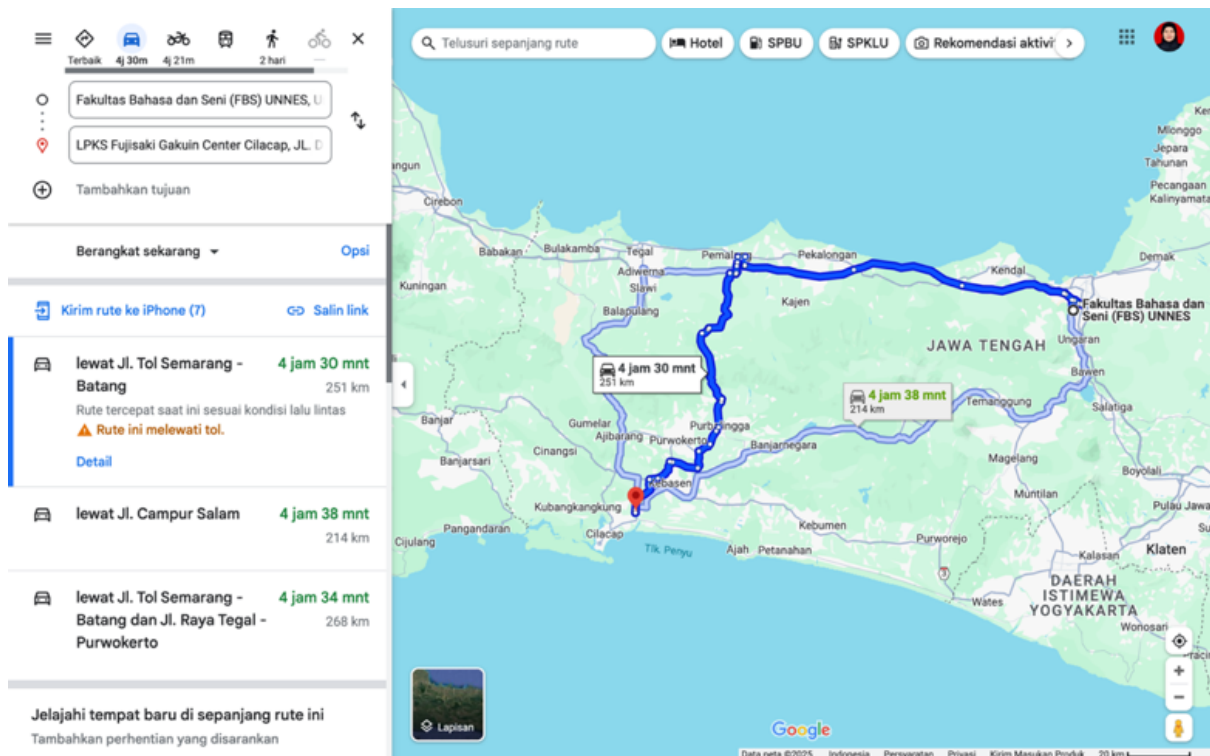
Di sisi lain, Indonesia sedang mengalami bonus demografi yang mendorong meningkatnya minat masyarakat untuk bekerja dan mengikuti program pemagangan di Jepang (Arsi Widiandari et al., 2024). Kondisi ini mendorong berkembangnya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang berperan dalam mempersiapkan calon peserta magang agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja Jepang. Namun demikian, keberhasilan peserta magang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan bahasa Jepang dan keterampilan teknis, tetapi juga oleh kemampuan beradaptasi terhadap budaya kerja, norma sosial, dan karakteristik masyarakat Jepang (Athallah, 2024; Berry, 1997; Ward & Kennedy, 1999).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompetensi interkultural merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan individu yang bekerja di lingkungan lintas budaya. Byram (1997) menjelaskan bahwa kompetensi interkultural mencakup kemampuan memahami, menafsirkan, dan merespons perbedaan budaya secara efektif. Sementara itu, Deardorff (2006) menekankan bahwa kompetensi interkultural meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan reflektif yang memungkinkan individu berinteraksi secara tepat dalam situasi lintas budaya. Kurangnya kompetensi interkultural sering kali menyebabkan culture shock, kesalahpahaman komunikasi, serta kesulitan adaptasi dalam lingkungan kerja internasional (Spitzberg & Changnon, 2009; Hofstede, 2001).

