

PENGUATAN WAWASAN ETIKA BEKERJA DI JEPANG BAGI INSTRUKTUR BAHASA JEPANG DI LPK SE-KOTA SEMARANG

Chevy Kusumah Wardhana¹, Ai Sumirah Setiawati², Andy Moorad Oesman³, Ridho Firzansyah⁴

¹Universitas Negeri Semarang. Email: chevykusumah84@mail.unnes.ac.id

²Universitas Negeri Semarang. Email: ai.sumirah@mail.unnes.ac.id

³Universitas Negeri Semarang. Email: botchan2611@gmail.com

⁴Universitas Negeri Semarang. Email: reefrz46@students.unnes.ac.id

ABSTRACT

Mastery of understanding work ethics in Japan by an LPK student cannot be separated from the role of the instructor. A Japanese language instructor should have an understanding of the ethics of working in Japan. It is started from an understanding of kaizen as done by the Toyota Company and many others. In fact, there are still instructors who have not mastered the insight into work ethics in Japan. The lack of understanding is the lack of motivation and implementation of explanations during the teaching and learning process in the classroom. This is also what the author sees for Japanese language instructors in the Semarang City area. Based on the results of a preliminary study of several Japanese language instructors in LPK at Semarang city, until now there has been no introduction or training on strengthening work ethic insights in Japan. The results obtained after carrying out the practice questions were an improvement in the attitudes and understanding of the trainees regarding the insight into work ethics in Japan. All of the training participants had a good understanding of all the questions given.

Keywords: *etiquette, working in Japan, ojigi, horensō, shisei, kaizen.*

ABSTRAK

Penguasaan mengenai pemahaman etika bekerja di Jepang oleh seorang siswa LPK tidak terlepas dari peran instruktur. Sebagai seorang instruktur Bahasa Jepang, sudah selayaknya memiliki pemahaman mengenai wawasan etika bekerja di Jepang. Mulai dari pemahaman mengenai kaizen seperti yang dilakukan oleh perusahaan Toyota, dan yang lain. Pada kenyataannya, masih terdapat instruktur yang belum menguasai wawasan tentang etika bekerja di Jepang. Diantara kurangnya pemahaman tersebut adalah, jaranganya pemberian motivasi dan penerapan penjelasan ketika proses belajar-mengajar di dalam kelas. Hal tersebut juga yang penulis lihat terhadap instruktur bahasa Jepang di wilayah Kota Semarang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap beberapa orang pengajar bahasa Jepang LPK di wilayah kota Semarang, sampai saat ini belum ada pengenalan ataupun pelatihan mengenai penguatan wawasan etika bekerja di Jepang. Hasil yang didapat setelah melaksanakan latihan soal adalah adanya perbaikan sikap dan pemahaman dari peserta pelatihan mengenai wawasan etika bekerja di Jepang. Keseluruhan peserta pelatihan sudah memahami dengan baik dari keseluruhan soal yang diberikan.

Kata Kunci: *etika, bekerja di Jepang, ojigi, horensō, shisei, kaizen.*

PENDAHULUAN

Jepang dikenal sebagai salah satu negara maju, namun memiliki masalah dalam hal jumlah penduduk. Menurut Ōizumi (2022:106), berdasarkan sensus, penduduk Jepang mengalami penurunan sejak tahun 2010. Hal ini dikarenakan jumlah kelahiran di Jepang sangat kecil. Akibat lebih lanjut lagi, Jepang menghadapi masalah kekurangan penduduk usia muda, sehingga banyak sector kekurangan sumber daya manusia. Sebagai contoh, negara Jepang kekurangan tenaga perawat kesehatan dan perawat lansia karena jumlah lansia lebih banyak dibanding orang muda. Hal ini menyebabkan pemerintah Jepang mengambil kebijakan dengan mendatangkan para pekerja dari luar negeri untuk melakukan magang.

