

Migration Literacy: Global Preparedness and Awareness Among Prospective Indonesian Migrant Workers in Japan

Hendrike Priventa^{1)*}, Umi Handayani²⁾, Rosalina Wahyu Riani³⁾,
Adilla Wira Wati⁴⁾, Ira Popi Laurina⁵⁾

^{abcde} Program Studi S1 Sastra Jepang, Universitas Ngudi Waluyo
Jl. Diponergoro 186, Gedanganak, Ungaran, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah

*Pos-el: hendrikepriventa@unw.ac.id

Abstract

This study aims to analyze migration literacy in shaping the readiness and global awareness of Indonesian prospective migrant workers (CPMI) prepared to work in Japan. The research problem arises from the limited preparedness of CPMI, which involves not only technical skills but also language, cultural, administrative literacy, and global awareness. This study employed a descriptive qualitative approach involving 20 CPMI undergoing training at several job training institutions (LPK) in the Semarang region. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation, and analyzed thematically. The findings show that CPMI migration literacy is at a moderate level, with strengths in work ethics awareness and the use of information technology, but weaknesses remain in technical language comprehension, employment administration, and deeper cultural adaptation. Global awareness has begun to develop; however, it is still largely driven by economic motivation and not fully supported by adaptive readiness and critical literacy. The study concludes that migration literacy is a multidimensional competence essential for global work readiness. Therefore, a more integrative and practical training model is needed to enhance the readiness and protection of Indonesian migrant workers in Japan.

Keywords: *migration literacy, Indonesian migrant workers, global awareness, Japan, LPK*

1. Pendahuluan

Migrasi tenaga kerja internasional merupakan fenomena global yang terus meningkat seiring dengan kebutuhan tenaga kerja lintas negara dan ketimpangan kesempatan kerja di berbagai wilayah. Jepang, sebagai salah satu negara dengan tingkat penuaan penduduk yang tinggi, membuka peluang kerja sebesar-besarnya bagi tenaga kerja asing, termasuk dari Indonesia, melalui berbagai skema visa dan penempatan. Menurut data Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), per 1 Juli 2025, Jepang menjadi salah satu negara dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI) terbanyak dengan jumlah mencapai 1.674 orang. Kondisi ini menjadikan Jepang sebagai salah satu negara tujuan utama pekerja migran Indonesia, khususnya di sektor manufaktur, perawatan lansia, dan jasa lainnya.

Di balik peluang tersebut, proses migrasi kerja tidak sekadar menuntut kesiapan keterampilan teknis, tetapi juga menuntut penguasaan literasi migrasi yang mumpuni. Secara konseptual, literasi migrasi adalah kemampuan, pengetahuan, dan kesadaran kritis seorang individu dalam mengakses, memahami, serta mengelola informasi yang berkaitan dengan seluruh tahapan migrasi secara aman dan legal. Konsep ini secara spesifik mencakup penguasaan bahasa, kecakapan adaptasi budaya, pemahaman prosedur administrasi dan hukum, hingga perlindungan hak pekerja dalam skala global. Dalam praktiknya, Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) akan dihadapkan pada sistem kerja, norma sosial, serta regulasi yang sangat berbeda dari negara asalnya. Oleh karena itu, tanpa fondasi literasi migrasi yang kuat, CPMI tidak hanya berpotensi mengalami kesulitan adaptasi dan konflik budaya, tetapi juga menghadapi risiko tinggi berupa kerentanan administratif, penipuan, hingga eksploitasi yang secara langsung dapat mengancam keselamatan, kinerja, dan kesejahteraan mereka di negara tujuan.

Menurut Gee dalam Chairunnisa (2018), literasi bukan hanya kemampuan membaca dan menulis namun kemampuan menggunakan bahasa dalam praktik sosial tertentu, termasuk cara berpikir, berbicara, membaca, dan menulis yang sesuai dengan konteks sosial dan budaya. Sedangkan menurut Lestari, literasi merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara komprehensif untuk mengidentifikasi, memahami informasi, berkomunikasi, dan menghitung menggunakan bahan cetak dan tertulis dengan berbagai konteks (2021). Kaitannya dengan kompetensi CPMI maka literasi yang dibutuhkan yaitu literasi migrasi yang tidak hanya sekedar dipahami sebagai kemampuan membaca dan menulis hal-hal migran, melainkan sebagai kompetensi multidimensional yang mencakup literasi bahasa, literasi budaya, literasi administrasi, dan literasi digital mengenai migrasi.

Petersen mendefinisikan bahwa migrasi adalah perpindahan individu dari satu lokasi ke lokasi lain yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti ekonomi, sosial, atau politik (2018). Sedangkan Miller dalam buku *The Age of Migration* menjelaskan bahwa migrasi adalah perpindahan lintas batas wilayah yang melibatkan perubahan tempat tinggal, baik sementara maupun permanen (2019). Dalam konteks migrasi ke Jepang, literasi ini menjadi kunci untuk memahami pemahaman dan kesadaran global yang berkaitan dengan persyaratan sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang. Oleh karena itu, literasi migrasi berperan strategis dalam membentuk kesiapan dan kesadaran CPMI dalam menghadapi tantangan global.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) memiliki peran vital dalam membekali CPMI dengan berbagai kompetensi yang menunjang seperti bahasa dan budaya, selain itu LPK juga berperan sebagai agen sosialisasi mengenai literasi migran itu sendiri (Sumiati, 2022). Melalui program pelatihan bahasa, keterampilan kerja, dan pembekalan pra-keberangkatan, LPK menjadi gerbang awal pembentukan kesiapan migrasi. Namun, dalam praktiknya, pelatihan sering kali lebih menekankan aspek teknis dan bahasa dasar, sementara dimensi kesadaran global, etika kerja internasional, dan literasi administratif belum sepenuhnya terintegrasi secara komprehensif.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa PMI kerap mengalami kesenjangan antara pelatihan yang diterima di negara asal dengan realitas kerja di negara tujuan. Kesenjangan ini muncul dalam bentuk kesulitan komunikasi, salah tafsir budaya, ketidaktahuan terhadap hak dan kewajiban kerja, serta ketergantungan tinggi pada pihak perantara. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan migrasi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga bersifat kognitif, afektif, dan reflektif. Menurut Handayani, kesiapan pemberangkatan CPMI ke Jepang disebabkan adanya ketidaksiapan LPK dalam mempersiapkan materi pelatihan (2026).

Kesadaran global adalah kemampuan untuk memahami dunia yang lebih luas, menghargai perspektif budaya lain, dan memahami bagaimana individu dan masyarakat saling terhubung (Merryfield, 2018). Kesadaran global menjadi elemen penting dalam literasi migrasi karena berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami dirinya sebagai bagian dari komunitas global. Kesadaran ini mencakup kemampuan beradaptasi lintas budaya, memahami etika kerja internasional, memanfaatkan teknologi dan informasi global secara kritis, serta menjaga identitas dan tanggung jawab sebagai warga negara Indonesia di luar negeri. Tanpa kesadaran global yang memadai, pekerja migran berpotensi mengalami keterasingan sosial dan tekanan psikologis.

