

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses belajar yang disusun secara teratur untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Menurut Maulyan (2019:42), menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan membantu peserta memperbaiki serta mengembangkan kemampuan dan sikap kerja agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya memperoleh kemampuan teknis yang sesuai dengan tugasnya, tetapi juga dibangun sikap profesional dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan. Pelatihan juga berfungsi mengurangi jarak antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaannya. Karena itu, pelatihan menjadi bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia, baik di lembaga formal maupun nonformal, termasuk bagi calon pekerja migran yang harus menyesuaikan diri dengan aturan dan budaya kerja di negara tujuan.

Pelatihan merupakan bagian penting dari pendidikan nonformal yang bertujuan meningkatkan kemampuan praktis yang dapat digunakan langsung dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Laila & Salahudin (2022:101) menyebutkan bahwa pelatihan dalam pendidikan nonformal berperan besar dalam meningkatkan keterampilan masyarakat serta mendorong kemandirian ekonomi melalui pembelajaran yang bersifat aplikatif. Melalui pelatihan, peserta diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya lewat pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan mereka. Pelatihan juga membantu peserta menjadi lebih mandiri dalam menghadapi berbagai masalah sosial dan ekonomi. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nonformal yang mendorong masyarakat agar lebih siap berpartisipasi dalam pembangunan melalui peningkatan keterampilan kerja dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan sosial maupun tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Dengan begitu, pelatihan bukan hanya proses penyampaian

materi, tetapi juga upaya membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan mampu bersaing.

Dalam teori modal manusia (*human capital theory*) yang dikemukakan oleh Gary S. Becker pada tahun (1964:1), menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang dapat memberikan manfaat ekonomi di masa mendatang. Semakin baik pelatihan yang diterima seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya saat bekerja. Pelatihan dipandang sebagai upaya memperkuat modal diri, tidak hanya melalui keterampilan teknis, tetapi juga lewat kemampuan berpikir, bersikap, dan berperilaku dalam lingkungan kerja. Teori ini juga menekankan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh pendidikan formal, tetapi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pelatihan mampu mengembangkan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk bekerja secara optimal.

Dengan demikian, Pelatihan dapat dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang yang bertujuan mengembangkan kemampuan seseorang agar memiliki keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan daya saing yang lebih baik di dunia kerja. Bagi calon pekerja migran, pelatihan memegang peran penting karena membantu meningkatkan kemampuan berkomunikasi, menyesuaikan diri, serta berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja luar negeri. Karena itu, pelatihan yang diberikan perlu dirancang berdasarkan kebutuhan peserta dan disesuaikan dengan tujuan serta karakteristik pelatihannya.

2.1.1.1 Jenis dan Tujuan Pelatihan

Pelatihan memiliki jenis dan tujuan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi maupun individu yang mengikutinya. Menurut Simamora (2004:92) dalam Pratiwi (2019), menjelaskan bahwa ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam pelatihan. Jenis pelatihan yang biasa diterapkan di organisasi antara lain: (1) pelatihan keahlian, yang difokuskan untuk meningkatkan kemampuan teknis sesuai tugas kerja. (2) pelatihan lintas fungsi, yaitu pelatihan yang memberi kesempatan peserta mempelajari pekerjaan lain di luar tugas utamanya, seperti melalui rotasi kerja. (3) pelatihan tim, yang dirancang agar

peserta mampu bekerja sama dengan baik melalui praktik dan simulasi situasi kerja. (4) pelatihan kreativitas, yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah dengan metode seperti brainstorming atau diskusi reflektif.

Pelatihan bahasa dan pelatihan budaya bagi calon pekerja migran dapat dimasukkan ke dalam jenis pelatihan keahlian dan pelatihan kreativitas. Pelatihan bahasa termasuk pelatihan keahlian karena fokusnya pada peningkatan kemampuan komunikasi yang dibutuhkan saat bekerja di luar negeri. Sementara itu, pelatihan budaya memiliki ciri yang mirip dengan pelatihan kreativitas, karena membantu peserta membuka cara pandang baru, memahami nilai dan kebiasaan berbeda, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan budaya kerja negara tujuan. Kedua pelatihan ini tidak hanya menambah kemampuan teknis, tetapi juga membantu membentuk cara berpikir yang lebih fleksibel, kemampuan beradaptasi, serta kepekaan sosial yang diperlukan oleh pekerja migran. Pelatihan tersebut juga berperan dalam membangun karakter dan sikap profesional seperti disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, dan keterampilan berpikir kritis saat menghadapi situasi lintas budaya.

Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, baik bagi individu maupun organisasi. Pelatihan yang disusun dengan baik membantu peserta memahami cara bekerja yang lebih efisien serta mengurangi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Lisnawati & Alhidayatullah (2023:74) yang menyatakan bahwa program pelatihan dan motivasi kerja menjadi faktor penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Bagi calon pekerja migran, pelatihan bahasa Jepang membantu mereka memahami instruksi kerja dengan tepat, sementara pelatihan budaya mempersiapkan mereka agar mampu menyesuaikan diri dengan nilai, kebiasaan, dan etika kerja di Jepang. Kedua pelatihan tersebut saling melengkapi dan membantu membentuk kesiapan kerja yang lebih kuat serta kompetitif.

Herwina (2021:19) menyatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan adalah langkah awal yang penting untuk menentukan tujuan, materi, dan metode pelatihan

agar sesuai dengan kebutuhan peserta. Langkah ini membantu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar tepat dan relevan dengan tuntutan pekerjaan. Di LPK SO Embun, pelatihan disusun secara teratur berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki calon pekerja migran yang akan bekerja di Jepang. Program pelatihannya mencakup kemampuan dasar bahasa Jepang, pemahaman tentang nilai dan budaya kerja Jepang, serta pembentukan sikap disiplin dan tanggung jawab. Pelatihan yang tersusun dengan baik membantu peserta tidak hanya menguasai kemampuan teknis, tetapi juga membangun sikap kerja yang profesional dan mampu beradaptasi. Dengan begitu, peserta memiliki bekal yang kuat untuk bersaing di dunia kerja global, dan pelatihan yang diberikan juga membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan.

2.1.2 Pengertian Pelatihan Bahasa

Pelatihan bahasa adalah proses belajar yang disusun secara terencana untuk membantu seseorang mengembangkan kemampuan berbahasa agar bisa berkomunikasi dengan baik sesuai kebutuhan. Wahyuningsi (2019:180) menjelaskan bahwa pelatihan bahasa harus menekankan kemampuan komunikatif, di mana peserta didorong untuk menggunakan bahasa secara langsung melalui berbagai kegiatan yang melatih praktik berbicara, memahami makna, dan aktif terlibat dalam pembelajaran, bukan hanya menghafal aturan bahasa.