LPKS Fujisaki Gakuin Center (FGC) yang berlokasi di Kabupaten Cilacap merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja yang secara aktif mempersiapkan dan mengirim peserta magang ke Jepang pada berbagai sektor pekerjaan, seperti konstruksi, pertanian, pengolahan makanan, dan manufaktur. Berdasarkan data internal lembaga per Maret 2025, jumlah peserta program mencapai ratusan orang yang tersebar pada program Technical Intern Training (*Jisshuusei*), Specified Skilled Worker (*Tokutei Ginou*), *Engineering*, *Humanities*, *International Business*, *Cultural Studies* (*Gijinkoku*), serta program studi lanjut (*Ryuugaku*). Setiap tahunnya, lembaga ini mempersiapkan sekitar 100 peserta untuk mengikuti program magang dan bekerja di Jepang.

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan dan diskusi dengan pihak mitra, ditemukan bahwa berbagai permasalahan adaptasi yang dialami peserta magang setelah penempatan lebih banyak disebabkan oleh keterbatasan pemahaman terhadap budaya kerja dan norma sosial Jepang dibandingkan dengan kemampuan bahasa Jepang itu sendiri. Banyak peserta magang mengalami kesulitan beradaptasi karena belum memahami norma sosial yang bersifat implisit (*unspoken social norms*) dalam masyarakat dan lingkungan kerja Jepang. Kondisi ini berpotensi menyebabkan *culture shock* berkepanjangan, konflik komunikasi, serta menurunkan efektivitas adaptasi di tempat kerja.

LPKS Fujisaki Gakuin Center berlokasi di Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah, yang merupakan salah satu daerah pengirim peserta magang ke Jepang.. Lokasi kegiatan pengabdian ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Peta Lokasi Kantor dan Asrama LPKS *Fujisaki Gakuin Center* Cilacap (Sumber: *Google Map*)

Catatan lainnya adalah pada tahun 2025 LPKS Fujisaki Gakuin Center menghadapi kebutuhan yang semakin mendesak untuk meningkatkan kapasitas instruktur bahasa Jepang. Sebagian besar instruktur belum memiliki pengalaman langsung bekerja atau tinggal di Jepang sehingga pemahaman mereka mengenai budaya kerja dan kehidupan sosial di Jepang masih terbatas. Di samping itu, pembelajaran interkultural belum terintegrasi secara sistematis dalam proses pembelajaran bahasa Jepang, serta belum tersedia bahan ajar, strategi pembelajaran, dan instrumen evaluasi yang secara khusus dirancang untuk mengembangkan kompetensi interkultural calon peserta magang. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja internasional dengan sistem pembekalan yang selama ini dilaksanakan oleh lembaga.

Berdasarkan permasalahan tersebut, program pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk memperkuat kompetensi interkultural instruktur bahasa Jepang melalui pelatihan lintas budaya yang kontekstual dan reflektif. Program ini bertujuan meningkatkan pemahaman, kesiapan pedagogis, dan kemampuan instruktur dalam mengintegrasikan aspek budaya kerja Jepang ke dalam proses pembelajaran sehingga calon peserta magang memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi lingkungan kerja dan kehidupan sosial di Jepang.

2. METODE

Program pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui pendekatan pelatihan dan pendampingan partisipatif (*participatory training and mentoring approach*) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi interkultural instruktur bahasa Jepang di LPKS Fujisaki Gakuin Center, Kabupaten Cilacap. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan keterlibatan aktif mitra dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi kebutuhan, pelaksanaan pelatihan, pengembangan perangkat pembelajaran, hingga evaluasi program.

Pelatihan ini dilaksanakan dengan sasaran adalah seluruh instruktur bahasa Jepang di LPKS Fujisaki Gakuin Center. Terdapat sebanyak 11 instruktur bahasa Jepang yang secara aktif mengajar para calon tenaga magang. Dari hasil wawancara secara langsung dengan para instruktur bahasa Jepang di lokasi pelatihan, diketahui beberapa informasi terkait latar belakang usia, riwayat pendidikan, dan pengalaman mengajar yang bervariasi dari 11 instruktur bahasa Jepang (tabel 1).

Tabel 1. Karakteristik Instruktur Bahasa Jepang Peserta Pelatihan

Karakteristik		Jumlah (orang)
2=Jenis Kelamin	Laki-laki	7
	Perempuan	4
2=Usia	Usia 20-30 tahun	8
	Usia 31-40 tahun	3
2=Pendidikan	Lulusan SMA/ STM sederajat (<i>Ex-Trainee</i>)	8
	S1 Pendidikan Bahasa Jepang	3
2=Lama/ Pengalaman Mengajar	< 3 tahun	7
	> 3 tahun	4