Dalam konteks Jepang, tantangan adaptasi semakin kompleks karena perbedaan budaya yang signifikan, terutama dalam hal disiplin waktu, hierarki, komunikasi implisit, dan standar kerja yang tinggi. CPMI dituntut untuk tidak hanya mematuhi aturan formal, tetapi juga memahami norma tidak tertulis yang mengatur interaksi sosial dan profesional (Widara, 2025). Hal ini menegaskan bahwa literasi migrasi harus dipahami sebagai proses pembelajaran berkelanjutan, bukan sekadar persiapan administratif sebelum keberangkatan. Meskipun isu pekerja migran telah banyak diteliti, kajian yang secara

husus menyoroti literasi migrasi sebagai kerangka kesiapan dan kesadaran global calon pekerja migran Indonesia ke Jepang masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian lebih berfokus pada aspek kebijakan, perlindungan hukum, atau dampak ekonomi, sementara dimensi literasi dan kesadaran individu belum mendapatkan perhatian yang memadai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis literasi migrasi calon pekerja migran Indonesia yang dipersiapkan bekerja di Jepang, dengan menitikberatkan pada kesiapan dan kesadaran global mereka. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep literasi migrasi serta kontribusi praktis bagi LPK dan pemangku kepentingan dalam merancang program pelatihan yang lebih holistik, humanis, dan berorientasi pada keberlanjutan migrasi kerja.

Oleh karena itu, penelitian mengenai Literasi Migrasi: Kesiapan dan Kesadaran Global Calon Pekerja Migran Indonesia di Jepang menjadi sangat mendesak untuk dilakukan. Penelitian ini penting sebagai upaya memetakan tingkat kesiapan calon pekerja migran secara holistik serta mengidentifikasi celah dalam sistem pelatihan pra-keberangkatan, khususnya di Lembaga Pelatihan Kerja. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan dan pengembangan model pelatihan yang lebih integratif, humanis, dan berorientasi pada perlindungan serta keberlanjutan pekerja migran. Dengan demikian, literasi migrasi tidak hanya berfungsi sebagai bekal adaptasi individu, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan daya saing dan martabat pekerja migran Indonesia di tingkat global.

2. Metode dan Teori

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan menggambarkan secara mendalam mengenai pemahaman literasi migrasi dalam hal kesiapan dan kesadaran global CPMI yang dipersiapkan bekerja di Jepang. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman, persepsi, dan pemaknaan penelitian terhadap proses pelatihan, adaptasi budaya, serta tantangan migrasi yang mereka hadapi. Data dikumpulkan dalam konteks alamiah guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai literasi migrasi sebagai fenomena sosial dan kultural.

Pemilihan subjek dalam penelitian ini dilakukan secara sengaja melalui teknik *purposive sampling*, yakni penentuan informan berdasarkan pertimbangan dan tujuan

spesifik penelitian. Pendekatan ini dipilih karena peneliti membutuhkan subjek yang memiliki pengalaman dan keterlibatan langsung dengan fase persiapan migrasi. Untuk memastikan validitas data, peneliti menetapkan kriteria pemilihan informan, yaitu: (1) berstatus sebagai Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), (2) sedang aktif mengikuti program pembekalan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di wilayah Karesidenan Semarang, dan (3) telah menjalani masa pelatihan selama minimal 3 bulan. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian ini melibatkan 20 CPMI, dengan proporsi 12 laki-laki dan 8 perempuan. Penting untuk ditegaskan bahwa angka 20 ini bukanlah target kuantitatif yang ditetapkan sejak awal, melainkan batasan yang dicapai berdasarkan prinsip saturasi data (*data saturation*). Artinya, penambahan informan dihentikan pada orang ke-20 karena informasi yang diperoleh telah mencapai titik jenuh di mana tidak ada lagi temuan, tema, atau perspektif baru yang muncul.

Guna menggali data secara komprehensif dari para informan tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi metode, yakni wawancara mendalam, observasi langsung terhadap kegiatan pelatihan, serta dokumentasi terkait operasional pelatihan dan materi pembekalan dari LPK. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana dikemukakan dalam model analisis interaktif. Data dari berbagai sumber dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola literasi migrasi, kesiapan, dan kesadaran global. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik, serta diskusi sejawat guna meminimalkan bias peneliti dan meningkatkan keabsahan temuan. Secara teoretis, penelitian ini berpijak pada konsep literasi migrasi, yaitu kemampuan individu untuk memahami, mengelola, dan maknai proses migrasi kerja secara menyeluruh. Literasi migrasi dalam penelitian ini mencakup literasi pemahaman bahasa, budaya, administrasi, serta peran lembaga pelatihan kerja sebagai mediator kesiapan migrasi. Konsep ini memandang pekerja migran sebagai subjek aktif yang memiliki kapasitas belajar dan refleksi, bukan sekadar objek penempatan tenaga kerja.

Dalam penelitian ini, literasi migrasi tidak dipandang sebagai sekumpulan definisi yang berdiri sendiri, melainkan sebuah model integratif yang saling berikatan. Model konseptual literasi migrasi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dalam kajian ini dikembangkan melalui empat pilar utama yang saling melengkapi, yaitu:

1. Literasi Bahasa: Kapasitas untuk menguasai bahasa negara tujuan, baik secara struktural (tata bahasa dan kosakata kerja) maupun fungsional (komunikasi sehari-hari).
2. Literasi Budaya: Kemampuan untuk memahami, menerima, dan beradaptasi dengan nilai, norma, etos kerja, serta tabu sosial yang berlaku di masyarakat tujuan.
3. Literasi Administrasi: Pemahaman prosedural terkait aspek legalitas, mulai dari alur dokumen resmi, hak dan kewajiban dalam kontrak kerja, hingga regulasi keimigrasian guna mencegah kerentanan hukum.
4. Literasi Digital dan Informasi: Kecakapan dalam memanfaatkan teknologi informasi secara kritis untuk memverifikasi agen penyalur, menjaga komunikasi lintas batas, serta mengakses layanan pelaporan atau bantuan darurat secara mandiri.

Keempat pilar literasi tersebut tidak beroperasi secara terpisah, melainkan memiliki hubungan kausalitas yang kuat dengan pembentukan kompetensi lintas budaya dan kesadaran global. Secara operasional, literasi administrasi dan digital berfungsi sebagai 'perisai struktural' yang menjamin keamanan dan legalitas migrasi, sedangkan literasi bahasa dan budaya berperan sebagai 'katalis adaptasi' sosial.

Ketika CPMI menguasai keempat dimensi literasi migrasi ini secara bersamaan, hal tersebut akan secara langsung membentuk kompetensi lintas budaya, yakni kemampuan individu untuk berinteraksi, bernegosiasi, dan bekerja secara efektif dalam lingkungan multikultural tanpa mengalami gegar budaya (*culture shock*) yang ekstrem. Pada puncak model ini, integrasi antara penguasaan literasi migrasi dan kompetensi lintas budaya akan melahirkan kesadaran global yang utuh. CPMI dengan kesadaran global yang tinggi tidak lagi memosisikan diri sekadar sebagai pekerja teknis, melainkan sebagai warga negara global (*global citizen*) yang menyadari betul hak asasinya, memahami posisinya dalam rantai ketenagakerjaan internasional, dan mampu melindungi dirinya dari berbagai bentuk eksploitasi.