Bagi peserta di LPK SO Embun yang dipersiapkan sebagai calon pekerja migran, pelatihan bahasa Jepang menjadi kebutuhan penting agar mereka dapat bekerja dan beradaptasi dengan lingkungan baru. Menurut Hymes (1972:270) melalui *communicative competence theory*, menyatakan bahwa kemampuan berbahasa tidak cukup dengan memahami struktur bahasa saja, tetapi juga harus mengerti situasi sosial tempat bahasa digunakan. Seseorang dianggap mampu berkomunikasi apabila dapat menyesuaikan cara berbahasa dengan situasi, kebiasaan, dan nilai budaya masyarakat setempat (Fauziati, 2015:79). Hal ini sangat penting bagi calon pekerja migran, karena komunikasi lintas budaya menuntut lebih dari sekadar kosakata dan tata bahasa, tetapi juga kemampuan memahami situasi

sosial, menghargai adat, dan menyesuaikan cara berkomunikasi dengan orang dari budaya yang berbeda.

Pelatihan bahasa berperan besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membantu seseorang siap bekerja secara profesional. Berdasarkan teori Human Capital dari Becker (1964:1) pelatihan bahasa dipandang sebagai bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Bagi calon pekerja migran, kemampuan berbahasa negara tujuan menjadi keuntungan penting karena memudahkan komunikasi, mengurangi risiko salah paham, serta membantu proses penyesuaian di tempat kerja. Semakin baik kemampuan bahasa yang dimiliki, semakin besar peluang seseorang untuk bekerja dengan lancar dan menjalin hubungan kerja yang baik. Dalam praktiknya, pelatihan bahasa tidak hanya mengajarkan kemampuan dasar seperti mendengarkan, berbicara, membaca, dan menulis, tetapi juga membangun sikap positif terhadap budaya pengguna bahasa tersebut. Putra (2021:194) menekankan bahwa pelatihan bahasa yang baik harus mampu menyeimbangkan unsur bahasa dan unsur sosial agar peserta dapat menggunakan bahasa secara alami dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, keberhasilan pelatihan bahasa tidak hanya terlihat dari penguasaan kosakata atau tata bahasa, tetapi juga dari kemampuan peserta berkomunikasi dengan cara yang sopan, tepat, dan sesuai dengan kebiasaan sosial negara tujuan.

Pelatihan bahasa di LPK SO Embun disusun untuk membekali peserta dengan kemampuan yang benar-benar diperlukan saat bekerja di Jepang. Materi yang diberikan mencakup cara memahami perintah kerja, penggunaan bahasa sopan (*keigo*), penguasaan istilah teknis, serta latihan berbicara dalam berbagai situasi yang sering ditemui di tempat kerja. Proses belajar menggunakan metode berbasis tugas, di mana peserta dilatih langsung lewat simulasi yang menyerupai kondisi komunikasi di lingkungan kerja. Dengan cara ini peserta tidak hanya belajar aturan bahasa, tetapi juga terbiasa menggunakannya dalam percakapan sehari-hari. Menurut Aldini (2023:104) kemampuan bahasa asing membantu meningkatkan kemampuan adaptasi dan rasa nyaman seseorang di tempat kerja. Peserta yang memiliki keterampilan bahasa yang baik biasanya lebih cepat menyesuaikan diri, lebih percaya diri, dan menunjukkan kinerja yang lebih stabil. Hal ini

memperlihatkan bahwa pelatihan bahasa memiliki manfaat yang lebih luas dari sekadar alat komunikasi. Selama proses belajar, peserta juga dibentuk untuk siap secara mental dan sosial menghadapi situasi kerja yang berbeda budaya. Kemampuan memahami bahasa sekaligus nilai-nilai yang melekat di dalamnya membantu calon pekerja menjadi lebih percaya diri, kuat, dan mudah menyesuaikan diri. Oleh karena itu pelatihan bahasa menjadi bagian penting dalam menyiapkan calon pekerja migran agar mampu bersaing dan menjalani pekerjaan dengan baik di negara tujuan.

2.1.2.1 Tujuan Pelatihan Bahasa

Pelatihan bahasa bertujuan membantu peserta mengembangkan kemampuan berkomunikasi secara efektif, baik secara lisan maupun tulisan, sesuai kebutuhan dan situasi penggunaan bahasa. Tujuan ini tidak hanya menekankan penguasaan tata bahasa dan kosakata, tetapi juga pemahaman makna sosial, nilai budaya, serta cara memakai bahasa yang tepat dalam berbagai bentuk interaksi. Astriani (2018:2), menjelaskan bahwa kemampuan berbahasa tidak cukup dinilai dari seberapa jauh seseorang menguasai struktur bahasa, tetapi dari kemampuannya menggunakan bahasa tersebut secara tepat dan efektif dalam berbagai keadaan. Karena itu keberhasilan pelatihan bahasa terlihat dari kemampuan peserta menerapkan bahasa tersebut dalam kehidupan nyata, misalnya saat memahami pesan, memberi arahan, atau menyampaikan pendapat dengan jelas dan percaya diri.

Selain meningkatkan kemampuan berkomunikasi, pelatihan bahasa juga membantu mengembangkan kemampuan berpikir dan membangun sisi emosional peserta. Sujarwo (2023) menjelaskan bahwa pelatihan yang baik bukan hanya menghasilkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan motivasi dalam bekerja. Ketika peserta mulai menguasai bahasa asing, mereka merasa lebih siap menghadapi situasi baru, lebih percaya diri saat berinteraksi, dan memiliki dorongan belajar yang lebih tinggi. Bagi calon pekerja migran, pelatihan bahasa menjadi langkah penting untuk membangun kesiapan kerja, menambah kepercayaan diri, dan mempermudah proses adaptasi di lingkungan kerja yang berbeda budaya. Di LPK SO Embun, pelatihan bahasa tidak hanya mengajarkan

struktur bahasa Jepang, tetapi juga mengenalkan kebiasaan sopan santun, cara berkomunikasi, serta bentuk interaksi yang sesuai dengan nilai budaya Jepang.

