



## Original Article

### Manajemen Pelatihan Program Pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Sakura Purwodadi Kabupaten Grobogan

Ahmad Rifai<sup>1✉</sup>, Fakhruddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Semarang

Correspondence Author: pls2.12042@gmail.com<sup>✉</sup>

#### Abstract:

This study aims to analyze learning management in preparatory training for apprenticeships in Japan at LPK Sakura Purwodadi, covering the functions of planning, implementation, and evaluation. The background of this study stems from the need to improve the quality of Indonesian workers through competency-based training, particularly in facing the demands of Japanese industry, which prioritizes discipline, language skills, and work ethic. The research method used a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observation, and documentation analyzed using the Miles and Huberman model. The results of the study show that training planning is carried out through needs analysis, intensive coordination with Japanese partners, and collaborative curriculum development by instructors according to the ADDIE model. The implementation of training integrates Japanese language learning, work culture, communication simulations, and discipline coaching, in line with the concept of transfer of training and andragogy principles. Training evaluation was conducted periodically through weekly monitoring, competency assessments, and feedback from participants and Japanese partners, reflecting the Kirkpatrick evaluation model. The research conclusion confirms that training management at LPK Sakura has been systematic, relevant to industry needs, and capable of shaping the competencies and character of participants who are ready to work in Japan.

**Keywords:** Training Management, Japanese Apprenticeship, Sakura LPK, Work Competency, Training Evaluation

#### Pendahuluan

Indonesia dengan jumlah penduduk 284 juta jiwa pada 2025 tengah berada pada era bonus demografi, ditandai 68% penduduk berada pada usia produktif. Data Sakernas BPS 2023 menunjukkan dinamika pasar kerja: angkatan kerja mencapai 147,71 juta orang dan penduduk bekerja 139,85 juta orang, keduanya meningkat dibanding 2022.



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Kenaikan TPAK sebesar 0,85 poin memperlihatkan meningkatnya keterlibatan usia produktif dalam aktivitas ekonomi, meskipun kesenjangan pekerjaan tetap menjadi persoalan struktural.

Pelatihan dipahami sebagai investasi strategis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja, sehingga perlu dirancang selaras dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana dijelaskan Noe yang menekankan pentingnya integrasi antara strategi bisnis dan program pelatihan ([Raymond A. Noe, 2020](#)). Model evaluasi Kirkpatrick reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil sering digunakan untuk menilai keefektifan program, dan indikator tiap tingkat perlu dipertimbangkan sejak tahap desain ([Kirkpatrick, 2006](#)). Transfer of training juga menjadi faktor krusial, dipengaruhi karakteristik peserta, desain pelatihan, dukungan organisasi, dan konteks kerja, sehingga strategi seperti praktik berulang dan coaching disarankan untuk memastikan keberlanjutan hasil pelatihan ([Baldwin & Ford, 1988](#)).

Program pelatihan untuk pemagangan luar negeri, seperti ke Jepang, memerlukan pendekatan lebih komprehensif karena mencakup kompetensi teknis, bahasa, pemahaman budaya, etika kerja, dan prosedur administrasi. Kurikulum berbasis kompetensi menjadi relevan untuk memenuhi standar pemberi kerja internasional (Tejawiani, 2020). Namun teori-teori pelatihan seperti Noe, Kirkpatrick, dan transfer umumnya dikembangkan untuk perusahaan besar sehingga tidak selalu langsung sesuai diterapkan pada LPK kecil-menengah yang mengelola program pemagangan internasional, sehingga konteks lembaga lokal perlu dianalisis lebih spesifik ([Raymond A. Noe, 2020](#)).

Penelitian empiris mengenai desain pelatihan LPK di Indonesia masih terbatas, terutama terkait hubungan antara silabus, durasi, metode, proses seleksi, dan hasil penempatan. Kebanyakan studi masih berada di level kebijakan daerah, sehingga studi kasus terhadap LPK tertentu, seperti LPK Sakura Purwodadi, dibutuhkan untuk menyempurnakan pemahaman praktik di lapangan ([Juliana & Shallahudin, 2023](#)). Selain itu, riset yang menilai transfer jangka panjang misalnya adaptasi kerja, retensi, dan pencapaian kompetensi peserta setelah berada di Jepang masih jarang dilakukan. Evaluasi LPK juga belum banyak mengukur outcome lapangan menggunakan model seperti Kirkpatrick atau ROI, sehingga diperlukan penelitian longitudinal dan pelacakan alumni ([Azizah, 2020](#)).

Table 1. Reseach Gap

No	Penelitian (penulis, tahun)	Fokus / Temuan utama	Metode	Keterbatasan / Gap yang relevan dengan penelitian ini
1	(Solechan, 2018). <i>Rekrutmen Program Pemagangan ke Jepang: Suatu Tinjauan.</i>	Telaah regulasi dan proses rekrutmen pemagangan luar negeri; menjelaskan kerangka hukum (Permenaker, dll.)	Telaah hukum / normatif	Fokus pada aspek regulasi & rekrutmen—kurang menelaah praktik manajerial LPK (perencanaan, monitoring, partnership operasional) pada level LPK tertentu.
2	(Saragih et al., 2023). <i>Analisis Efektivitas Pelaksanaan</i>	Mengukur efektivitas pelaksanaan di satu LPK (kesiapan	Studi kualitatif deskriptif (wawancara,	Kasus tunggal; sedikit data kuantitatif outcome (placement rate, retention, kompetensi terukur) dan terbatas