Dengan mengombinasikan pendekatan metodologis kualitatif dan kerangka teori literasi migrasi serta kesadaran global, penelitian ini berupaya menghasilkan pemahaman yang holistik mengenai kesiapan calon pekerja migran Indonesia ke Jepang. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan model pelatihan migrasi yang

lebih integratif, berorientasi pada perlindungan, keberlanjutan, dan pemberdayaan pekerja migran di tingkat global.

3. Kajian Pustaka

Kajian pustaka mengenai CPMI menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian selama ini berfokus pada kesiapan dan karakteristik pembelajaran dan pelatihan. Publikasi yang ditulis oleh Fitriani fokus pada strategi pelatihan untuk CPMI secara umum (2023). Selain itu, penelitian terkait pelatihan pra-keberangkatan umumnya menekankan penguasaan keterampilan teknis dan bahasa dasar sebagai prasyarat utama penempatan kerja di luar negeri. Meskipun penting, pendekatan ini cenderung melihat kesiapan migrasi secara parsial dan belum sepenuhnya mempertimbangkan dimensi literasi migrasi sebagai kompetensi holistik.

Penelitian lain dalam ranah budaya dan komunikasi lintas budaya mengungkap bahwa kegagalan adaptasi pekerja migran sering dipicu oleh rendahnya pemahaman terhadap nilai budaya, etika kerja, dan pola komunikasi negara tujuan. Studi tentang pekerja migran di Jepang, misalnya, menegaskan pentingnya pemahaman terhadap konsep ketepatan waktu, hierarki, harmoni sosial (*wa*), serta komunikasi tidak langsung dalam lingkungan kerja (Athallah, 2024). Namun, kajian-kajian tersebut umumnya memposisikan budaya sebagai tantangan pasca-keberangkatan, bukan sebagai aspek literasi yang perlu dibangun secara sistematis sejak tahap pelatihan di LPK.

Dalam konteks global, konsep literasi migrasi dan kesadaran global mulai diperkenalkan untuk menjelaskan kemampuan individu dalam memahami dinamika migrasi internasional, hak dan kewajiban pekerja, serta tuntutan kerja lintas negara. Meskipun demikian, implementasi konsep ini dalam penelitian tentang CPMI masih sangat terbatas. Sebagian besar studi belum mengintegrasikan literasi bahasa, budaya, administrasi, dan kesadaran global sebagai satu kerangka analisis yang utuh (Prihandari, 2025). Akibatnya, kesiapan migrasi sering kali diukur secara terpisah-pisah dan belum mencerminkan realitas kompleks yang dihadapi calon pekerja migran.

Berdasarkan kajian tersebut, terdapat gap penelitian yang signifikan, yaitu belum adanya penelitian yang secara khusus dan komprehensif mengkaji literasi migrasi sebagai fondasi kesiapan dan kesadaran global calon pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di Jepang. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memfokuskan

pada peran LPK dalam membangun literasi migrasi, sekaligus menganalisis kesiapan adaptasi budaya, etika kerja global, dan kesadaran teknologi informasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya kajian akademik, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kebijakan dan model pelatihan migrasi yang lebih kontekstual dan berkelanjutan.

4. Hasil dan Pembahasan

Sesuai dengan tujuan riset maka pada bab hasil akan membahas mengenai literasi kesiapan dan kesadaran global pada CPMI.

4.1 Literasi Kesiapan Global

4.1.1 Literasi Pemahaman Bahasa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi pemahaman bahasa calon pekerja migran berada pada tingkat cukup, dengan variasi kemampuan yang signifikan antar responden. Sebagian besar peserta telah menguasai kosakata dasar dan ungkapan sehari-hari yang berkaitan dengan aktivitas kerja, namun masih mengalami kesulitan dalam memahami instruksi kerja yang bersifat teknis. Kemampuan mendengar (*chokai*) dan berbicara (*kaiwa*) menjadi aspek yang paling lemah dibandingkan membaca dan menulis.

Dari sisi pembelajaran bahasa, CPMI yang mengikuti pelatihan secara intensif dan berbasis praktik menunjukkan tingkat pemahaman yang lebih baik. Metode pembelajaran yang mengaitkan bahasa dengan konteks kerja nyata, seperti simulasi dialog di tempat kerja, terbukti membantu meningkatkan pemahaman makna dan penggunaan bahasa secara fungsional. Hal ini menegaskan bahwa pembelajaran bahasa bagi CPMI tidak cukup hanya berorientasi pada tata bahasa saja tetapi harus kontekstual. Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa keterbatasan literasi bahasa berdampak langsung pada rasa percaya diri CPMI dalam berkomunikasi. Peserta dengan kemampuan bahasa rendah cenderung pasif, menghindari komunikasi, dan bergantung pada instruksi non-verbal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman kerja yang dapat berdampak pada kinerja.

Dengan demikian, literasi pemahaman bahasa merupakan fondasi utama kesiapan kerja CPMI. Peningkatan literasi bahasa perlu diarahkan pada penguatan komunikasi praktis, pemahaman instruksi kerja, serta penggunaan bahasa yang sesuai dengan etika dan hierarki budaya kerja Jepang.

Pemahaman membaca dan menulis huruf *hiragana* dan *katakana* memegang peranan mendasar dalam penguasaan literasi bahasa Jepang, khususnya bagi pemelajar pemula. *Hiragana* yang merepresentasikan bunyi asli bahasa Jepang, berfungsi sebagai aksara utama yang digunakan dalam buku teks, instruksi dasar, serta komunikasi sehari-hari. Sementara itu, *katakana* sangat penting untuk membaca kata serapan, nama perusahaan, label produk, dan istilah teknis yang umum dijumpai di lingkungan kerja. Meskipun memiliki peran yang krusial, banyak pemelajar masih mengalami kesulitan dalam membedakan bentuk, urutan goresan, dan fungsi kedua aksara tersebut, sehingga sering terjadi kesalahan dalam kegiatan membaca dan menulis.

Salah satu tantangan yang umum ditemui adalah kemiripan visual antara beberapa karakter, seperti さ (sa) dan ち (chi) dalam *hiragana* atau ソ (so) dan ノ (n) dalam *katakana*, yang sering menyebabkan kesalahan baca. Kemiripan ini menuntut latihan berulang dan paparan yang konsisten agar pemelajar mampu membedakan perbedaan. Selain itu, pemelajar juga kerap mengalami kesulitan dalam menguasai urutan goresan yang benar, padahal hal tersebut sangat penting untuk menghasilkan tulisan yang jelas dan terbaca. Kesalahan urutan goresan tidak hanya memengaruhi kerapian tulisan, tetapi juga berdampak pada proses menghafal dan pengenalan huruf.

Permasalahan lain muncul pada aspek kesadaran fonemik pemelajar. Karena suku kata bahasa Jepang mengikuti pola konsonan–vokal yang konsisten, pemelajar yang terbiasa dengan fonologi bahasa Indonesia sering kali salah menafsirkan bunyi seperti *shi*, *tsu*, *fu*, atau vokal panjang. Ketidaksesuaian fonologis ini memengaruhi kelancaran membaca ketika pemelajar dihadapkan pada kosakata yang ditulis sepenuhnya dalam *hiragana* atau *katakana*. Dalam konteks kerja, kesalahan pemahaman ini dapat menghambat pembacaan label mesin, instruksi keselamatan, kategori produk, atau jadwal kerja, yang berpotensi menimbulkan risiko di lingkungan kerja.