2.1.2.2 Indikator Pelatihan Bahasa

Keberhasilan pelatihan bahasa tidak hanya dilihat dari seberapa banyak peserta menguasai kosakata atau aturan tata bahasa, tetapi dari kemampuan mereka memakai bahasa itu pada situasi yang tepat. Dalam pelatihan calon pekerja migran, kemampuan berbahasa menjadi bekal penting agar mereka bisa berkomunikasi dengan rekan kerja, memahami instruksi, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial serta budaya di negara tujuan. Dasar pemahaman mengenai kemampuan berbahasa ini dijelaskan dalam *communicative competence theory* yang diperkenalkan oleh Dell Hymes pada tahun 1972. Hymes menolak anggapan bahwa kemampuan bahasa hanya soal tata bahasa. Menurutnya, seseorang mungkin bisa membuat kalimat dengan benar, tetapi belum tentu dapat menggunakannya dengan tepat di situasi tertentu. Karena itu, ia menegaskan bahwa seseorang dianggap memiliki kompetensi komunikatif ketika mampu berbicara sesuai dengan konteks sosial, memahami siapa lawan bicara, topik yang dibahas, serta waktu dan tempat yang pantas untuk menyampaikan sesuatu. Dengan kata lain, berbicara tidak hanya harus benar secara struktur, tetapi juga sesuai dengan norma sosial dan budaya.

Teori Hymes tentang *Communicative Competence* kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Canale & Swain (1980:33) yang menjelaskan bahwa kemampuan berbahasa yang baik mencakup empat komponen utama, yaitu;

1. Kompetensi Linguistik

kompetensi linguistik berkaitan dengan kemampuan memahami dan menggunakan unsur bahasa seperti tata kalimat, kosakata, pelafalan, dan ejaan. Ini menjadi dasar dari semua keterampilan berbahasa karena tanpa penguasaan struktur bahasa yang benar, komunikasi tidak akan berjalan lancar.

2. Kompetensi Sociolinguistik

Kompetensi Sociolinguistik berhubungan dengan kemampuan menggunakan bahasa sesuai dengan norma sosial dan budaya. Misalnya, dalam

budaya Jepang, berbicara kepada atasan harus menggunakan bahasa yang sopan (keigo), sementara berbicara dengan teman sebaya bisa menggunakan bahasa yang lebih santai.

3. Kompetensi Wacana

Kompetensi wacana mengacu pada kemampuan menyusun kalimat atau ide secara runtut dan logis sehingga mudah dipahami oleh lawan bicara. Dalam hal ini, peserta pelatihan diharapkan mampu menjelaskan prosedur kerja atau menjawab pertanyaan dengan kalimat yang tersusun baik dan tidak terputus-putus.

4. Kompetensi Strategis

Kompetensi strategis adalah kemampuan menggunakan berbagai cara atau strategi komunikasi untuk mengatasi keterbatasan bahasa. Misalnya, jika tidak mengetahui suatu kata dalam bahasa Jepang, peserta dapat menjelaskannya dengan kata lain, menggunakan gerakan tangan, atau mencari cara lain agar lawan bicara tetap memahami maksudnya.

Keempat komponen tersebut saling melengkapi dan menjadi dasar penyusunan indikator pelatihan bahasa dalam penelitian ini. Melalui teori *Communicative Competence*, pembelajaran bahasa tidak hanya diarahkan pada hafalan kosakata atau aturan tata bahasa, tetapi lebih pada kemampuan peserta untuk berkomunikasi dengan jelas dan sopan dalam situasi nyata. Bagi calon pekerja migran, kemampuan ini sangat penting karena mereka akan menghadapi lingkungan kerja dan budaya yang berbeda dari Indonesia. Keberhasilan pelatihan bahasa dapat terlihat dari kemampuan peserta memahami instruksi kerja, aktif berbicara selama proses belajar, membaca dan menulis kalimat sederhana, serta ikut terlibat dalam kegiatan pelatihan. Peserta yang banyak bertanya, berlatih, dan berdiskusi biasanya menunjukkan kesiapan yang lebih baik untuk berkomunikasi di dunia kerja. Dengan menguasai keempat kemampuan tersebut, peserta diharapkan mampu menggunakan bahasa Jepang tidak hanya secara benar, tetapi juga secara tepat dan efektif dalam berbagai situasi pekerjaan dan kehidupan sosial di negara tujuan.

2.1.3 Pengertian Pelatihan Budaya

Pelatihan budaya adalah proses belajar yang membantu seseorang memahami, menyesuaikan diri, dan berinteraksi dengan baik dalam lingkungan sosial yang memiliki nilai, norma, dan kebiasaan berbeda dari budayanya sendiri. Dalam dunia kerja internasional, kemampuan mengenali perbedaan budaya menjadi hal penting, terutama bagi pekerja migran yang harus tinggal dan bekerja di negara lain dalam waktu tertentu. Melalui pelatihan budaya, peserta tidak hanya diperkenalkan pada hal-hal dasar seperti sopan santun, bahasa tubuh, dan etika kerja, tetapi juga dibiasakan untuk peka terhadap perbedaan nilai serta cara pandang masyarakat di lingkungan barunya. Hofstede dalam Utama (2017:160) menjelaskan bahwa budaya adalah sistem nilai bersama yang membedakan satu kelompok dengan kelompok lain. Setiap budaya memiliki cara tersendiri dalam memandang waktu, hubungan sosial, kekuasaan, dan cara berkomunikasi. Ketika seseorang berpindah ke lingkungan yang berbeda, ia akan bertemu dengan perubahan dalam pola pikir, cara berinteraksi, dan kebiasaan kerja. Karena itu, pelatihan budaya berperan sebagai jembatan agar peserta dapat memahami perbedaan-perbedaan tersebut dengan baik sehingga tidak menimbulkan salah pengertian di tempat kerja.

Bagi calon pekerja migran, memahami budaya menjadi hal yang sangat penting karena mereka tidak hanya membawa kemampuan teknis, tetapi juga perlu mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja dan kehidupan sosial di negara tujuan seperti Jepang. Dalam pendidikan nonformal, pelatihan budaya dapat dipahami sebagai bagian dari pembentukan karakter sosial yang membantu peserta mengembangkan empati, toleransi, dan sikap terbuka terhadap perbedaan. Menurut Rahmawati (2023) menjelaskan bahwa pelatihan budaya bertujuan menumbuhkan kesadaran lintas budaya agar peserta memahami bahwa setiap masyarakat memiliki nilai, aturan, dan cara pandang yang berbeda sehingga mempengaruhi makna perilaku verbal maupun nonverbal dalam interaksi sehari-hari. Peserta diberikan pemahaman mengenai perbedaan nilai dan cara menafsirkan tindakan atau ucapan yang dapat mempengaruhi kelancaran komunikasi antarbudaya. Hal ini penting karena setiap budaya memiliki makna tersendiri dalam memahami perilaku, dan tanpa pemahaman tersebut, kesalahpahaman dapat dengan mudah muncul. Oleh

sebab itu, pelatihan budaya diarahkan untuk membantu peserta menyesuaikan cara berkomunikasi saat berinteraksi dengan masyarakat dari budaya lain sekaligus menghindari potensi miskomunikasi atau konflik di lingkungan kerja yang beragam.