Berdasarkan berita di detikFinance, pemerintah Jepang membuka peluang kerja pada 14 sektor bagi tenaga kerja asing dengan keterampilan spesifik (*tokutei Ginoo*) dengan total kuota tenaga kerja yang dibutuhkan sebanyak 345.150 orang (Al-Hikam, 2019). Melihat peluang ini, telah banyak pemuda Indonesia yang mendaftarkan diri untuk menjadi tenaga pemegang di Jepang. Sebelum berangkat, mereka dibekali dengan berbagai keterampilan seperti bahasa Jepang di berbagai LPK (Lembaga Pelatihan Kerja) di Indonesia.

Selain lembaga pelatihan dan lembaga pengirim tenaga kerja (*sending organization*), tenaga pengajar di universitas dalam kegiatan pengabdianya juga turut serta melakukan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh calon pemegang ke Jepang. Menurut pengamatan, beberapa topik pelatihan telah dilakukan untuk membekali calon pemegang ke Jepang seperti pelatihan keterampilan bahasa Jepang (Nurita & Meidariani, 2019; Rini & Rahmah, 2021; Wiyatasari, 2020), dan pelatihan etika bisnis Jepang (Mulyadi et al., 2022; Noviana et al., 2018; Trahutami & Wiyatasari, 2020). Namun semua pelatihan ini masih berfokus pada peserta calon pemegang saja. Hal ini tentu saja sangat baik dan bermanfaat bagi calon pemegang, namun pengajar di LPK juga perlu diberi perhatian karena mereka juga perlu diberi penyegaran dan penguatan kemampuan bahasa dan budaya Jepang serta wawasan lainnya.

Seorang pengajar bahasa dituntut untuk memiliki wawasan dan pengetahuan tentang budaya bahasa sasaran tersebut. Dalam hal ini, seorang pengajar bahasa Jepang dituntut tidak hanya memiliki kemampuan berbahasa Jepang dengan baik saja, namun juga memiliki wawasan mengenai budaya Jepang. Hal tersebut berguna untuk memberikan wawasan dan pengetahuan kepada siswa atau peserta pelatihan mengenai budaya Jepang terutama budaya kerja di Jepang agar mereka bisa beradaptasi dengan baik setelah bekerja di Jepang.

Penguasaan dan pemahaman etika bekerja di Jepang oleh seorang siswa LPK tidak terlepas dari peran pengajar atau instruktur. Sebagai seorang instruktur bahasa Jepang, sudah selayaknya memiliki pemahaman mengenai wawasan etika bekerja di Jepang. Jika sudah memahami atau menguasai, tiada ada salahnya juga jika diberi penguatan. Penguatan mempunyai makna usaha menguatkan hal atau sesuatu yang tadinya lemah untuk menjadi kuat, penguatan ini didasari karena adanya sesuatu yang lemah, maka harus ada usaha untuk menjadi kuat (Subaidi & Laila, 2022:250).

Sebagai contoh, etika bekerja di Jepang yang perlu dipahami yaitu mengenai *kaizen*, suatu semangat untuk selalu melakukan perubahan secara terus menerus menuju ke arah yang lebih baik, seperti yang dilakukan oleh perusahaan Toyota. Contoh lain yaitu *horensō* yang merupakan singkatan dari *hookoku* (melaporkan segala kegiatan dan kejadian kepada atasan baik secara berkala atau sesekali saat diperlukan), *renraku* (menginformasikan sesuatu kepada kolega atau atasan), dan *soodan* (mengkonsultasikan kendala atau kesulitan, atau ketika ingin meminta pendapat dan saran dari pihak lain).