Paparan materi yang terbatas dan kualitas pengajaran yang tidak konsisten di lembaga pelatihan kerja (LPK) turut berkontribusi terhadap kesenjangan penguasaan *hiragana* dan *katakana*. Beberapa lembaga lebih menekankan pada latihan percakapan dan mengurangi fokus pada literasi aksara, sehingga menghasilkan peserta pelatihan yang mampu mengucapkan frasa dasar tetapi kesulitan memahami teks tertulis. Tanpa latihan sistematis melalui membaca, dikte, dan pemanfaatan media pembelajaran digital, banyak peserta gagal mencapai otomatisasi dalam pengenalan aksara. Kondisi ini menegaskan

perlunya strategi pembelajaran yang lebih terstruktur dan repetitif agar CPMI dapat menginternalisasi kedua sistem aksara Jepang tersebut secara optimal sebelum berangkat ke Jepang.

Pemahaman penggunaan partikel bahasa Jepang merupakan tantangan bahasa yang signifikan bagi pemelajar, terutama bagi mereka yang bahasa pertamanya tidak menggunakan penanda gramatikal serupa. Partikel bahasa Jepang seperti は (wa), が (ga), に (ni), で (de), を (wo), dan へ (e)—berfungsi sebagai penunjuk hubungan gramatikal dalam kalimat. Berbeda dengan bahasa yang mengandalkan urutan kata, bahasa Jepang menggunakan partikel untuk menandai topik, subjek, lokasi, dan objek. Perbedaan struktur ini sering menimbulkan kebingungan karena pemelajar harus menginternalisasi petunjuk gramatikal yang tidak secara intuitif dikenal dalam sistem bahasa Indo-Eropa maupun Austronesia.

Partikel bahasa Jepang (*joshi*) berperan sebagai penanda gramatikal penting yang menunjukkan relasi antarunsur dalam kalimat. Bagi CPMI di LPK, pemahaman partikel menjadi sangat fundamental karena bahasa Jepang di tempat kerja sangat bergantung pada struktur kalimat yang jelas, terutama dalam penyampaian instruksi, pelaporan, dan komunikasi dasar. Tanpa penguasaan partikel, peserta pelatihan mungkin memahami kosakata, tetapi tetap kesulitan membentuk kalimat yang bermakna dan akurat. Hal ini dapat menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan kinerja, menurunkan efisiensi dan efektivitas komunikasi, serta meningkatkan risiko kesalahpahaman di lingkungan profesional.

CPMI sering mengalami kesulitan karena bahasa Indonesia tidak menggunakan penanda gramatikal seperti partikel dalam bahasa Jepang. Mereka cenderung tertukar dalam membedakan fungsi は (wa) dan が (ga), dan salah menggunakan partikel tempat seperti に (ni) dan で (de), atau bahkan menghilangkan partikel sama sekali dikarenakan adanya penerjemahan langsung dari bahasa Indonesia. Sebagai contoh, peserta sering mengucapkan 会社行 (*kaisha iku*) alih-alih 会社に行く (*kaisha ni iku*) untuk menyatakan “pergi ke perusahaan.” Kesalahan ini menunjukkan bahwa pembelajar kerap memprioritaskan kosakata dibandingkan fungsi gramatikal, sehingga menghasilkan kalimat yang tidak lengkap atau kurang tepat.

Penggunaan partikel yang tidak tepat dapat mengubah makna kalimat secara drastis, yang menjadi masalah serius di lingkungan kerja. Kesalahan dalam membedakan を (wo)

dan が (ga), misalnya, dapat menimbulkan kebingungan mengenai siapa yang melakukan tindakan dan objek apa yang dikenai tindakan tersebut. Dalam lingkungan manufaktur atau perawatan, ambiguitas semacam ini dapat berdampak pada pelaksanaan tugas kerja, pelaporan dan prosedur keselamatan. Ketidaktahuan terhadap perbedaan fungsi で (de) sebagai lokasi terjadinya aktivitas dan に (ni) sebagai tujuan atau penanda waktu juga sering menghasilkan kalimat yang membingungkan secara gramatikal. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan yang sistematis.

Untuk meningkatkan pemahaman partikel, LPK perlu menerapkan pendekatan pembelajaran komunikatif dan berbasis konteks. Pembelajaran berbasis tugas seperti latihan dialog di tempat kerja, pelaporan kegiatan, atau simulasi interaksi atasan–peserta dapat membantu penggunaan partikel dalam situasi tertentu. Alat bantu visual seperti pemetaan kalimat, pewarnaan partikel, dan contoh perbandingan antara kalimat benar dan salah juga terbukti efektif. Latihan berkelanjutan melalui aktivitas mendengarkan, *shadowing*, dan latihan berbicara terstruktur dapat memperkuat pengenalan dan produksi partikel. Dengan paparan yang konsisten, umpan balik korektif, dan pembelajaran bertahap, peserta dapat mengembangkan pemahaman partikel yang lebih akurat dan meningkatkan kesiapan mereka di lingkungan kerja Jepang.

Bagi peserta pelatihan di LPK, pemahaman *hatsuon* atau sistem pelafalan bahasa Jepang merupakan fondasi penting komunikasi yang efektif di tempat kerja. Perusahaan Jepang mengharapkan peserta asing mampu mengikuti instruksi lisan dengan tepat, berpartisipasi dalam pengarahan, serta berinteraksi secara profesional. Kesalahan pelafalan dapat menimbulkan kesalahpahaman yang berdampak pada keselamatan kerja, ketepatan alur kerja, dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu, *hatsuon* tidak hanya merupakan aspek linguistik, tetapi juga kompetensi praktis.

Peserta pelatihan sering mengalami kesulitan karena sistem fonologi bahasa Jepang berbeda secara signifikan dari bahasa Indonesia. Bahasa Jepang memiliki ciri khas seperti konsonan rangkap (*sokuon*), vokal panjang (*chōon*), dan aksen nada (*pitch accent*). Perbedaan ini memengaruhi makna kata, misalnya *kita* (utara) dan *kitta* (memotong), atau *oba-san* (bibi) dan *obaasan* (nenek). Ketidakterbiasaan terhadap perbedaan ini menyebabkan peserta menghasilkan bunyi yang mirip tetapi tidak tepat.

Masalah pelafalan yang sering muncul antara lain penghilangan *sokuon* (っ), pemendekan vokal panjang, serta kesulitan mengucapkan bunyi /r/ bahasa Jepang yang berada di antara /r/ dan /l/. Intonasi dan aksentasi nada juga menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam instruksi atau pengumuman kerja. Kesulitan ini memengaruhi kemampuan mendengar dan ketepatan berbicara peserta pelatihan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, LPK perlu menerapkan pelatihan *hatsuon* yang terstruktur, berulang, dan berbasis konteks. Strategi efektif meliputi latihan pashan minimal, *shadowing* dialog kerja, serta koreksi konsisten berbasis audio-visual. Integrasi pelafalan dalam pembelajaran berbasis tugas membantu peserta mengaitkan pelafalan dengan kebutuhan kerja nyata. Melalui latihan berkelanjutan dan umpan balik terarah, peserta dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan kerja di Jepang.