Teori yang membahas proses seseorang menyesuaikan diri dengan budaya baru secara lebih mendalam adalah *cross cultural adaptation theory* yang diperkenalkan oleh Young Yun Kim pada tahun 2001. Teori ini menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi dengan lingkungan budaya yang berbeda tidak terjadi dalam waktu singkat, tetapi melalui proses belajar yang terus berkembang. Adaptasi budaya muncul ketika seseorang berinteraksi secara berulang dengan lingkungan barunya, belajar dari pengalaman, lalu menyesuaikan cara berpikir dan bertindak agar selaras dengan norma yang berlaku. Selain mendukung proses penyesuaian diri, pelatihan budaya juga membantu meningkatkan kemampuan komunikasi antarbudaya. Menurut Samovar, dkk dalam Sofyan (2023:128) menyatakan bahwa komunikasi antarbudaya terjadi ketika seseorang menyampaikan pesan kepada individu atau kelompok yang berasal dari budaya berbeda. Komunikasi jenis ini tidak hanya berkaitan dengan bahasa, tetapi juga melibatkan pemahaman terhadap simbol, nilai, serta cara berpikir masyarakat setempat.

Dalam kasus pekerja migran di Jepang, kemampuan membaca isyarat nonverbal seperti gestur, intonasi, atau ekspresi wajah sama pentingnya dengan kemampuan menggunakan bahasa Jepang. Contohnya, menundukkan kepala sebagai bentuk sopan santun atau menghindari kontak mata langsung dengan atasan merupakan bentuk komunikasi nonverbal yang dihargai dalam budaya Jepang. Melalui pelatihan budaya, peserta belajar mengenali makna tindakan-tindakan tersebut sehingga dapat berperilaku sesuai dengan harapan lingkungan kerja. Pelatihan budaya juga membantu seseorang memahami dan menghormati perbedaan budaya tanpa harus kehilangan identitas diri. Menurut Ika Sari (2022:17) individu yang memiliki kompetensi lintas budaya mampu berinteraksi secara efektif sambil tetap mempertahankan jati dirinya. Mereka tidak hanya menyesuaikan diri, tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif di lingkungan kerja yang multikultural. Di LPK SO Embun, hal ini diwujudkan melalui berbagai kegiatan

pembelajaran interaktif, seperti latihan komunikasi dalam situasi nyata, diskusi mengenai nilai budaya Jepang, serta refleksi mengenai perbedaan budaya Indonesia dan Jepang.

2.1.3.1 Tujuan Pelatihan Budaya

Menurut Kim (2001:49) pelatihan budaya dibuat untuk membantu seseorang melewati proses penyesuaian diri yang biasanya terdiri dari tiga tahap yaitu stres, penyesuaian, dan perkembangan. Pelatihan ini bukan hanya memberi informasi tentang budaya baru, tetapi juga membekali peserta dengan kemampuan menghadapi gegar budaya serta kemampuan untuk merefleksikan diri ketika berada di lingkungan yang berbeda. Jika peserta memiliki kemampuan adaptasi yang baik, mereka bisa melalui masa awal yang sulit dengan lebih cepat dan dapat bekerja lebih produktif dalam jangka panjang. Pelatihan budaya juga berperan mencegah salah paham dalam berkomunikasi, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan kenyamanan psikologis dan kinerja selama bekerja di luar negeri.

Selain itu, pelatihan budaya bertujuan mengembangkan kemampuan berinteraksi secara efektif dengan orang dari latar budaya lain. Dengan kemampuan tersebut, seseorang dapat menyesuaikan cara berkomunikasi, bersikap, dan bertindak sesuai aturan serta kebiasaan yang berlaku di lingkungan baru. Bagi calon pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di Jepang, hal ini berarti mereka perlu memahami karakter, norma, dan etika kerja Jepang secara lebih mendalam sehingga mampu menyesuaikan perilaku kerja sesuai harapan perusahaan di sana. Pelatihan yang baik tidak hanya membuat peserta meniru perilaku orang Jepang, tetapi juga memahami alasan di balik perilaku tersebut sehingga penyesuaian diri menjadi lebih alami (Hastuti, dkk., 2022:27).

Dari pandangan tersebut terlihat bahwa pelatihan budaya bertujuan membentuk individu yang lebih peka terhadap perbedaan budaya, kuat secara emosional, dan mampu beradaptasi dalam interaksi lintas budaya. Bagi calon pekerja migran, pelatihan ini menjadi bekal penting sebelum berangkat karena keberhasilan mereka bukan hanya dinilai dari kemampuan teknis, tetapi juga dari kemampuan menyesuaikan diri dan membangun hubungan kerja yang baik di

lingkungan yang beragam. Melalui pelatihan budaya yang disusun dengan baik, peserta tidak sekadar belajar bagaimana berbicara atau bersikap sopan, tetapi juga memahami alasan mengapa perilaku tersebut penting agar komunikasi di tempat kerja internasional dapat berjalan dengan baik.