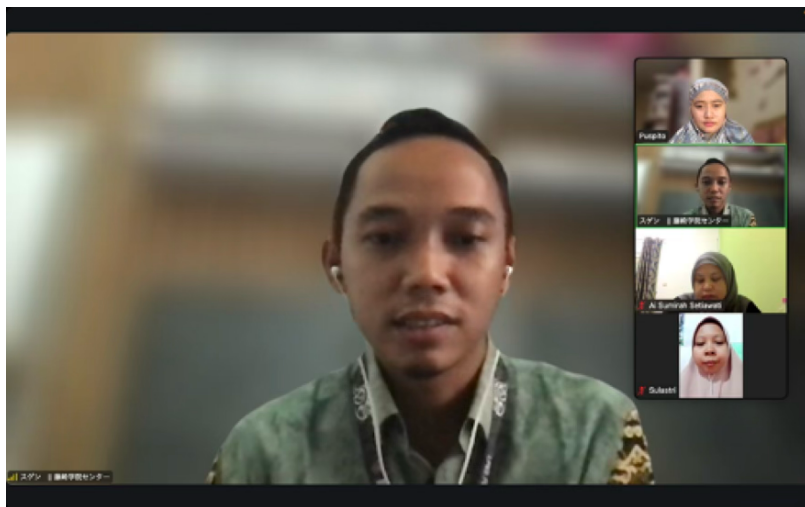


Gambar 2. Tahapan Pelaksanaan Program Pengabdian kepada Masyarakat

Program dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan pelatihan lintas budaya yang berfokus pada peningkatan pemahaman mengenai budaya kerja Jepang, dinamika sosial masyarakat Jepang, komunikasi lintas budaya, serta strategi mitigasi *culture shock* pada calon peserta magang.

Tahapan pelaksanaan kegiatan terdiri atas beberapa tahap. Tahap pertama adalah koordinasi dan sosialisasi program bersama mitra untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menyusun rencana pelaksanaan kegiatan. Tahap kedua adalah pelaksanaan pelatihan tatap muka yang mencakup penyampaian materi oleh narasumber, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi situasi kerja di Jepang. Tahap ketiga adalah pendampingan instruktur dalam menyusun strategi pembelajaran, bahan ajar, media pembelajaran, dan instrumen evaluasi

yang berorientasi pada penguatan kompetensi interkultural. Tahap keempat adalah pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) melalui praktik mengajar, refleksi bersama, dan penyusunan rekomendasi tindak lanjut program. Evaluasi efektivitas program dilakukan melalui pemberian *pre-test* dan *post-test* yang terdiri atas 15 indikator kompetensi interkultural. Analisis dilakukan secara deskriptif kuantitatif untuk mengidentifikasi perubahan tingkat pemahaman, kesiapan pedagogis, serta kepercayaan diri instruktur sebelum dan sesudah pelaksanaan pelatihan.



Gambar 3. rapat koordinasi antara tim pengabdian dan tim mitra via *Zoom Meeting*

Sebelum pelaksanaan kegiatan pelatihan, tim pengabdian melakukan koordinasi bersama dengan pimpinan dan instruktur LPKS Fujisaki Gakuin Center dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menyusun rencana pelaksanaan pelatihan, melalui *zoom meeting* yang juga dihadiri oleh para instruktur bahasa Jepang. Setelah diketahui permasalahan yang dihadapi, tim pelaksana merancang materi pelatihan untuk diberikan kepada para peserta.



Gambar 4. Kunjungan ke lokasi LPKS Fujisaki Gakuin Center dan persiapan pelatihan

Setelah koordinasi dengan tim mitra dan menyusun berbagai materi pelatihan, tim pengabdian berkunjung ke lokasi untuk melaksanakan pelatihan secara langsung kepada para instruktur bahasa Jepang di LPKS Fujisaki Gakuin Center di Cilacap, Jawa Tengah. Di hari pertama, tim pengabdian beramah tamah dengan atasan dan para instruktur bahasa Jepang LPKS Fujisaki Gakuin Center (gambar 4). Setelah itu, diadakan persiapan dan pembahasan pra pelatihan berupa *sharing* latar belakang para siswa pelatihan seperti asal daerah, usia, jenis kelamin, jenis

pekerjaan yang ditawarkan, serta beberapa kendala yang terjadi saat siswa pelatihan sudah berada di Jepang beserta solusi yang diberikan oleh pihak pelatihan. Hari kedua adalah pemberian materi pelatihan sekaligus implementasi kepada para instruktur bahasa Jepang (gambar 5).