Pemahaman struktur dasar kalimat bahasa Jepang merupakan kompetensi fundamental bagi peserta LPK yang dipersiapkan bekerja di Jepang melalui program *kenshūsei*. Perusahaan Jepang menuntut peserta mampu memahami instruksi lisan dan tertulis dengan tepat, melaporkan pekerjaan, dan berkomunikasi secara sopan. Struktur kalimat bahasa Jepang yang umumnya berpola S-O-V (Subjek–Objek–Verba) sangat berbeda dengan bahasa Indonesia yang berpola S-V-O, sehingga sering menimbulkan kesulitan.

Untuk meningkatkan penguasaan struktur kalimat dasar, LPK perlu mengintegrasikan latihan tata bahasa terstruktur dengan kegiatan komunikatif berbasis tugas. Latihan penyusunan kalimat, pola bicara terpandu, serta penggunaan skema visual dapat membantu peserta memahami urutan logis kalimat bahasa Jepang. Dengan latihan kontekstual dan umpan balik berkelanjutan, peserta dapat mengembangkan kompetensi gramatikal yang memadai untuk berkomunikasi secara efektif di tempat kerja Jepang.

4.1.2 Literasi Pemahaman Budaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi pemahaman budaya CPPI berada pada kategori cukup hingga baik, terutama dalam aspek nilai-nilai umum seperti disiplin, kerja keras, dan rasa hormat. Namun, pemahaman terhadap budaya kerja spesifik, seperti pola komunikasi tidak langsung, konsep hierarki, dan budaya kerja kolektif, masih belum merata di kalangan peserta.

Peserta yang mendapatkan materi budaya secara terintegrasi dengan bahasa dan praktik kerja menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam. Pembelajaran budaya yang

disampaikan melalui studi kasus, video, dan pengalaman langsung (*role play*) membantu peserta memahami bahwa budaya kerja tidak hanya berupa kebiasaan, tetapi juga cara berpikir dan bersikap di lingkungan kerja. Pembahasan menunjukkan bahwa kurangnya literasi budaya dapat memicu kesalahpahaman, konflik kerja, dan kesulitan beradaptasi. Beberapa peserta mengaku mengalami kebingungan dalam menafsirkan sikap user ketika kegiatan *mensetsu* karena perbedaan gaya komunikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa literasi budaya berperan penting dalam mengurangi *culture shock* dan meningkatkan adaptasi sosial.

Oleh karena itu, literasi pemahaman budaya perlu diposisikan sebagai kompetensi inti calon pekerja migran. Penguatan aspek ini tidak hanya membantu adaptasi kerja, tetapi juga membentuk sikap toleran, empatik, dan profesional dalam lingkungan multikultural. Permasalahan literasi budaya pada CPMI di LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) umumnya bersumber dari keterbatasan pemahaman terhadap norma, nilai, dan ekspektasi dunia kerja di Jepang. Banyak peserta pelatihan memandang budaya kerja Jepang melalui perspektif budaya Indonesia yang lebih menekankan pada fleksibilitas dan kehangatan interpersonal. Sebaliknya, lingkungan kerja Jepang sangat menjunjung tinggi ketepatan waktu, ketelitian, hierarki, serta penghormatan yang diekspresikan melalui perilaku non-verbal seperti membungkuk dan diam. Tanpa paparan awal terhadap norma-norma tersebut, peserta pelatihan sering mengalami gegar budaya pada masa awal bekerja di Jepang, yang berdampak pada kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan kinerja.

Permasalahan signifikan juga muncul akibat perbedaan gaya komunikasi antara Indonesia dan Jepang. Pekerja Jepang cenderung menggunakan bahasa tidak langsung, gerakan tubuh yang minimal, serta isyarat implisit, yang sering kali membingungkan CPMI yang terbiasa dengan komunikasi yang lebih langsung dan ekspresif. Sebagai contoh, petunjuk halus dari atasan Jepang dapat disalahartikan sebagai saran biasa, bukan sebagai instruksi kerja. Selain itu, praktik menjaga keharmonisan (*wa*), menghindari konfrontasi, dan mematuhi protokol hierarki sering kali belum familiar bagi peserta pelatihan. Kesalahpahaman ini dapat berujung pada kesalahan yang tidak disengaja, hubungan kerja yang kurang harmonis, atau persepsi kurang hormat meskipun tidak ada niat buruk.

Tantangan-tantangan tersebut menegaskan pentingnya pelatihan literasi budaya yang lebih komprehensif dan terstruktur dalam program LPK. Peserta pelatihan tidak hanya membutuhkan penguasaan bahasa, tetapi juga pemahaman etiket sosial, perilaku

kerja, norma komunikasi, serta ekspektasi perusahaan Jepang. Kegiatan simulasi, *role play*, studi kasus, dan paparan terhadap skenario kerja autentik dapat membantu peserta pelatihan mengembangkan pemahaman budaya yang diperlukan untuk berfungsi secara efektif di Jepang. Ketika literasi budaya terintegrasi dalam kurikulum pelatihan, peserta pelatihan akan lebih siap untuk beradaptasi, berkolaborasi, dan berhasil di lingkungan kerja Jepang.

Pemahaman terhadap budaya kehidupan sehari-hari di Jepang sangat penting bagi peserta pelatihan LPK yang akan tinggal dan bekerja di Jepang dalam jangka waktu yang relatif lama. Praktik budaya sehari-hari mulai dari etika sosial, kebiasaan kebersihan, budaya makan, hingga interaksi lingkungan tempat tinggal sangat memengaruhi proses integrasi peserta pelatihan ke dalam masyarakat sekitar. Tanpa pengetahuan budaya yang memadai, peserta pelatihan dapat mengalami kebingungan atau secara tidak sengaja melanggar norma sosial, yang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, stres, atau kesalahpahaman dengan masyarakat setempat.

Kehidupan sehari-hari di Jepang ditandai oleh rutinitas yang menekankan kedisiplinan, keteraturan, dan kepedulian terhadap orang lain. Contohnya adalah budaya antri di ruang publik, menjaga ketenangan di transportasi umum, serta aturan pemilahan sampah yang ketat. Norma-norma ini sangat berbeda dengan kebiasaan sehari-hari di Indonesia, sehingga menimbulkan tantangan penyesuaian bagi peserta pelatihan. Lingkungan yang terstruktur dan berorientasi pada aturan, terutama di wilayah perkotaan, dapat terasa menekan bagi peserta pelatihan yang belum terbiasa dengan standar ketepatan waktu, kebersihan, dan efisiensi yang tinggi.

Interaksi sosial sehari-hari di Jepang juga mencerminkan ekspektasi budaya yang khas. Salam sederhana, kebiasaan membungkuk, menyerahkan atau menerima barang dengan kedua tangan, serta menghindari kontak mata berlebihan merupakan bagian dari etika kesopanan. Masyarakat Jepang cenderung berkomunikasi secara tidak langsung, menggunakan isyarat halus, diam, atau intonasi lembut, yang berbeda dengan gaya komunikasi masyarakat Indonesia yang lebih terbuka dan ekspresif. Peserta pelatihan sering mengalami kesulitan dalam menafsirkan pesan nonverbal tersebut, yang dapat memicu kesalahpahaman. Selain itu, kebiasaan melepas alas kaki sebelum masuk rumah, etika mandi di *sentō* atau *onsen*, serta kepatuhan terhadap jam tenang lingkungan menuntut penyesuaian perilaku yang tidak sedikit.