2.1.3.2 Indikator Pelatihan Budaya

Indikator pelatihan budaya pada penelitian ini dibuat berdasarkan teori Cross-Cultural Adaptation dari Young Yun Kim. Teori ini menjelaskan bahwa proses penyesuaian lintas budaya muncul dari hubungan timbal balik antara individu dan lingkungan barunya. Proses tersebut melibatkan perubahan perilaku, cara berkomunikasi, serta penyesuaian psikologis. Kim (2001:49) menyebut ada beberapa aspek yang menentukan berhasil atau tidaknya seseorang beradaptasi di tempat baru;

a. kompetensi komunikasi

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan peserta memakai bahasa, simbol, dan ekspresi sosial yang berlaku di negara tujuan. Calon pekerja migran yang mengikuti pelatihan budaya diharapkan mampu memahami aturan sopan santun, cara berbicara yang sesuai, dan tata krama yang berlaku dalam hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

b. Kemampuan adaptasi sosial dan kultural

Kemampuan ini menggambarkan keterampilan individu dalam membangun hubungan dengan orang dari budaya baru, baik melalui interaksi langsung maupun kegiatan sosial. Dalam pelatihan budaya, peserta didorong untuk aktif dalam kegiatan kelompok, memahami perbedaan nilai, dan mengembangkan sikap empati. Adaptasi sosial yang baik akan membantu calon pekerja migran membangun jaringan komunikasi yang positif, sehingga mereka bisa berinteraksi lebih percaya diri dan bekerja lebih efektif.

c. Nilai dan Norma Budaya

Indikator ini mengacu pada kemampuan peserta menerapkan nilai dan norma budaya dalam situasi kerja sehari-hari. Contohnya adalah memahami etika kerja Jepang yang menekankan kedisiplinan, kerja sama, dan penghormatan

terhadap struktur organisasi. Pelatihan budaya di LPK SO Embun mengajarkan peserta agar tidak sekadar mengetahui teori budaya, tetapi juga terbiasa mempraktikkannya, seperti cara menyapa, cara berpakaian, atau bagaimana menyampaikan laporan kepada atasan.

d. Predisposisi Individu (*individual predisposition*)

Indikator ini melihat kesiapan mental serta motivasi seseorang untuk menyesuaikan diri. Peserta yang memiliki sikap terbuka, rasa ingin tahu, dan kemauan untuk belajar biasanya lebih mudah beradaptasi. Pada pelatihan budaya, hal ini dapat terlihat dari antusiasme peserta mengikuti kegiatan, kesediaan menerima masukan, serta kemampuan mereka menghargai perbedaan nilai dan kebiasaan di tempat kerja.

e. Transformasi Aantarbudaya (*intercultural transformation*)

Indikator ini menunjukkan perubahan positif yang muncul setelah seseorang melewati proses adaptasi budaya. Dalam pelatihan budaya, perubahan tersebut dapat terlihat dari meningkatnya rasa percaya diri peserta, menurunnya tekanan akibat budaya baru, dan kemampuan mereka berinteraksi dengan lancar serta profesional. Indikator ini menunjukkan sejauh mana peserta berhasil berkembang setelah mengikuti pelatihan.

Kelima indikator ini dipilih karena menggambarkan tahapan adaptasi lintas budaya sebagaimana dijelaskan dalam teori *Cross-Cultural Adaptation* oleh Kim dan Gudykunst, sehingga pelatihan budaya dapat membantu calon pekerja migran memahami budaya sekaligus mampu berkomunikasi dan bekerja dengan efektif di lingkungan yang berbeda.

2.1.4 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi psikologis dan kemampuan seseorang yang menunjukkan bahwa ia mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Widiyanto, dkk., (2021:29) menyampaikan bahwa kesiapan kerja bukan hanya soal keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan mental, sosial, dan emosional untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja yang baik biasanya dapat menunjukkan kinerja yang

maksimal, cepat beradaptasi, serta memiliki sikap profesional yang mendukung keberhasilannya di tempat kerja. Kesiapan ini juga menjadi gambaran dari proses belajar dan pelatihan yang sudah dijalani, termasuk pelatihan bahasa dan budaya bagi calon pekerja migran.

Secara teoritis, konsep kesiapan kerja dijelaskan dalam *work readiness theory* yang dikembangkan oleh Caballero & Walker (2010:16). Teori ini menekankan bahwa kesiapan kerja terdiri dari beberapa atribut, seperti kemampuan teknis, kecakapan berkomunikasi, kemampuan berpikir kritis, etika kerja, serta kesiapan psikologis untuk menghadapi lingkungan kerja yang terus berubah. Caballero dan Walker melihat kesiapan kerja sebagai bentuk kesiapan menyeluruh, di mana seseorang tidak hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memiliki nilai, sikap, dan karakter yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Bagi calon pekerja migran, teori ini sangat relevan karena mereka harus mampu bekerja secara efektif pada budaya kerja baru, menyesuaikan diri dengan aturan yang berbeda, serta membangun hubungan kerja yang baik di lingkungan multikultural seperti Jepang.

Kesiapan kerja dapat dipahami sebagai hasil dari proses pembelajaran yang berkelanjutan dan mencakup tiga unsur utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Caballero & Walker (2010:17) menjelaskan bahwa perpaduan ketiganya membentuk kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman mengenai tugas pekerjaan. Keterampilan mencakup kemampuan teknis maupun nonteknis. Sikap berkaitan dengan motivasi, etika kerja, dan kemauan untuk terus berkembang. Seluruh unsur ini saling melengkapi dan perlu dilatih melalui pembelajaran maupun pengalaman praktik agar seseorang siap menghadapi situasi kerja sebenarnya. Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor luar seperti lingkungan pelatihan, dukungan sosial, dan pengalaman praktik. Utami, dkk., (2023:526) menyebutkan bahwa kualitas pelatihan, metode pembelajaran yang sesuai, serta instruktur yang kompeten dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta. Pada lembaga seperti LPK SO Embun, suasana belajar yang baik dan instruktur yang memahami budaya kerja Jepang sangat membantu peserta beradaptasi dengan tuntutan kerja di luar negeri, sehingga kesiapan kerja tidak

hanya muncul dari kemampuan individu, tetapi juga dari sistem pelatihan yang mendukung pengembangan kompetensi secara menyeluruh.

Selain itu, aspek psikologis juga memegang peranan penting dalam pembentukan kesiapan kerja. Menurut Pool & Sewell dalam Khairurahman & Wicaksono (2017:83) kesiapan kerja bukan hanya dinilai dari kemampuan teknis, tetapi juga dari keyakinan diri saat menghadapi tantangan pekerjaan. Seseorang yang percaya diri cenderung lebih mudah beradaptasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi calon pekerja migran, peningkatan kepercayaan diri menjadi hal penting karena mereka akan menghadapi lingkungan kerja dan sosial yang berbeda dari tanah air. Dalam sudut pandang pembangunan sumber daya manusia, kesiapan kerja dapat dilihat sebagai hasil dari investasi pendidikan dan pelatihan yang terus dilakukan. Becker (1964:1) dalam *human capital theory* menegaskan bahwa pelatihan adalah bentuk investasi yang meningkatkan nilai dan produktivitas seseorang di dunia kerja.