Gambar 5. Kelas pelatihan dan penguatan interkulturalisme pada instruktur bahasa Jepang di LPKS Fujisaki Gakuin Center

Sebagai indikator evaluasi efektivitas program pelatihan, sebelum dan setelah acara, tim pengabdian membagikan *google form* angket *pre-test* dan *post-test* kepada para instruktur bahasa Jepang di LPKS Fujisaki Gakuin Center, untuk mengetahui seberapa tercapainya tujuan dari serangkaian kegiatan pengabdian. Butir soal dalam angket adalah sebanyak 15 indikator kompetensi interkultural. Instrumen tersebut mencakup tiga dimensi utama, yaitu: 1. pemahaman antarbudaya; 2. strategi menghadapi *culture shock*, dan 3. refleksi pedagogis instruktur. Instrumen digunakan untuk mengukur perubahan tingkat pemahaman, kesiapan pedagogis, serta kepercayaan diri instruktur sebelum dan sesudah pelaksanaan program. Tabel 2 merupakan rincian dimensi dan indikator kompetensi interkultural sebagai instrumen evaluasi kegiatan pelatihan.

Tabel 2. Dimensi Evaluasi Kompetensi Interkultural

Dimensi	Indikator	Jumlah Item
Pemahaman Antarbudaya	Pemahaman konsep budaya, kompetensi interkultural	6
Strategi Menghadapi <i>Culture Shock</i>	Strategi adaptasi dan mitigasi	3
Refleksi Pedagogis	Kepercayaan diri, bahan ajar, fasilitasi	6
Total		15

3. HASIL dan PEMBAHASAN

Untuk mengevaluasi pencapaian tujuan kegiatan, kuesioner *pre-test* dan *post-test* didistribusikan kepada instruktur bahasa Jepang di LPKS Fujisaki Gakuin Center melalui platform *Google Forms*. Instrumen evaluasi tersebut terdiri dari **15 butir pertanyaan pilihan** yang berkaitan dengan tema dan materi kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

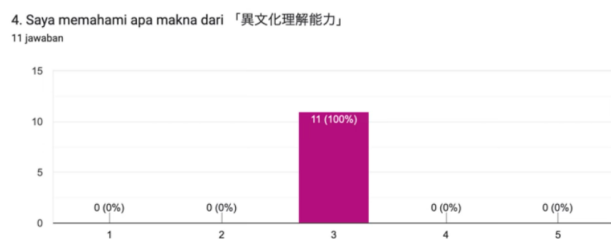
Pre-test diberikan sebelum pelaksanaan pelatihan untuk mengukur tingkat pemahaman awal instruktur mengenai konsep budaya dan kompetensi interkultural. Sementara itu, *post-test* diberikan setelah pelaksanaan kegiatan untuk mengukur perubahan tingkat pemahaman, keterampilan, dan kepercayaan diri instruktur dalam menyampaikan materi interkultural kepada calon peserta magang.

Hasil perbandingan antara *pre-test* dan *post-test* menunjukkan adanya perubahan yang signifikan pada sebagian besar indikator yang diukur. Perubahan tersebut mencerminkan peningkatan pemahaman konseptual, kemampuan pedagogis, serta kesiapan instruktur dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya Jepang ke dalam proses pembelajaran bahasa.

3.1 Kompetensi Awal dan Tantangan yang Dihadapi Instruktur (*Pre-Test*)

Hasil *pre-test* menunjukkan bahwa sebagian besar instruktur berada pada tingkat kompetensi menengah atau masih menghadapi tantangan tertentu dalam menerapkan pengajaran interkultural. Sebagai contoh, pada pertanyaan 1 hingga 3, sebagian besar responden mengakui bahwa mereka masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai konsep dasar interkultural dan penerapannya dalam pembelajaran bahasa Jepang. Hal ini tercermin dari dominasi skor 3, yang menunjukkan tingkat pemahaman parsial atau kesulitan sedang.

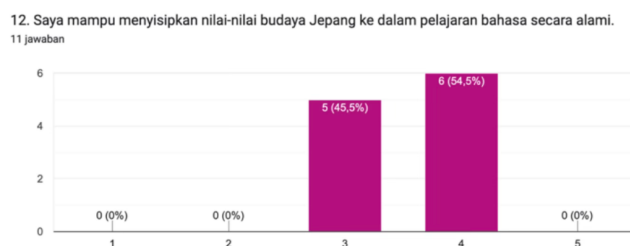
Tantangan juga terlihat pada aspek teknis, seperti dalam menyusun materi pembelajaran interkultural (pertanyaan nomor 4), mengintegrasikan nilai-nilai budaya Jepang secara alami (pertanyaan nomor 12), serta menyampaikan materi secara sistematis (pertanyaan nomor 11). Secara umum, instruktur masih memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah dalam menjelaskan nilai-nilai interkultural kepada peserta didik, yang ditunjukkan oleh sedikitnya responden yang memberikan skor tinggi pada *pre-test*.