Ketika peserta pelatihan kurang memahami budaya kehidupan sehari-hari Jepang, proses integrasi sosial dapat terhambat. Kesalahan seperti pembuangan sampah yang tidak sesuai aturan, berbicara terlalu keras di ruang bersama, atau melanggar norma sosial yang tidak tertulis dapat memicu ketegangan dengan tetangga atau rekan kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan perasaan terisolasi atau terhakimi, meskipun pelanggaran tersebut tidak disengaja. Dalam jangka panjang, kesenjangan budaya juga dapat memengaruhi kesehatan mental peserta pelatihan akibat akumulasi stres dan frustrasi.

Untuk membantu peserta pelatihan beradaptasi dengan baik, LPK perlu menyediakan pelatihan budaya kehidupan sehari-hari yang bersifat praktis dan terstruktur. Pelatihan dapat berupa simulasi situasi keseharian, pembelajaran berbasis video tentang lingkungan permukiman Jepang, serta diskusi mengenai etika, kebersihan, kebiasaan makan, dan perilaku di ruang publik. Kegiatan *role play* seperti berbelanja di supermarket, menggunakan transportasi umum, atau berinteraksi dengan tetangga dapat meningkatkan kepercayaan diri. Dengan membekali peserta pelatihan dengan pengetahuan realistis tentang kehidupan sehari-hari di Jepang, LPK membantu mereka beradaptasi lebih lancar, menghindari konflik budaya, dan menumbuhkan rasa memiliki di lingkungan baru.

Pemahaman terhadap budaya kerja Jepang merupakan komponen krusial dalam persiapan CPMI dalam pelatihan di LPK. Tanpa pemahaman yang memadai terhadap norma budaya tersebut, pelatihan berpotensi mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan kerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan profesional Jepang. Banyak peserta pelatihan LPK mengalami kesulitan dalam menghadapi tingkat formalitas dan ketegasan budaya kerja Jepang. Tuntutan untuk mematuhi aturan secara rinci, menjaga konsistensi kualitas kerja, serta bekerja di bawah tekanan pada periode sibuk sering kali terasa berat. Selain itu, gaya komunikasi tidak langsung membuat peserta kesulitan memahami umpan balik yang disampaikan secara implisit. Kesalahan etiket kerja seperti tidak memberi salam dengan benar, penggunaan bahasa sopan (*keigo*) yang kurang tepat, atau ketidaktahuan terhadap hierarki—dapat memicu kesalahpahaman atau dianggap sebagai sikap tidak sopan.

Kegagalan memahami budaya kerja Jepang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kesalahpahaman, penurunan produktivitas, dan renggangnya hubungan kerja antara peserta pelatihan dan rekan kerja Jepang. Ketidakpatuhan terhadap prosedur

dapat dipersepsikan sebagai kecerobohan, sementara kurangnya inisiatif komunikasi dapat dianggap sebagai minimnya motivasi. Kondisi ini dapat memicu stres, menurunkan semangat kerja, dan berpotensi menimbulkan konflik. Oleh karena itu, ketidaksesuaian budaya tidak hanya berdampak praktis, tetapi juga emosional bagi peserta pelatihan yang bekerja di luar negeri.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, LPK perlu memberikan pelatihan budaya kerja Jepang yang komprehensif dan realistis. Pelatihan dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya dalam aktivitas pembelajaran harian, menyelenggarakan simulasi rutinitas kerja, mengajarkan etiket kerja, serta memperkenalkan pola komunikasi khas Jepang. Skenario *role play*—seperti menerima umpan balik, melaporkan masalah, atau berinteraksi dengan atasan—dapat membantu peserta menginternalisasi ekspektasi budaya. Pembelajaran berbasis video dari lingkungan kerja Jepang yang nyata serta bimbingan dari alumni atau pekerja purna juga dapat memperkuat kesiapan peserta. Dengan persiapan yang tepat, peserta pelatihan akan mampu mengembangkan kepercayaan diri, sensitivitas budaya, dan kompetensi profesional yang selaras dengan standar tempat kerja Jepang.

4.1.3 Literasi Pemahaman Prosedur, Administrasi, dan Manajemen LPK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi pemahaman administrasi calon pekerja migran masih berada pada kategori cukup rendah. Sebagian besar peserta memahami dokumen dasar seperti paspor dan visa, namun belum sepenuhnya memahami isi kontrak kerja, sistem ketenagakerjaan, serta prosedur administratif di negara tujuan. Peserta cenderung bergantung pada pihak LPK atau agen dalam mengurus administrasi, tanpa memahami secara detail hak dan kewajiban yang tercantum dalam dokumen resmi tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan literasi administratif yang berpotensi menimbulkan kerentanan, terutama terkait eksploitasi atau pelanggaran kontrak kerja.

Pembahasan hasil penelitian mengungkap bahwa rendahnya literasi administrasi berhubungan dengan latar belakang pendidikan dan minimnya sosialisasi ketenagakerjaan internasional. Peserta yang mendapatkan penjelasan administratif secara sistematis dan menggunakan contoh dokumen nyata menunjukkan peningkatan pemahaman yang signifikan. Dengan demikian, literasi pemahaman administrasi perlu diperkuat melalui

manajemen yang transparan dan partisipatif. CPMI harus dibekali kemampuan membaca, memahami, dan mempertanyakan dokumen administratif sebagai bagian dari perlin-
dungan diri dan kesadaran hukum.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi pemahaman CPMI terhadap peran dan fungsi LPK berada pada kategori cukup, namun masih bersifat normatif. Peserta umumnya memahami LPK sebagai lembaga pelatihan bahasa dan keterampilan, tetapi belum sepenuhnya memahami tanggung jawab, batas kewenangan, dan mekanisme pengawasan LPK. Sebagian peserta menganggap LPK sebagai pihak yang sepenuhnya menentukan proses keberangkatan dan penempatan kerja, sehingga cenderung pasif dan tidak kritis. Hal ini menunjukkan bahwa literasi kelembagaan masih perlu diperkuat agar peserta mampu berperan aktif dalam proses pelatihan dan penempatan.

Pembahasan menunjukkan bahwa LPK yang menerapkan pendekatan edukatif dan transparan mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap sistem pelatihan dan penyaluran kerja. Sosialisasi mengenai regulasi, hak peserta, serta peran lembaga pengawas memberikan dampak positif terhadap kepercayaan dan kesiapan peserta. Oleh karena itu, literasi pemahaman LPK menjadi aspek penting dalam membangun relasi yang sehat antara calon pekerja migran dan lembaga pelatihan. Pemahaman yang baik akan mendorong sikap kritis, mandiri, dan bertanggung jawab dalam proses migrasi kerja.

Tingkat pemahaman calon pekerja migran terhadap dokumen wajib seperti paspor, visa kerja, kontrak kerja, dan surat perjanjian penempatan. Analisis mencakup kemam-
puan membaca isi dokumen , mengenali fungsi masing-masingg dokumen, serta me-
mahami masa berlaku dan konsekuensi hukum.