Peningkatan kesiapan kerja menjadi tanggung jawab bersama antara individu, lembaga pelatihan, dan pemerintah yang menyediakan sistem pendidikan dan pelatihan sesuai tuntutan industri global. Bagi calon pekerja migran, kesiapan kerja menjadi ukuran keberhasilan pelatihan dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten dan mampu beradaptasi. Pada penelitian ini, konsep kesiapan kerja digunakan untuk melihat sejauh mana pelatihan bahasa dan budaya di LPK SO Embun dapat mempengaruhi kesiapan peserta dalam menghadapi pekerjaan di Jepang. Peserta yang memiliki kesiapan kerja tinggi diharapkan mampu menjalankan tugas dengan baik, menjaga hubungan sosial, dan memberikan kontribusi positif di lingkungan tempat mereka bekerja.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja tidak muncul begitu saja, tetapi terbentuk dari perpaduan berbagai faktor dalam diri seseorang dan lingkungan di sekitarnya. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi hingga akhirnya membentuk kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja. Menurut Caballero & Walker, (2010:16) menjelaskan bahwa kesiapan kerja muncul dari gabungan kemampuan

individu, pengalaman belajar, dan kondisi lingkungan kerja. Semua unsur ini bekerja bersama sehingga seseorang memiliki keyakinan diri, kemampuan teknis, dan kematangan sosial-emosional yang diperlukan untuk berhasil di dunia kerja. Pada calon pekerja migran, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menjadi lebih rumit karena mereka juga harus mampu beradaptasi dengan budaya baru dan berkomunikasi lintas budaya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari dalam diri individu. Hal ini mencakup motivasi, minat terhadap pekerjaan, rasa percaya diri, sikap profesional, dan kematangan emosional. Pool dan Sewell dalam Khairurrahman & Wicaksono (2017:77) menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai dorongan utama yang membuat seseorang ingin mengembangkan kemampuan dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki motivasi kuat biasanya lebih aktif belajar, berlatih, dan memperbaiki kemampuan. Sikap kerja yang baik dan rasa tanggung jawab juga menjadi tanda bahwa seseorang sudah siap secara psikologis untuk masuk ke dunia kerja. Bagi calon pekerja migran, keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga sering menjadi alasan utama bekerja ke luar negeri, namun motivasi saja masih belum cukup tanpa kesiapan mental dan keterampilan yang memadai.

Faktor kedua adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Becker (1964:1) melalui *human capital theory* menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan nilai seseorang sebagai tenaga kerja. Semakin baik kualitas pelatihan yang diterima, semakin besar kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif. Dalam pelatihan di LPK SO Embun, peningkatan kemampuan bahasa Jepang, pemahaman budaya kerja, serta keterampilan teknis menjadi bekal penting agar calon pekerja migran dapat menyesuaikan diri di negara tujuan. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja nyata dapat membantu meningkatkan kesiapan kerja serta mengurangi risiko kesulitan adaptasi.

Faktor ketiga adalah pengalaman langsung melalui praktik, simulasi, atau magang. Caballero dan walker (2010:17) menyebutkan bahwa pengalaman nyata

membantu peserta mengembangkan keterampilan yang dapat digunakan di berbagai situasi, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan penyelesaian masalah. Melalui praktik, peserta tidak hanya memahami materi secara teori, tetapi juga melihat bagaimana situasi kerja sebenarnya. Bagi calon pekerja migran, latihan kedisiplinan, pola komunikasi dengan atasan, serta kebiasaan hidup di asrama menjadi latihan penting sebelum mereka diberangkatkan ke luar negeri.

Faktor keempat berhubungan dengan lingkungan pelatihan dan kemampuan instruktur. Syahrudin, dkk., (2021:129) menyatakan bahwa lingkungan belajar yang nyaman, metode pembelajaran yang menarik, dan instruktur yang kompeten sangat mempengaruhi kesiapan kerja peserta. Instruktur yang memahami kebutuhan peserta dan mengetahui gambaran nyata kondisi di negara tujuan dapat memberikan materi yang lebih relevan. Di LPK SO Embun, kehadiran instruktur yang pernah bekerja di Jepang membantu peserta mendapatkan gambaran langsung tentang dunia kerja dan kehidupan sosial di sana.

Faktor kelima adalah dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan sekitar. Dukungan sosial dapat meningkatkan keyakinan diri seseorang. Calon pekerja migran yang mendapat dorongan positif dari keluarga atau lingkungan biasanya lebih percaya diri menghadapi tantangan kerja di negara lain. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat menurunkan motivasi dan membuat individu merasa lebih cemas. Karena itu, dukungan moral dari keluarga dan lembaga pelatihan menjadi unsur penting dalam menumbuhkan kesiapan kerja.

Faktor keenam adalah kesiapan mental dan sosial. Kesiapan kerja tidak hanya dilihat dari keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan menghadapi tekanan, bekerja bersama orang lain, serta menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Untuk calon pekerja migran, kesiapan ini mencakup kemampuan membangun hubungan yang baik, menghormati perbedaan nilai, dan menghindari konflik budaya. Kesiapan mental meliputi rasa percaya diri, ketahanan emosi, serta kemampuan mengelola stres. Semakin baik kesiapan sosial dan mental seseorang, semakin mudah ia beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Faktor terakhir adalah kepribadian dan karakter. Soft skills seperti integritas, kerja sama, komunikasi, dan tanggung jawab merupakan bagian penting

dari kesiapan kerja modern. Individu yang terbuka terhadap pengalaman baru, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam dunia kerja global (Setiarini, dkk., 2022:202). Dalam pelatihan calon pekerja migran, pembentukan karakter dilakukan melalui kegiatan kelompok, pembiasaan disiplin, serta evaluasi perilaku selama masa pelatihan.

Secara keseluruhan, kesiapan kerja terbentuk dari perpaduan faktor dalam diri individu seperti motivasi, keterampilan, dan kepribadian, serta faktor luar seperti lingkungan pelatihan, dukungan sosial, dan budaya kerja. Semua aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk kesiapan seseorang secara menyeluruh. Lembaga pelatihan kerja perlu memperhatikan berbagai aspek tersebut agar program yang diberikan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mempersiapkan peserta secara mental dan sosial sebagai tenaga kerja yang siap bersaing di tingkat global.