Ada juga konsep lain yang sangat penting yaitu 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin). *Seiri* atau ringkas maksudnya adalah kita harus memilah dan menyingkirkan benda-benda yang tidak diperlukan agar tidak mengganggu pekerjaan. *Seiton* yaitu menata barang sedemikian rupa sehingga menjadi rapi dan mudah ditemukan. Ketika selesai menggunakan suatu barang, maka barang tersebut harus dikembalikan ke tempat semula. Segala sesuatu hingga tempat sampah sekalipun memiliki tempatnya masing-masing yang tidak boleh dipindahkan sembarangan karena ketika kita atau orang lain membutuhkan dapat dengan segera dan mudah menemukannya karena semua tahu di mana letak benda tersebut. *Seisoo* atau resik yaitu selalu menjaga kebersihan sekitar tempat kerja. Selain berkaitan dengan kesehatan, jika tempat kerja bersih maka orang yang bekerja di tempat tersebut akan merasa nyaman. Jika bekerja dengan nyaman maka akan berpengaruh pada kesungguhan dan produktivitas kerja. *Seiketsu* atau rawat, yaitu selalu mengupayakan agar lingkungan kerja yang sudah terawat, bersih, teratur, dan rapi tetap terjaga. Terakhir, yaitu *shitsuke* atau rajin adalah pembiasaan diri terhadap 4S lainnya. Jika sudah menjadi kebiasaan maka segala sesuatunya akan terasa ringan dalam mengerjakannya.

Masih banyak budaya atau etika bekerja di Jepang yang penting diketahui oleh calon pemegang. Namun pada kenyataannya, masih terdapat pengajar atau instruktur yang belum menyampaikan penjelasan serta menerapkannya ketika proses belajar-mengajar di dalam kelas. Hal tersebut juga yang terlihat pada instruktur bahasa Jepang di wilayah Kota Semarang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap beberapa orang pengajar bahasa Jepang LPK di wilayah kota Semarang, sampai saat ini belum ada pengenalan ataupun pelatihan mengenai penguatan wawasan etika bekerja di Jepang. Berdasarkan latar belakang tersebut diperlukan pelatihan penguatan wawasan etika bekerja di Jepang, dengan harapan instruktur bahasa Jepang LPK wilayah Kota Semarang memiliki tambahan pemahaman mengenai etika bekerja di Jepang dan termotivasi untuk menerapkannya di kelas.

METODE PELAKSANAAN

Metode kegiatan yang digunakan dalam pengabdian ini yaitu berbentuk pelatihan secara virtual kepada instruktur bahasa Jepang LPK se-Kota Semarang. Kegiatan pelatihan ini difokuskan pada kegiatan penguatan wawasan etika bekerja di Jepang. Pada pelatihan ini peserta diperkenalkan kembali kepada materi pengetahuan tentang etika bekerja, hal-hal yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan atau harus dihindari

selama bekerja. Kegiatan pelatihan ini dilaksanakan sebanyak satu kali pertemuan dengan rincian pretes, penyampaian teori, diskusi, dan evaluasi.

Pretes dilakukan untuk mengukur kemampuan atau pemahaman awal peserta pelatihan sebelum mengikuti kegiatan. Setelah kegiatan penyampaian materi dan diskusi, pos tes dilakukan sebagai bentuk evaluasi untuk mengetahui ada tidaknya peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta mengenai etika bekerja di Jepang.

Baik pretes maupun postes dilakukan dengan memberikan soal kepada peserta untuk mengetahui sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi sebelum dan sesudah kegiatan pelatihan. Soal evaluasi diberikan dalam bentuk *google form* sebanyak lima butir pertanyaan sebagai berikut, 1) Jelaskan secara singkat mengenai etika bekerja di Jepang! 2) Coba jelaskan bagaimana masyarakat Jepang menghargai waktu! 3) Apa yang dimaksud dengan *ojigi*? 4) Hal apa saja yang harus dihindari ketika berkomunikasi dengan orang Jepang? 5) Jelaskan secara singkat mengenai konsep HO-REN-SO!

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini penulis bagi ke dalam dua bagian yaitu penjelasan mengenai kegiatan pelatihan dan evaluasi kegiatan.