4.2 Literasi Kesadaran Global

4.2.1 Kesadaran Adaptasi Budaya dan Komunikasi Global

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran adaptasi budaya merupakan salah satu bentuk kompetensi penting yang harus dikembangkan pada CPMI sebelum keber-
angkatan ke Jepang. Sebagian besar responden belum memahami perbedaan budaya kerja Jepang yang menekankan kedisiplinan dan profesionalitas. Banyak CPMI yang masih menyadari bahwa bekerja ke Jepang melalui visa magang sepenuhnya untuk bekerja saja karena keterbatasan finansial ataupun mencari modal. Sehingga hal ini menunjukan bahwa CPMI hanya membutuhkan modal tenaga saja untuk bekerja. Persepsi ini juga didukung

dari promosi LPK yang hanya menyiapkan CPMI sebagai pekerja bukan sebagai pema-
gang

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa kemampuan komunikasi global, khususnya dalam bahasa Jepang, menjadi faktor utama yang memengaruhi kepercayaan diri CPMI dalam beradaptasi. Responden yang memiliki kemampuan bahasa Jepang yang lebih baik menunjukkan tingkat kesiapan adaptasi yang lebih tinggi, tidak hanya dalam komunikasi verbal, tetapi juga dalam memahami komunikasi non-verbal seperti ekspresi implisit, konsep membaca situasi (*kuuki wo yomu*), dan penggunaan bahasa sopan (*keigo*). Sebaliknya, responden dengan kemampuan bahasa yang terbatas cenderung me-
rasa cemas, khawatir melakukan kesalahan, dan kurang percaya diri. Banyaknya CPMI yang berasal dari pelosok memperlihatkan bahwa adanya ketidapkahaman mengenai mul-
tikulturalisme sebagai modal yang harus dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia. Ketid-
aktahuan akan perbedaan menjadi faktor utama yang disebabkan oleh pembentukan karakter pada masyarakat homogen.

Penelitian ini juga mengungkap bahwa identitas sebagai warga Indonesia tetap menjadi bagian penting dalam proses adaptasi. Sebagian responden menunjukkan strategi adaptasi selektif, yaitu menyesuaikan diri dengan budaya Jepang dalam konteks profe-
sional, namun tetap mempertahankan identitas budaya Indonesia dalam kehidupan pribadi dan komunitas diaspora. Hal ini menunjukkan bahwa adaptasi budaya tidak selalu berarti asimilasi total, tetapi lebih kepada kemampuan negosiasi identitas dalam konteks global. Peran LPK dan pemerintah, seperti Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sangat dibutuhkan sebagai fondasi dalam membentuk kesadaran komunikasi global dan adaptasi budaya. Pendidikan karakter dan multikulturalisme harus diintegrasikan dalam kurikulum pendidikan dasar-menengah tidak hanya saat pelatihan di LPK yang hanya berjalan hitungan bulan saja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa calon pekerja migran Indonesia belum memiliki kesadaran yang cukup baik mengenai pentingnya adaptasi bu-
daya dan komunikasi global. Keterlibatan agen pendidikan dan keluarga juga mempengaruhi pembentukan kesadaran dalam membangun kompetensi komunikasi antarbudaya yang efektif, yang pada akhirnya dapat mendukung keberhasilan adaptasi, kinerja, serta integrasi sosial mereka di Jepang. Dengan demikian tidak hanya penguatan pendidikan bahasa saja, namun pendidikan etika dan multikultural serta pembekalan

mental menjadi faktor kunci dalam mempersiapkan pekerja migran yang kompeten dan adaptif di era globalisasi.

4.2.2 Kesadaran Etika Kerja Global

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran etika kerja merupakan aspek penting yang mulai terbentuk pada CPPI sebelum keberangkatan ke Jepang. Sebagian besar responden memahami bahwa lingkungan kerja di Jepang menuntut standar etika yang tinggi, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan profesionalisme. Kesadaran ini tercermin dari pandangan responden yang menilai bahwa keterlambatan, kelalaian, dan sikap tidak serius dalam bekerja dapat berdampak negatif tidak hanya pada diri sendiri, tetapi juga pada citra pekerja Indonesia secara keseluruhan. Dengan demikian, responden menunjukkan adanya kesadaran kolektif untuk menjaga reputasi sebagai pekerja migran yang kompeten dan dapat dipercaya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa konsep ketepatan waktu menjadi indikator utama dalam pemahaman etika kerja Jepang. Responden menyadari bahwa ketepatan waktu tidak hanya berarti datang sesuai jadwal, tetapi juga mencerminkan sikap hormat terhadap perusahaan dan rekan kerja. Sebagian responden bahkan menyatakan kesiapan untuk datang lebih awal sebagai bentuk tanggung jawab dan antisipasi. Namun demikian, masih terdapat responden yang memahami konsep ini sebatas aturan formal, sehingga belum sepenuhnya menyadari makna filosofisnya sebagai bagian dari budaya kerja yang menghargai keteraturan dan efisiensi.

Selain itu, kesadaran terhadap tanggung jawab kerja juga terlihat dari kesiapan responden untuk menyelesaikan tugas secara maksimal dan menghindari kesalahan. Responden memahami bahwa budaya kerja Jepang menekankan ketelitian dan kualitas hasil kerja. Kesadaran ini mendorong responden untuk mempersiapkan diri dengan meningkatkan keterampilan teknis dan bahasa. Namun, penelitian ini juga menunjukkan adanya kekhawatiran di kalangan responden terkait tekanan kerja yang tinggi, yang menunjukkan bahwa kesadaran etika kerja juga berkaitan dengan kesiapan mental dan daya tahan terhadap tuntutan profesional.

Menariknya, identitas sebagai pekerja dari Indonesia turut memengaruhi cara responden memaknai etika kerja. Banyak responden menyatakan bahwa mereka merasa membawa tanggung jawab moral sebagai perwakilan bangsa, sehingga termotivasi untuk

bekerja dengan baik, menjaga sikap, dan mematuhi aturan. Kesadaran ini menunjukkan adanya dimensi nasionalisme dalam etika kerja, di mana perilaku profesional dipandang sebagai bentuk kontribusi terhadap citra positif Indonesia di tingkat global.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa calon pekerja migran Indonesia telah memiliki kesadaran awal yang cukup baik mengenai pentingnya etika kerja di Jepang, terutama dalam aspek disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Namun, kesadaran tersebut masih perlu diperkuat melalui pengalaman praktis, pembinaan berkelanjutan, dan penguatan kesiapan mental. Dengan kesadaran etika kerja yang kuat, calon pekerja migran diharapkan mampu beradaptasi dengan baik, meningkatkan kinerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja internasional.

4.2.3 Kesadaran Teknologi dan Informasi Global

Kesadaran terhadap teknologi dan informasi global adalah salah satu aspek penting dalam mempersiapkan CPMI yang akan bekerja di Jepang. Sebagian besar responden menyadari bahwa Jepang dikenal sebagai negara dengan tingkat kemajuan teknologi yang tinggi, khususnya dalam penggunaan otomatisasi, sistem digital, dan perangkat kerja modern di sektor industri maupun layanan. Kesadaran ini membentuk persepsi bahwa kemampuan memahami dan mengoperasikan teknologi menjadi kebutuhan dasar yang harus dimiliki agar dapat bekerja secara efektif dan menghindari kesalahan dalam pekerjaan. Namun hal ini juga perlu direalisasikan oleh LPK untuk memberikan pelatihan yang efektif kepada CPMI.