Gambar 6. Jawaban Soal *Pre-Test* nomor 4



Gambar 7. Jawaban Soal *Pre-Test* nomor 11



Gambar 8. Jawaban Soal *Pre-Test* nomor 12

Data lain yang diperoleh adalah pengetahuan praktis yang didapatkan dari pengalaman pribadi, seperti pengalaman tinggal atau bekerja di Jepang (Pertanyaan angket *pre-test* nomor 13), sebenarnya sudah relatif baik pada tahap awal. Namun demikian, meskipun memiliki pengalaman langsung, banyak instruktur yang belum mampu mengoptimalkan pengalaman tersebut dalam praktik pengajaran di kelas.

Sementara itu, pada dimensi dukungan sosial dan budaya (pertanyaan angket *pre-test* nomor 14 dan 15), responden menunjukkan penilaian yang cukup positif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemahaman teoritis masih terbatas, instruktur memiliki potensi untuk berkembang, khususnya dalam hal empati dan keterlibatan sosial dengan peserta didik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sue et al. (2009), yang menyatakan bahwa banyak pendidik menyadari pentingnya keberagaman budaya, namun masih mengalami kesulitan dalam menerapkannya secara pedagogis karena keterbatasan pelatihan praktis.

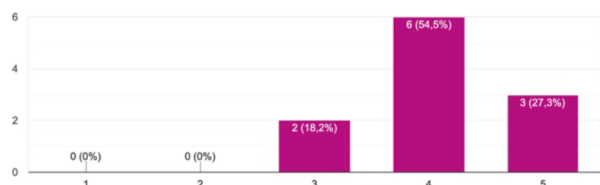
3.2 Peningkatan Kompetensi dan Kepercayaan Diri Instruktur (*Post-Test*)

Setelah mengikuti program pengabdian kepada masyarakat, terjadi perubahan yang signifikan pada persepsi dan kemampuan instruktur pada hampir seluruh indikator yang diukur. Sebagai contoh, pada pertanyaan 1 hingga 3, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka lebih percaya diri dalam memahami konsep interkultural serta pentingnya mengintegrasikan aspek budaya ke dalam materi pembelajaran. Dominasi skor 4 dan 5 menunjukkan peningkatan tingkat kepercayaan diri dan kesiapan dalam menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks pembelajaran.

Peningkatan yang cukup signifikan terlihat pada pertanyaan 9 dan 10, di mana sebelumnya banyak instruktur mengalami kesulitan dalam menemukan dan menggunakan sumber referensi pembelajaran. Namun, pada *post-test*, sebagian besar responden menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dan kemandirian dalam memanfaatkan sumber belajar. Hal ini sejalan dengan temuan Haidet et al. (2009), yang menyatakan bahwa pelatihan singkat namun intensif dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi interkultural secara efektif.

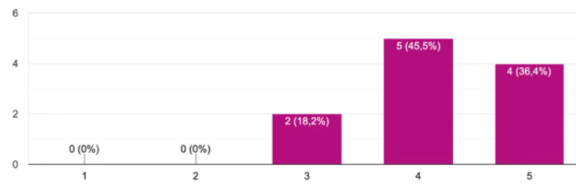
Pada aspek kemampuan menjelaskan konsep interkultural (pertanyaan 11), terjadi pergeseran dari dominasi skor 3 menuju skor 4 dan 5, yang menunjukkan peningkatan kejelasan serta sistematika penyampaian materi. Hal ini menunjukkan keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pengajaran secara signifikan.

4. Saya sekarang lebih memahami konsep 「異文化理解能力」 (kemampuan pemahaman lintas budaya).」
11 jawaban



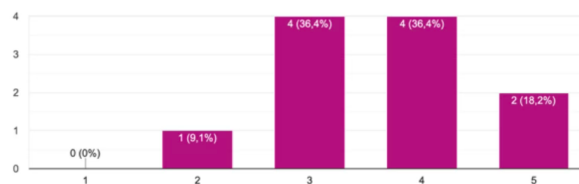
Gambar 9. Jawaban Soal *Post-Test* nomor 4

11. Saya kini lebih mudah mencari dan menggunakan sumber referensi lintas budaya dalam pengajaran.
11 jawaban



Gambar 10. Jawaban Soal *Post-Test* nomor 11

12. Saya merasa mampu menjelaskan konsep-konsep lintas budaya secara lebih jelas dan sistematis kepada siswa.
11 jawaban



Gambar 11. Jawaban Soal *Post-Test* nomor 12

Peningkatan juga terlihat pada pertanyaan nomor 12, yang berkaitan dengan kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai budaya dalam pembelajaran. Meningkatnya jumlah responden yang memberikan skor tertinggi menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang digunakan efektif dalam memperkuat keterampilan pedagogis instruktur.