2.1.4.2 Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja digunakan untuk melihat sejauh mana seseorang memiliki kemampuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif. Menurut Caballero & Walker (2010:17) melalui *work readiness theory* menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan gabungan dari kemampuan pribadi, sosial, profesional, dan pemahaman terhadap organisasi. Kesiapan kerja tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental, sosial, dan sikap profesional yang mendukung tuntutan dunia kerja. Seseorang dianggap siap kerja apabila memiliki keseimbangan antara hard skills dan soft skills yang membantu proses transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Indikator kesiapan kerja beberapa diantaranya:

a. Karakteristik Pribadi

Indikator ini menekankan pentingnya kepribadian dan sikap kerja. Unsur ini mencakup kedisiplinan, rasa tanggung jawab, motivasi berprestasi, dan kepercayaan diri. Individu yang memiliki karakteristik pribadi yang kuat biasanya menunjukkan komitmen yang baik, mampu menghadapi situasi baru, dan lebih siap bekerja secara mandiri maupun dalam tim.

b. Kecakapan Kerja

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan teknis dan keterampilan fungsional yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Kompetensi ini mencakup kemampuan memahami instruksi, mengikuti prosedur, serta menyelesaikan masalah di tempat kerja. Bagi calon pekerja migran, aspek ini sangat penting karena mereka harus menyesuaikan diri dengan sistem kerja dan teknologi yang berbeda dari Indonesia.

c. Kecerdasan Sosial

Indikator ini mencakup kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, menghargai perbedaan, serta menyelesaikan konflik secara positif. Bagi tenaga kerja migran, kecerdasan sosial menjadi hal utama karena mereka akan berhadapan dengan lingkungan lintas budaya sehingga kemampuan berkomunikasi dan memahami norma sosial sangat menentukan kelancaran adaptasi.

d. Kecerdasan Organisasi

Indikator ini berkaitan dengan pemahaman terhadap nilai, aturan, budaya, dan sistem kerja dalam organisasi. Individu dengan wawasan organisasi yang baik dapat mengikuti struktur kerja, memahami siapa yang berwenang, serta menyesuaikan diri dengan etika kerja yang berlaku. Pada calon pekerja migran, pemahaman terhadap budaya kerja Jepang seperti kedisiplinan, kerja sama, dan penghormatan terhadap hierarki menjadi contoh dari wawasan organisasi.

Keempat dimensi tersebut saling berkaitan dan bersama-sama menentukan tingkat kesiapan kerja seseorang. Jika semua indikator ini berkembang dengan baik, individu akan memiliki kesiapan kerja yang lebih kuat dan lebih mudah menyesuaikan diri di tempat kerja. Dalam pelatihan di LPK SO Embun, keempat indikator ini digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan pelatihan. Peserta yang mengikuti pelatihan bahasa dan budaya diharapkan menunjukkan peningkatan dalam seluruh indikator, seperti peningkatan rasa percaya diri dan motivasi, kemampuan memahami instruksi kerja berbahasa Jepang, kemampuan bekerja sama, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya kerja Jepang. Dengan

begitu, indikator kesiapan kerja tidak hanya menilai pencapaian akademis, tetapi juga kesiapan peserta untuk bekerja di lingkungan dengan budaya yang berbeda.

2.1.5 Hasil Penelitian Yang Relevan

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Ulfah & Arini (2025) menjelaskan bahwa pembelajaran bahasa Jepang yang dilaksanakan di LPK Ranah Saiyo Sakato tidak hanya berfokus pada aspek linguistik, tetapi juga mengembangkan pemahaman budaya Jepang seperti etika komunikasi, kedisiplinan, dan etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi pelatihan bahasa dengan penanaman nilai budaya mampu meningkatkan kesiapan peserta dalam memahami tuntutan kerja di Jepang. Peserta pelatihan menjadi lebih terbiasa dengan gaya interaksi, tata krama, serta pola kerja yang umum dalam lingkungan kerja Jepang. Penelitian ini sangat relevan karena menggabungkan dua komponen penting, yaitu pelatihan bahasa dan pelatihan budaya, yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesiapan kerja calon pekerja migran.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Mitra & Attiq (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri dan kesiapan kerja mahasiswa. Materi pelatihan mencakup kemampuan komunikasi, penyesuaian diri, dan pemahaman budaya kerja. Hasilnya memperlihatkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan terstruktur memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik. Penelitian ini relevan karena menggambarkan hubungan langsung antara pelatihan berbasis komunikasi dan budaya dengan peningkatan kesiapan kerja.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Efrizal (2024) menjelaskan bahwa pelatihan bahasa Jepang yang dikombinasikan dengan pengenalan budaya kerja mampu meningkatkan kesiapan adaptasi sosial dan profesional peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan terpadu tersebut lebih cepat menyesuaikan diri dengan norma kerja, etika profesional, serta gaya komunikasi di lingkungan kerja Jepang. Penelitian ini sangat relevan karena menggabungkan dua variabel utama dalam penelitian ini, yaitu pelatihan bahasa

dan pelatihan budaya, yang secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja calon pekerja migran.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, dkk., (2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan di UPT BLK Wonojati Malang. Peserta dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi mampu menunjukkan kesiapan diri yang lebih kuat sebelum memasuki dunia kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penguatan kecerdasan emosional menjadi faktor penting dalam membentuk ketahanan mental, kepercayaan diri, dan kemampuan adaptasi peserta terhadap kondisi kerja yang dinamis. Penelitian ini relevan karena memberikan bukti empiris bahwa kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada pelatihan kemampuan teknis, tetapi juga memerlukan aspek nonteknis seperti pengelolaan emosi dan kecakapan interpersonal, yang merupakan fondasi penting bagi calon pekerja migran dalam menghadapi tuntutan kerja di lingkungan baru.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, dkk., (2022) menemukan bahwa pelatihan etika dan budaya kerja Jepang bagi siswa LPK Martani Semarang mampu membentuk sikap disiplin, tanggung jawab, dan pemahaman nilai-nilai kerja khas Jepang seperti ketepatan waktu dan loyalitas. Hasilnya menunjukkan bahwa penguasaan budaya kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja peserta. Penelitian ini relevan karena memberikan gambaran empiris tentang peran pelatihan budaya dalam memperkuat kesiapan mental dan perilaku calon pekerja migran sebelum keberangkatan.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Wiyatasari & Trahutami (2020) menunjukkan bahwa pembekalan bahasa Jepang yang difokuskan pada kebutuhan kerja, atau Shigotonotameno Nihongo, dapat membantu peserta memahami instruksi kerja, berkomunikasi dengan atasan, dan menyesuaikan diri di tempat kerja Jepang. Hasil penelitian menegaskan bahwa pelatihan bahasa yang berbasis situasi kerja nyata memberikan dampak positif terhadap kemampuan komunikasi profesional calon pekerja migran. Penelitian ini relevan karena menyoroti hubungan

langsung antara pelatihan bahasa dengan kesiapan kerja di lingkungan lintas budaya.