Penelitian ini juga menemukan bahwa responden telah terbiasa menggunakan teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari, terutama melalui penggunaan *smartphone*, aplikasi komunikasi, dan media sosial. Platform digital dimanfaatkan tidak hanya untuk komunikasi, tetapi juga sebagai sarana memperoleh informasi mengenai kehidupan dan pekerjaan di Jepang, termasuk budaya kerja, pengalaman pekerja migran lain, dan tips adaptasi. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berperan sebagai jembatan awal dalam membangun kesiapan global responden, meskipun pemanfaatannya masih didominasi untuk kebutuhan komunikasi dasar dibandingkan penggunaan teknologi kerja yang lebih spesifik.

Selain itu, kesadaran terhadap pentingnya literasi digital juga terlihat dari upaya responden untuk mempelajari penggunaan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti mesin produksi, sistem absensi digital, serta aplikasi administrasi kerja. Responden memahami bahwa banyak perusahaan di Jepang menggunakan sistem yang terintegrasi dan berbasis teknologi, sehingga kemampuan mengikuti prosedur digital menjadi bagian dari profesionalisme kerja. Namun demikian, sebagian responden masih merasa kurang percaya diri, terutama dalam menghadapi teknologi baru yang belum pernah digunakan sebelumnya, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kesadaran dan kompetensi praktis.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa akses terhadap informasi global memperluas wawasan responden mengenai standar kerja internasional. Melalui internet, responden dapat membandingkan sistem kerja di Jepang dengan di Indonesia, serta memahami ekspektasi perusahaan Jepang terhadap pekerja asing. Informasi ini membantu membentuk sikap antisipatif, seperti kesiapan untuk belajar teknologi baru, mengikuti prosedur kerja digital, dan menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang lebih terstruktur. Dengan demikian, teknologi tidak hanya berfungsi sebagai alat kerja, tetapi juga sebagai media pembelajaran dan adaptasi global.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa calon pekerja migran Indonesia telah memiliki kesadaran yang cukup baik mengenai pentingnya teknologi dan informasi global sebagai bagian dari kesiapan kerja di Jepang. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan kompetensi praktis dan pelatihan yang lebih aplikatif agar kesadaran tersebut dapat diimplementasikan secara optimal. Penguatan literasi digital, kemampuan adaptasi teknologi, dan pemanfaatan informasi global menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pekerja migran Indonesia dalam menghadapi tuntutan kerja di era digital dan global.

5. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa literasi migrasi yang mencakup kesiapan dan kesadaran global calon pekerja migran Indonesia (CPMI) ke Jepang berada pada kategori cukup, namun belum sepenuhnya optimal pada seluruh aspek. Literasi bahasa, budaya, administrasi, serta pemahaman terhadap sistem kerja menunjukkan variasi kemampuan antar peserta, dengan kelemahan utama pada pemahaman instruksi teknis, sistem

ketenagakerjaan, dan praktik komunikasi kerja. Selain itu, kesadaran global yang meliputi adaptasi budaya, etika kerja, serta literasi teknologi dan informasi telah mulai terbentuk, tetapi masih bersifat konseptual dan belum sepenuhnya didukung oleh pengalaman praktis dan pemahaman mendalam. Temuan ini menjawab tujuan penelitian bahwa kesiapan CPMI tidak hanya ditentukan oleh keterampilan bahasa, tetapi juga oleh integrasi literasi migrasi secara komprehensif.

Sintesis dari seluruh temuan menunjukkan bahwa literasi migrasi merupakan konstruksi multidimensional yang mengintegrasikan aspek linguistik, budaya, administratif, dan kesadaran global. Temuan baru dalam penelitian ini adalah bahwa kesadaran global CPMI telah berkembang sebagai bagian dari proses pelatihan, namun masih didominasi oleh motivasi ekonomi dan belum sepenuhnya didasarkan pada pemahaman profesional dan kesiapan adaptif sebagai pekerja global. Selain itu, ketergantungan CPMI terhadap lembaga pelatihan dalam aspek administratif menunjukkan masih terbatasnya literasi kritis dan kemandirian migrasi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat konsep bahwa literasi migrasi tidak hanya berfungsi sebagai kesiapan teknis, tetapi juga sebagai fondasi pemberdayaan dan perlindungan pekerja migran di tingkat global.

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan agar lembaga pelatihan (LPK) dan pemangku kepentingan mengembangkan model pelatihan migrasi yang lebih integratif dan aplikatif, dengan menekankan pada praktik nyata, simulasi kerja, serta penguatan kesadaran budaya dan etika kerja. Selain itu, perlu dilakukan penguatan literasi teknologi dan informasi global agar CPMI mampu mengakses informasi secara mandiri dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Program pelatihan juga perlu mengembangkan pendekatan berbasis kesadaran global yang tidak hanya berorientasi pada keberangkatan, tetapi juga pada keberlanjutan karier dan perlindungan pekerja migran.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada cakupan responden yang masih terbatas pada CPMI di lembaga pelatihan tertentu dan belum mencakup pengalaman langsung setelah bekerja di Jepang. Selain itu, penelitian ini masih berfokus pada aspek kesadaran dan literasi sebelum keberangkatan, sehingga belum dapat mengukur secara longitudinal dampak literasi migrasi terhadap keberhasilan adaptasi kerja di negara tujuan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara lebih luas dengan melibatkan pekerja migran yang telah bekerja di Jepang serta menggunakan

pendekatan longitudinal untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan literasi migrasi dan kesadaran global secara berkelanjutan.

6. Daftar Pustaka

- 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.
- Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2025). Statistik Detail Data Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. BP2MI.
- Chairunnisa, C. (2018). pengaruh Literasi Membaca Dengan Pemahaman Bacaan (Penelitian Survei pada Mahasiswa STKIP Kusumanegara Jakarta. *Urnal Tuturan*, 6(1), 754. Retrieved from <https://doi.org/10.33603/Jt.V6i1.1584>.
- Fitriani, D., Ramdhan, D., & Hapsari, A. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia. *Masyarakat Indonesia*, 49(2), 191–202. <https://doi.org/10.14203/jmi.v49i2.1367>
- Handayani, U., Priventa, H., Riani, R. W., Nurul Arifin, A. S., & Wati, A. W. (2026). Analisis Pemahaman Budaya Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Migran Ke Jepang di LPK Wisma Berkah Sejahtera. *KIRYOKU*, 10(1), 107-121. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v10i1.107-121>
- Lestari, R. I., Santoso, D., & Indarto, I. (2021). Meningkatkan Literasi Keuangan Digital pada Pelaku UMKM melalui Sosialisasi Gerakan Nasional Non-Tunai. *Jurnal Inovasi Hasil Pengabdian Masyarakat (JIPEMAS)*, 4(3), 378-390.
- Miller, M.J et al. (2019). *Age of Migration*. Nottingham. Palgrave MacMillan.
- Merryfield, Merry M. (2018). *Preparing Teachers to Teach Global Perspectives: A Handbook for Teacher Educators*. The Ohio State University, Columbus, OH, USA.
- Petersen, W (2018). *Migrations and Cultures*. Sage Publication.
- Prihandari, I., et al. (2025). *Kesiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur*. AYUMI: Jurnal Budaya, Bahasa dan Sastra.
- Sumiati, E. (2022). *Indonesia-Japan Cooperation in Labour Migration to Improve the Competitiveness of Indonesian Migrant Workers*. ISS Journal.
- Widara, Y. (2025). *Dreaming of a Better Life: Journeys of Indonesian Migrant Workers in Japan*. (Ph.D. dissertation/book).