Kegiatan Pelatihan

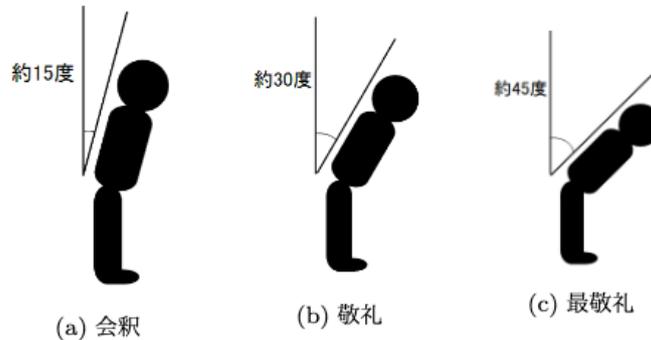
Pelaksanaan kegiatan pelatihan penguatan wawasan etika bekerja di Jepang telah dilaksanakan pada tanggal 4 September 2021, secara virtual menggunakan aplikasi zoom. Peserta yang ikut dalam pelatihan ini adalah pengajar bahasa Jepang di LPK se-Semarang yang berjumlah 35 orang. Narasumber dalam pelatihan ini adalah Eko Setyo Putro, S. Kom., M.M. pimpinan LPK Kizuna Mitra Indonesia yang berlokasi di Semarang.

Materi yang pertama adalah mengenai bagaimana orang Jepang menghargai waktu. Narasumber memberikan pemahaman terhadap peserta pelatihan bahwa orang Jepang sangat menghargai waktu. Hal ini menjadi prasyarat utama dalam etika bisnis atau pekerjaan, demi keberlangsungan pekerjaan.

Materi berikutnya yang diberikan adalah mengenai *Ojigi* atau membungkukkan badan. *Ojigi* merupakan persalaman yang dilakukan orang Jepang berupa membungkukkan badan sebagai penghormatan kepada lawan bicara dan juga sebagai permohonan maaf kepada lawan bicara. Terdapat tingkatan kemiringan dalam melakukan *ojigi* tergantung dari konteksnya. Ada yang kemiringan 15°, 30°, dan 45°. Berikut penjelasan tata cara membungkuk berdasarkan derajat membungkuknya (Nakajima et al., 2015:2).

1. Membungkuk dengan kemiringan 15° termasuk ke dalam *ojigi* jenis *eshaku* 'anggukan', biasanya dilakukan saat memberikan salam. Pada dasarnya tindakan lakukan dengan menundukkan kepala dengan ringan tanpa melihat mata orang lain dan kemudian perlahan-lahan mengangkatnya.
2. Membungkuk dengan kemiringan 30° termasuk ke dalam *ojigi* jenis *keirei* 'hormat', biasanya dilakukan saat menyambut atau mengunjungi tamu, ketika berkunjung ke perusahaan orang lain, dll. Ketika membungkuk harus diperhatikan agar tidak dilakukan dengan mengangkat kepala.

- Membungkuk dengan kemiringan 45° termasuk ke dalam *ojigi* jenis *saikeirei* 'sangat hormat', biasanya dilakukan saat meminta maaf atau mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam.



Gambar 1. Gambaran *ojigi* dalam budaya dan etika bekerja di Jepang

Selain *ojigi*, posisi berdiri dan duduk juga merupakan hal yang penting dalam etika bekerja maupun bisnis di Jepang, karena hal tersebut untuk membangun kesan yang baik dari lawan bicara. Selain itu, ekspresi dan kerapian juga menjadi poin penting. Hal tersebut akan memberikan kesan yang positif dan optimis kepada lawan bicara.

Posisi saat Berdiri

Mengetahui posisi berdiri yang tegap sangat penting untuk membangun "Insho" yang baik.

Point penting adalah : Potongan rambut, Kerapian, Ego dan posisi tangan.



Gambar 2. Posisi berdiri sesuai etika bisnis/ bekerja di Jepang

Posisi saat Duduk

Mengetahui posisi duduk juga sangat penting untuk membangun "Insho" yang baik.

Larangan : Mengayun ayunkan kaki 'BIMBO YUSURI' atau menyalangkan posisi kaki.