Pada dimensi refleksi dan kesadaran budaya (Pertanyaan nomor 13), terjadi konsistensi bahkan peningkatan dalam pengakuan terhadap nilai pengalaman pribadi di Jepang sebagai sumber pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa program tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong refleksi mendalam terhadap pengalaman sebagai sumber belajar.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dipublikasikan dalam *Frontiers in Psychology* (2025), yang menekankan bahwa pelatihan berbasis refleksi dan diskusi dapat meningkatkan kesadaran interkultural serta kecerdasan budaya (*cultural intelligence*).

Dalam aspek fasilitasi sosial dan budaya (Pertanyaan nomor 14), terlihat adanya konsistensi serta penguatan persepsi diri instruktur sebagai pendamping peserta didik dalam menghadapi *culture shock*. Tidak adanya skor rendah pada *post-test* menunjukkan keberhasilan program dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan kepercayaan diri instruktur.

Pada pertanyaan nomor 15, yang mengukur pemahaman mengenai hubungan antara kesadaran budaya dan potensi konflik, terlihat sedikit fluktuasi skor. Meskipun jumlah responden yang memberikan skor tertinggi sedikit menurun dibandingkan *pre-test*, sebagian besar responden tetap berada pada skor tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai refleksi yang lebih kritis dan realistis setelah mengikuti pelatihan, bukan sebagai penurunan pemahaman.

Secara keseluruhan, tren positif ini menunjukkan bahwa program pengabdian kepada masyarakat berhasil meningkatkan aspek kognitif, afektif, dan konatif dari kompetensi pengajaran interkultural instruktur. Temuan ini sejalan dengan penelitian Stevenson dan Stigler (1992) yang menekankan bahwa pelatihan guru yang efektif harus mencakup pengetahuan, keterampilan praktis, serta kesadaran budaya.

3.3 Dinamika Pelaksanaan dan *Lessons Learned*

Selama pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat, tim pelaksana menemukan beberapa tantangan yang dihadapi oleh instruktur bahasa Jepang di LPKS Fujisaki Gakuin Center. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan pengalaman langsung instruktur terhadap lingkungan kerja dan kehidupan sosial di Jepang. Sebagian besar instruktur mengaku memahami aspek bahasa Jepang secara formal, namun masih mengalami kesulitan ketika harus mengintegrasikan konteks budaya kerja Jepang ke dalam proses pembelajaran.

Kesulitan lain yang muncul adalah dalam menyusun bahan ajar dan skenario pembelajaran yang berbasis kompetensi interkultural. Pada tahap awal pendampingan, beberapa instruktur cenderung menyampaikan materi budaya dalam bentuk informasi faktual semata dan belum mampu mengaitkannya dengan situasi nyata yang kemungkinan dihadapi peserta magang di Jepang. Oleh karena itu, tim pengabdian memberikan pendampingan melalui studi kasus, simulasi situasi kerja, serta diskusi reflektif berbasis pengalaman peserta dan narasumber.

Selain itu, terdapat perbedaan persepsi di antara instruktur mengenai sejauh mana materi budaya perlu diajarkan kepada calon peserta magang. Sebagian instruktur awalnya berpendapat bahwa peserta harus mempelajari seluruh aspek budaya Jepang, sedangkan melalui proses pelatihan mereka mulai memahami bahwa pembelajaran budaya sebaiknya difokuskan pada aspek yang relevan dengan kebutuhan adaptasi kerja dan kehidupan sehari-hari di Jepang.

Pengalaman pelaksanaan program ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi interkultural tidak cukup dilakukan melalui transfer pengetahuan semata, tetapi juga memerlukan proses refleksi, simulasi, dan pendampingan berkelanjutan. Temuan ini sekaligus menjadi pembelajaran penting (*lessons learned*) bahwa pengembangan kapasitas instruktur bahasa Jepang untuk calon peserta magang perlu dilakukan secara kontekstual, partisipatif, dan berorientasi pada pengalaman nyata.

3.4 Keberlanjutan Program dan Komitmen Mitra

Setelah pemberian materi pelatihan, diadakan pembahasan ringan terkait keberlanjutan program yang menjadi salah satu perhatian utama dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini (gambar 12). Pimpinan LPKS Fujisaki Gakuin Center menyatakan komitmennya untuk mengintegrasikan materi kompetensi interkultural ke dalam program pembelajaran reguler bagi calon peserta magang. Selain itu, mitra juga menyampaikan rencana untuk melibatkan alumni yang telah memiliki pengalaman bekerja di Jepang sebagai narasumber dan mentor dalam kegiatan pembelajaran berikutnya.