2.1.6 Kerangka Konseptual

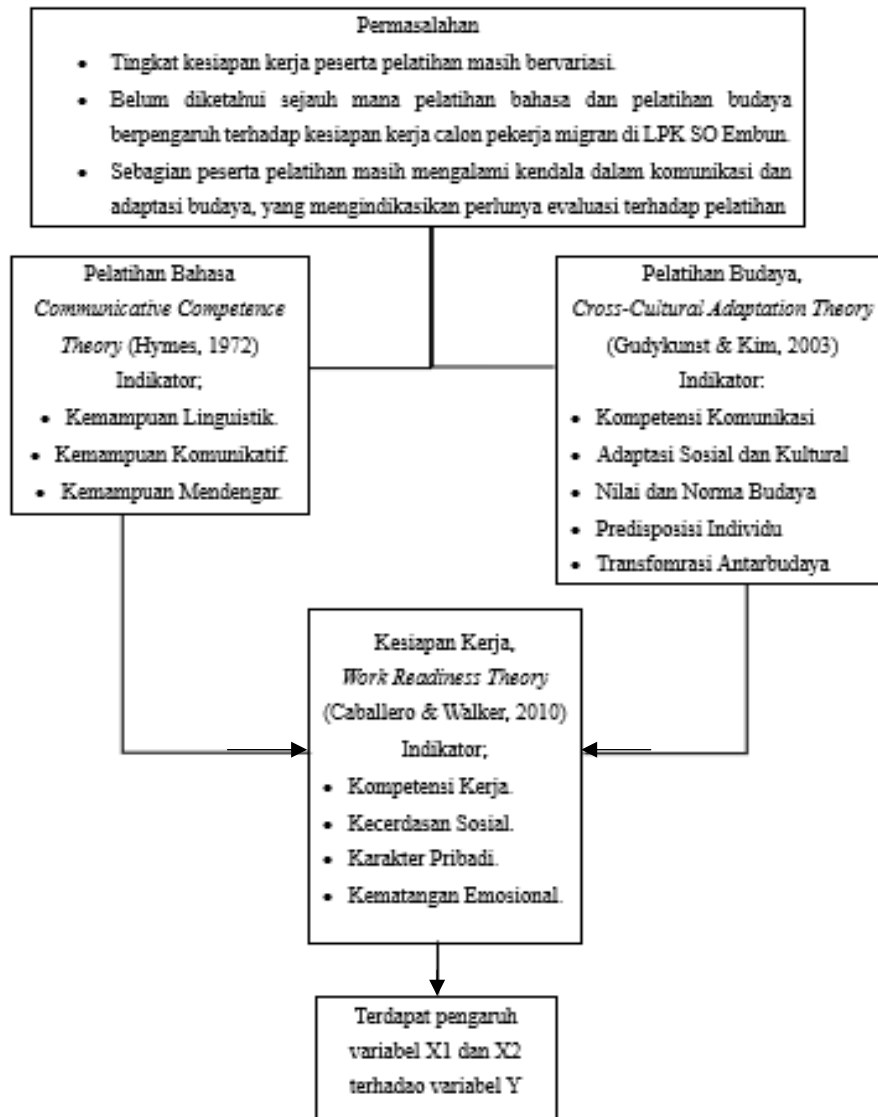
Kerangka konseptual berfungsi sebagai penghubung antara teori dan konsep yang mendasari penelitian. Kerangka ini disusun dari teori yang dipilih peneliti sebagai landasan agar arah penelitian lebih jelas dan mudah dipahami. Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa keberhasilan calon pekerja migran di negara tujuan tidak hanya ditopang oleh kemampuan teknis saja, tetapi juga melalui kemampuan berkomunikasi, pemahaman budaya, serta kesiapan mental dan sosial. Kesiapan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang siap secara fisik, mental, dan emosional dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di dunia kerja (Muspawi & Lestari, 2020:112). Bagi calon pekerja migran, kesiapan ini menjadi semakin penting karena mereka akan menghadapi lingkungan kerja dengan bahasa, budaya, dan cara hidup yang berbeda dari budaya tempat asalnya.

Pelatihan menjadi sarana penting dalam membangun kesiapan tersebut. Maulyan (2019:42) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan seseorang agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, pelatihan difokuskan pada pelatihan bahasa dan pelatihan budaya yang diberikan kepada calon pekerja migran di LPK SO Embun sebagai bekal sebelum bekerja di Jepang. Pelatihan bahasa bertujuan meningkatkan keterampilan komunikasi peserta, terutama penggunaan bahasa Jepang secara aktif. Iswindarti & Hartono (2020:117) menyatakan bahwa kemampuan berbahasa yang baik tidak hanya mendukung komunikasi, tetapi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri ketika seseorang harus berinteraksi dalam lingkungan yang berbeda. Dengan bahasa Jepang yang memadai, peserta lebih mudah memahami instruksi kerja dan berinteraksi dengan orang lain.

Pelatihan budaya membantu peserta memahami nilai, aturan, serta etika kerja yang berlaku di Jepang. Glenn & Vincentius (2021:2) menunjukkan bahwa setiap budaya memiliki cara pandang dan perilaku yang berbeda. Melalui pelatihan budaya, peserta dapat mengenali perbedaan tersebut sehingga bisa menyesuaikan

diri dan menghindari potensi kesalahpahaman. Pemahaman budaya kerja Jepang seperti kedisiplinan, ketepatan waktu, dan penghargaan terhadap struktur sosial membuat peserta lebih siap menghadapi kehidupan kerja di sana.

Keterhubungan antara pelatihan bahasa, pelatihan budaya, dan kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui *human capital theory* yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah bentuk investasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Dari teori tersebut, pelatihan bahasa dan budaya diyakini dapat memberi pengaruh pada kesiapan kerja calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis, 2025

2.1.7 Hipotesis Penelitian

H_{a1} : Pelatihan bahasa berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan pada calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.

H₀₁ : Pelatihan bahasa tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan pada calon pekerja migran di LPK So Embun Kota Tasikmalaya.

- H_{a2} : Pelatihan budaya berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan pada calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.
- H₀₂ : Pelatihan budaya tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan pada calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.
- H_{a3} : Pelatihan bahasa dan pelatihan budaya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.
- H₀₃ : Pelatihan bahasa dan pelatihan budaya secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan pada calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.