Gambar 3. Posisi duduk sesuai etika bisnis/ bekerja di Jepang

Materi berikutnya yang disajikan adalah mengenai privasi atau hal-hal yang dianggap tabu dalam komunikasi dengan orang Jepang seperti ditampilkan pada potongan salindia materi yang berhubungan dengan hal tersebut (gambar4). Dalam materi ini, narasumber menjelaskan mengenai hal-hal yang dilarang dalam berkomunikasi dengan orang Jepang. Ketika bertemu pertama kali dengan orang Jepang, dilarang menanyakan hal-hal yang terkait dengan keluarga, kondisi rumah, agama, tempat lahir, dan juga pilihan politik. Masyarakat Jepang sangat menjaga hal-hal yang bersifat pribadi, ketika hal ini ditanyakan maka akan menjadi preseden buruk di mata orang Jepang.

Selain itu, Sanjaya dan Kusnendar (2018) telah melakukan penelitian survey yang dilakukan terhadap 93 responden orang Jepang untuk mengetahui topik pembicaraan apa saja yang dianggap ranah privasi oleh mereka sehingga dengan mengetahuinya kita bisa menghindari topik-topik tersebut supaya tidak menyinggung mereka. Berdasarkan hasil survey hal yang dianggap ranah privasi oleh orang Jepang yaitu: alamat tempat tinggal, nomor telepon genggam, isi telepon genggam, alamat surat elektronik, jumlah gaji, isi komputer atau laptop, isi dompet, akun media sosial, status kepegawaian, tanggal lahir, kamar sendiri, status pernikahan, mempunyai kekasih atau tidak (Sanjaya & Kusnendar, 2018:208).



Gambar 4. Hal-hal yang tabu ditanyakan kepada orang Jepang

Materi berikutnya adalah mengenai ruang lingkup kerja di Jepang beserta etika yang harus dibangun dalam urusan bisnis Jepang. Berikut ini akan ditampilkan slide yang berhubungan dengan hal tersebut.

Dalam ruang lingkup bekerja di sebuah perusahaan Jepang, etika bisnis harus senantiasa dipahami terlebih oleh orang asing yang belum memahami budaya bisnis Jepang. Sistem atau budaya yang dikembangkan dalam perusahaan Jepang adalah bekerja secara tim, adanya sistem senioritas, dan adanya komunikasi untuk koordinasi.

Materi berikutnya yang disajikan adalah mengenai budaya HO-REN-SO. Hal yang terpenting dalam budaya kerja dengan orang Jepang adalah ada budaya HO-REN- SO. HO merupakan huruf kanji pertama pada kata bahasa Jepang *HOKOKU* atau 'Lapor', *REN* merupakan huruf pertama kata *RENRAKU* atau 'Komunikasi', dan *SO* merupakan huruf pertama kata *SOUDAN* atau 'Konsultasi'. Ini merupakan salah satu kunci utama dalam

etika bekerja di perusahaan Jepang. Laporkan segala hal yang sudah dikerjakan, kemudian komunikasikan dengan atasan, rekan kerja, ataupun bawahan, dan juga konsultasikan jika terdapat permasalahan atau hal yang tidak dipahami.

Selanjutnya, dalam memutuskan sesuatu atau melakukan sesuatu pekerjaan, pastikan hal tersebut atas dasar ijin dari atasan. Hal ini terkait dengan prinsip hierarki dalam bekerja dengan orang Jepang, bahwa dalam melakukan sesuatu harus ada ijin dari atasan.

Materi terakhir yaitu mengenai *kaizen*. *Kaizen* merupakan sebuah sistem atau upaya yang dilakukan dalam sebuah perusahaan Jepang untuk selalu berpikir untuk melakukan perbaikan secara terus menerus. Perbaikan tidak hanya dari segi lembaga, namun juga perbaikan dari sumber daya manusia agar terus meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri.

1. Evaluasi Kegiatan

Sebelum peserta mengikuti kegiatan pelatihan, mereka diberi soal yang berkaitan dengan materi yang akan diberikan. Peserta diberi kesempatan mengerjakan soal dalam waktu yang telah ditentukan melalui *google form*. Berikut adalah perolehan skor atas jawaban peserta pelatihan.