Sebagai tindak lanjut, tim pengabdian dan mitra menyepakati pelaksanaan kegiatan berbagi pengalaman (*sharing session*) secara daring yang akan dilakukan secara berkala. Kegiatan tersebut diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran reflektif bagi instruktur maupun peserta magang dalam memahami dinamika sosial dan budaya kerja di Jepang secara lebih kontekstual. Komitmen mitra terhadap keberlanjutan program menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian ini tidak hanya menghasilkan peningkatan kompetensi jangka pendek, tetapi juga berpotensi membangun model pengembangan kompetensi interkultural yang berkelanjutan dalam lembaga pelatihan kerja yang mempersiapkan tenaga kerja untuk pasar internasional.

Setelah serangkaian agenda pelatihan selesai, acara ditutup dengan dokumentasi foto bersama antara tim pengabdian dengan pimpinan dan para instruktur bahasa tim mitra pengabdian (gambar 13).



Gambar 12. Pembahasan Keberlanjutan Program dan Komitmen Mitra



Gambar 13. Foto Bersama Tim pengabdian dengan pimpinan dan para instruktur LPKS Fujisaki Gakuin Center setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai dilaksanakan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di LPKS Fujisaki Gakuin Center, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan lintas budaya yang dirancang secara partisipatif dan kontekstual berhasil meningkatkan kompetensi interkultural instruktur bahasa Jepang. Sebelum pelaksanaan kegiatan, sebagian besar instruktur berada pada tingkat kompetensi menengah dan masih menghadapi berbagai tantangan dalam memahami konsep interkultural, menyusun materi pembelajaran, serta mengintegrasikan nilai-nilai budaya Jepang secara sistematis ke dalam proses pengajaran.

Setelah mengikuti pelatihan, terjadi peningkatan pada aspek pemahaman budaya, keterampilan pedagogis, dan kepercayaan diri instruktur dalam menyampaikan materi interkultural kepada calon peserta magang. Peningkatan tersebut tercermin dari hasil perbandingan pre-test dan post-test yang menunjukkan pergeseran skor ke tingkat yang lebih tinggi pada hampir seluruh indikator yang diukur. Selain itu, instruktur juga menunjukkan kesiapan yang lebih baik dalam memberikan dukungan sosial, emosional, dan budaya kepada peserta magang dalam menghadapi tantangan adaptasi di lingkungan kerja Jepang.

Keberhasilan program ini didukung oleh beberapa faktor utama, antara lain penggunaan metode pelatihan yang interaktif dan reflektif, pemanfaatan studi kasus dan simulasi situasi nyata, serta pendekatan pembelajaran yang relevan dengan pengalaman dan kebutuhan peserta. Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini terbukti efektif sebagai bentuk penguatan kapasitas instruktur bahasa Jepang dalam mempersiapkan calon tenaga magang yang tidak hanya kompeten secara bahasa, tetapi juga memiliki kesiapan budaya dan kemampuan adaptasi di lingkungan kerja internasional.

Berdasarkan hasil kegiatan ini, disarankan agar program penguatan kompetensi interkultural dilaksanakan secara berkelanjutan dan terintegrasi dalam kurikulum pembelajaran di lembaga pelatihan kerja yang mempersiapkan tenaga kerja untuk pasar internasional. Selain itu, keterlibatan alumni yang telah memiliki pengalaman bekerja di Jepang perlu dioptimalkan sebagai sumber pembelajaran kontekstual bagi instruktur dan peserta magang. Bagi pelaksana pengabdian dan peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model pelatihan interkultural berbasis praktik lapangan, memperluas jumlah peserta dan mitra, serta melakukan evaluasi jangka panjang untuk mengukur dampak pelatihan terhadap keberhasilan adaptasi peserta magang di negara tujuan.

PERSANTUNAN

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada **Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Negeri Semarang** atas penyediaan dana, dan kepada **LPKS Fujisaki Gakuin Center, Cilacap**, sebagai mitra kerja sama atas kesediaan mereka untuk menjadi mitra dalam program pengabdian masyarakat ini. Serta para rekan dari **POLITEKNIK TAKUMI** yang telah ikut aktif dalam acara pengabdian ini.