Tabel 1. Prolehan skor Pre Tes dan Pos Tes

No	Responden	Pre Tes	Pos Tes
1	Responden 1	60	75
2	Responden 2	60	89
3	Responden 3	68	89
4	Responden 4	78	86
5	Responden 5	60	89
6	Responden 6	66	75
7	Responden 7	60	89
8	Responden 8	82	89
9	Responden 9	66	89
10	Responden 10	78	86
11	Responden 11	60	66
12	Responden 12	55	60
13	Responden 13	68	89
14	Responden 14	68	75
15	Responden 15	82	88
16	Responden 16	60	78
17	Responden 17	68	78
18	Responden 18	66	89
19	Responden 19	68	75
20	Responden 20	60	66
21	Responden 21	82	89
22	Responden 22	75	88
23	Responden 23	78	89
24	Responden 24	68	86
25	Responden 25	66	89
26	Responden 26	68	89

No	Responden	Pre Tes	Pos Tes
27	Responden 27	78	89
28	Responden 28	60	86
29	Responden 29	66	89
30	Responden 30	60	75
31	Responden 31	82	89
32	Responden 32	68	75
33	Responden 33	68	75
34	Responden 34	60	66
35	Responden 35	82	89

Berdasarkan jawaban pada hasil pretes dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan memiliki pengetahuan awal yang baik berkaitan dengan materi yang disampaikan. Skor rata-rata pretes yang diperoleh yaitu 68,4 yang termasuk kategori **cukup** jika merujuk pada kriteria penilaian UNNES (UNNES, 2008:31). Namun jika dilihat dari uraian jawaban, sebagian besar mereka tidak mampu menjelaskan dengan baik setiap soal yang harus dijawab. Hal ini dimungkinkan karena mereka sebetulnya sudah mengenal istilah-istilah yang berkaitan dengan etika bekerja di Jepang namun belum mampu menyampaikannya dengan baik karena masih terdapat keterbatasan dalam pemahaman dan wawasan mengenai hal tersebut.

Setelah kegiatan penyampaian materi dan diskusi selesai dilaksanakan, sebagai bentuk evaluasi peserta diberikan soal kembali untuk mengetahui sejauh mana peningkatan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang sudah diberikan. Latihan soal diberikan dalam bentuk google form sebanyak 5 soal.

Berdasarkan jawaban peserta, dapat diketahui bahwa pemahaman dari peserta pelatihan mengenai wawasan etika bekerja di Jepang dapat dikatakan termasuk ke dalam kategori **lebih dari baik** dan mengalami peningkatan dibandingkan dengan hasil pretes. Skor rata-rata yang diperoleh yaitu 82,4 dan skor rata-rata ini mengalami peningkatan sebanyak 14 poin atau sekitar 20,5% jika dibandingkan dengan nilai awal. Keseluruhan peserta pelatihan sudah memahami dengan baik dari keseluruhan soal yang diberikan terbukti dengan kemampuan mereka menjelaskan hal-hal yang ditanyakan dalam soal. Berbeda dengan jawaban mereka pada pretes yang tidak begitu baik dalam memberikan penjelasan. Namun pada sebagian tempat mereka masih kelihatan memiliki kendala dalam menjawab soal terutama mengenai konsep HO-REN-SO.

SIMPULAN

Setelah mengadakan kegiatan pelatihan penguatan wawasan etika bekerja di Jepang ini, dapat dijabarkan simpulan dan saran sebagai berikut.

- a. Kemampuan peserta pelatihan dalam menjawab latihan sudah baik dan hal ini menunjukkan terdapat peningkatan wawasan mengenai etika bekerja di Jepang. Namun masih terdapat beberapa hal yang memerlukan pendampingan lebih lanjut. Hal tersebut berkaitan dengan peserta yang mengalami kesulitan dalam menjelaskan konsep HO-REN-SO.

- b. Kesiapan peserta pelatihan dalam memberikan penguatan wawasan etika bekerja di Jepang nantinya kepada siswa atau calon pemegang sudah cukup baik. Selanjutnya diharapkan mereka memiliki motivasi untuk menyampaikannya kepada para siswa yang mereka ajar.
- c. Berdasarkan hasil evaluasi, perlu tindak lanjut pelatihan mengenai etika bekerja dengan disertai prakteknya. Misalnya bagaimana membungkuk ketika memberi salam, meminta maaf dan lain-lain. Perlu juga praktek posisi duduk, berdiri dan lainnya agar para instruktur tidak hanya memahami saja tetapi juga mampu mempraktekkannya karena di kelas mereka perlu mencontohkan kepada siswa LPK mengenai etika bekerja di Jepang.
- d. Selain pelatihan dengan mempraktekkan segala sesuatu yang berkaitan dengan sikap badan, *workshop* penerapan 5S dan konsep HO-REN-SO di lingkungan kerja mereka juga diperlukan pada kegiatan pengabdian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian kepada masyarakat Program Studi Pendidikan Bahasa Jepang mengucapkan terima kasih kepada Universitas Negeri Semarang melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) yang telah memfasilitasi kegiatan pengabdian ini. Tim juga mengucapkan terima kasih kepada narasumber dan seluruh instruktur bahasa Jepang di LPK se-Semarang yang telah berpartisipasi dalam kegiatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Hikam, H. A. (2019). Jepang Butuh 345.000 Tenaga Kerja RI, Ini Posisinya. *DetikFinance*.
- Mulyadi, B., Hastuti, N., & Noviandi, M. Y. (2022). Pelatihan Etika dan Budaya Kerja Masyarakat Jepang bagi Siswa LPK Martani Semarang. *Harmoni*, 6(1), 26–33.
- Nakajima, K., Hasegawa, T., & Kimura, H. (2015). Ojigi no seikaku-sa hyōka shisutemu no tame no tangan kamera dōga kara no paramēta sokutei. *Kenkyū Hōkoku Yubikitasukonpyūtingushisutemu (UBI)*, 2015(23), 1–7.
- Noviana, F., Trahutami, S. I., ANR, E. I. H., & Rosliana, L. (2018). Pengenalan Etika Jepang kepada Calon Care Giver untuk Lansia di STIKES Cendekia Utama Kudus. *Harmoni*, 2(1), 37–43.
- Nurita, W., & Meidariani, N. W. (2019). Pelatihan Bahasa dan Budaya Jepang bagi Pemuda Asal Kabupaten Buleleng Bali. *Abdiku*, 2(1), 16–31.
- Ōizumi, M. (2022). Taipu betsu sai seisan-sū de miru nihon'nojinkō genshō. *Journal of Population Problems*, 78(1), 106–117.
- Rini, E. I. H. A. N., & Rahmah, Y. (2021). Pelatihan Bahasa Jepang Bisnis di PT. Fukuryo Semarang. *Harmoni*, 5(1), 26–31.
- Sanjaya, S., & Kusnendar, M. (2018). Deskripsi Topik Pembicaraan yang Tidak Menyinggung Privasi Bagi Penutur Bahasa Jepang dan Penutur Bahasa Indonesia. *Journal of Japanese Language Education and Linguistics*, 2(1), 199–212.

<https://doi.org/10.18196/jjlel.2112>

Subaidi, & Laila, A. N. (2022). Pembinaan social behavior warga desa kerso jepara melalui pengajian kitab irsyād al-‘ibād. *J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 6(1), 249–256.

Trahutami, S. I., & Wiyatasari, R. (2020). Pembekalan Etika Profesi untuk Calon Pemegang di Jepang. *Harmoni*, 4(2), 72–75.

UNNES, T. P. P. A. (2008). *Panduan akademik*. 338, 0–124.

Wiyatasari, R. (2020). Pembekalan Bahasa Jepang Untuk Bekerja (Shigotonotamenonihongo) Bagi Calon Pemegang Ke Jepang. *Harmoni*, 4(2), 68–71.