KONTRIBUSI PENULIS

Pengagas dan inisiator dari kegiatan studi ini. merumuskan masalah dan tujuan dari pengabdian, studi ini dirancang dan dikonsep menyesuaikan kebutuhan dari mitra. Dwi menentukan aset kekayaan serta kegiatan yang diberikan di LPK sasaran. Menyiapkan naskah awal, menganalisis temuan, serta membangun argumen teoritis. (DP). Merancang dan menyusun materi yang diberikan di lokasi mitra, merancang pretest dan posttest yang ditujukan ke seluruh instruktur bahasa Jepang di LPK sasaran. Merevisi penulisan artikel dan menguatkan dengan beberapa referensi yang terkait (ASS, DAR). Penyedia kelengkapan aset kekayaan yang diberikan ke mitra. menyusun jadwal keberangkatan ke lokasi untuk pemberian materi (YR). Menentukan rubrik pertanyaan-pertanyaan pada angket pretest dan posttest, proses analisis hasil angket (DAR, HU). Penyampaian materi di hari pelatihan, memberikan umpan balik kritis, memastikan kejelasan penyampaian gagasan, keterkaitan isi, serta kepatuhan terhadap standar standar penulisan akademik (DP, JFR, ASS).

Conflict of Interest

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam publikasi artikel ini.

PENDANAAN

Sumber pendanaan pengabdian kepada masyarakat ini sepenuhnya diberikan oleh **Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Negeri Semarang**.

REFERENSI

- Arief Komarudin, M., & Rakian, S. (2024). *Ibunka komyunikeshon: Panduan komprehensif komunikasi antarbudaya di Jepang*. Tahta Media. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/1012>
- Arsi Widiandari, S., & Sakariah, D. (2024). Pelatihan bahasa Jepang bagi calon peserta magang. *Harmoni: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 8(1), 17–20. <https://doi.org/10.14710/hm.8.1.17-20>
- Athallah, M. A., & Dharma, F. A. (2024). Strategi komunikasi pekerja migran Indonesia dalam mengatasi culture shock selama bekerja di Jepang. *Academic Journal of Da'wa and Communication*, 5(1), 81–104. <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/ajdc/article/view/9603>
- Bekti, S. A., Sri, M., Vamelia, P., Trismanto, T., Siti, A., & Zahrotin, A. (2023). *Pengenalan budaya Jepang sebagai navigasi culture shock di Jepang bagi siswa LPK Shinjuku Gakkou Mranggen Demak*. Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Repository. <http://repository.untagsmg.ac.id/id/eprint/101>
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Multilingual Matters.
- Coulmas, F. (2007). *Population decline and ageing in Japan: The social consequences*. Routledge.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266. <https://doi.org/10.1177/1028315306287002>
- Frontiers in Psychology. (2025). Enhancing cultural intelligence through multimodal training: A systematic review. *Frontiers in Psychology*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2025.1511788/full>
- Haidet, P., Stein, H. F., Hahn, S. R., et al. (2009). Teaching and learning cultural competence: Longitudinal outcomes of a faculty development workshop series. *Academic Medicine*, 84(3), 345–352. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e318197cabf>

- Hardiwinoto, S., Paulus, D. H., & Idris, M. (2017). *Perlindungan hukum tenaga perawat Indonesia di Jepang*. Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/75240/>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Nurita, W., Meidariani, N. W., & Widiastika, I. W. W. C. (2021). Semangat Bushido sebagai pembentukan karakter pemuda Buleleng persiapan magang ke Jepang. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat SENADIBA 2021* (pp. 88–96). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/senadiba/article/view/3204>
- Peng, X. (2011). Japan's demographic challenge and labor market implications. *Asian Population Studies*, 7(1), 43–56.
- Roikestina, R. (2021). Pengabdian kepada masyarakat: Pelatihan penempatan tenaga kerja. *Jurnal Abdimas Audi*, 2(2). <https://journal.universitasaudi.ac.id/index.php/PKM/article/view/276>
- Solechan, S. (2018). Rekrutmen program pemagangan ke Jepang: Suatu tinjauan program pemerintah daerah. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(3), 326–344. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.326-344>
- Spitzberg, B. H., & Changnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The SAGE handbook of intercultural competence* (pp. 2–52). Sage Publications.
- Stevenson, H. W., & Stigler, J. W. (1992). *The learning gap*. Simon & Schuster.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., et al. (2009). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(3), 271–286. <https://doi.org/10.1037/a0014191>
- Trahutami, S. I., & Wiyatasari, R. (2020). Pembekalan etika profesi untuk calon pemagang di Jepang. *Harmoni: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 72–75. <https://doi.org/10.14710/hm.4.2.72-75>
- UNESCO. (2015). *Vocational education and training for sustainable development*. UNESCO.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1999). The measurement of sociocultural adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 23(4), 659–677. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(99\)00014-0](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(99)00014-0)
- Widarahesty, Y., & Ayu, R. (2016). Fenomena penurunan angka kelahiran di Jepang pasca Perang Dunia II sampai 2012. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, 2(3), 177–197. <https://jurnal.uai.ac.id/index.php/SPS/article/view/168>
- Yamada, M. (2008). *Shoushika shakai*. Chikuma Shobo.