	<i>Program Pemagangan ke Jepang di LPK (contoh: LPK Nagano DS).</i>	peserta, pelaksanaan lapangan)	observasi)	pada satu LPK sehingga generalisasi lemah.
3	(Salombe' et al., 2025). <i>Language Training Mismatch and Communication Challenges (TITP).</i>	Bahasa & komunikasi sering jadi hambatan utama peserta program TITP di Jepang	Studi empiris (artikel jurnal)	Menekankan hambatan bahasa; kurang mengkaji bagaimana manajemen pelatihan LPK merancang kurikulum bahasa, penilaian kemampuan, dan tindak lanjut pasca-penempatan.
4	(Izzaty Syaukat et al., 2024) <i>Identifying the Japanese Foreign Technical Intern and Training Program (TITP) (case studies Indonesia)</i>	Paparan model pelatihan dan praktik outstanding di beberapa sektor (pertanian, dll.)	Studi kasus / analisis kebijakan	Fokus sektoral; kurang membedah manajemen internal LPK (struktur organisasi, SOP, monitoring mutu, hubungan dengan sponsor/Perusahaan Jepang).
5	(Azizah & Anshari, 2024) (Analisis Program Magang Jepang) — artikel/PDF (tautan jurnal)	Sejarah & implementasi program magang Indonesia→Jepang; evaluasi umum	Analisis dokumen & studi lapangan	Kurang mendetail pada aspek manajemen HR LPK (rekrutmen, pelatihan pra-keberangkatan, manajemen kontrak, proteksi peserta, evaluasi kinerja LPK).
6	(Seviana Sabillah Rahmawati, 2025). (beberapa tesis CIPP/efektivitas program) — evaluasi program pemagangan menggunakan model CIPP	Evaluasi program (context-input-process-product) pada program persiapan pemagangan	Model evaluasi CIPP (studi lokal)	Banyak tesis menggunakan CIPP — namun kebanyakan berskala lokal, kurang menghubungkan hasil evaluasi ke indikator manajemen yang spesifik (mis. KPI LPK, hubungan industri, kelayakan finansial, sistem quality assurance).
7	(Lubis & Hardi, 2019). <i>Manajemen Pendidikan</i>	Konsep & model manajemen pelatihan: analisis	Buku teks / pedoman praktis	Memberi kerangka teoritis yang kuat tetapi kurang contoh aplikasi pada program

dan Pelatihan	kebutuhan, desain, implementasi, evaluasi	pemagangan internasional (TITP) dan konteks LPK kecil/menengah di kabupaten.)
---------------	----------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

Kajian awal mengenai pemagangan Jepang banyak menyoroti regulasi, prosedur, serta mekanisme rekrutmen, tetapi sebagian besar berhenti pada tingkat kebijakan dan belum menjelaskan bagaimana LPK mengelola manajemen pelatihan secara operasional mulai dari perencanaan, desain kurikulum, pengelolaan instruktur, hingga hubungan dengan sponsor Jepang. Kondisi ini menciptakan jurang pengetahuan mengenai praktik manajerial LPK di lapangan, khususnya LPK skala kabupaten seperti Sakura Purwodadi, yang belum banyak mendapat perhatian dalam literatur ([Solechan, 2018](#)). Beberapa studi kasus memang memberi gambaran mikro, tetapi belum mampu mengaitkan regulasi dengan praktik manajemen pelatihan secara komprehensif.

Sejumlah penelitian LPK hanya bersifat kualitatif deskriptif tanpa indikator kuantitatif seperti tingkat kelulusan, retention rate di perusahaan Jepang, atau capaian sertifikasi. Kekosongan indikator ini membuat efektivitas antar LPK sulit dibandingkan dan menyulitkan penyusunan rekomendasi berbasis bukti. Desain penelitian mixed-methods direkomendasikan untuk mengisi celah tersebut, terutama bagi LPK yang menyalurkan peserta ke Jepang ([Saragih et al., 2023](#)). Hambatan kurikulum dan penguasaan bahasa juga banyak dibahas; namun penelitian yang menjelaskan bagaimana LPK merancang, menerapkan, dan mengevaluasi modul bahasa dan budaya Jepang secara sistematis masih sangat terbatas, padahal aspek ini menentukan keberhasilan adaptasi peserta di Jepang ([Salombe' et al., 2025](#)).

Studi TITP yang menyoroti model pelatihan unggul sering kali tidak menjelaskan mekanisme kerjasama dan kendali mutu, termasuk SOP kemitraan, monitoring, feedback loop dari perusahaan Jepang, serta peran pihak ketiga dalam menjaga kualitas pelatihan. Analisis pada tingkat LPK diperlukan agar mekanisme kontraktual hingga program remedial dapat ditelaah lebih rinci, sehingga dapat menjadi kontribusi praktis bagi peningkatan manajemen pelatihan ([Izzaty Syaikat et al., 2024](#)). Program pemagangan Jepang yang dijalankan melalui skema IM Japan maupun jalur swasta berlandaskan pada PER.08/MEN/2008 menuntut LPK memberikan pembekalan menyeluruh mengenai keterampilan, bahasa, budaya, serta kesiapan kerja. Dalam konteks tersebut, peran LPK menjadi sangat penting untuk membimbing peserta hingga benar-benar siap diberangkatkan.

LPKS seperti Sakura Purwodadi juga berperan dalam menyiapkan peserta pemagangan melalui pelatihan intensif yang mencakup bahasa Jepang, pembinaan fisik-mental, serta pelatihan teknis sesuai kebutuhan user. Kompetisi antar lembaga semakin ketat seiring meningkatnya animo masyarakat dan banyaknya lembaga pengiriman tenaga magang tercatat di Indonesia. Kualitas pelatihan menjadi faktor utama agar LPK dapat menarik minat perusahaan Jepang dan mempertahankan reputasi ([Febriani, 2013](#)). LPK Sakura yang berdiri sejak 2017 telah memberangkatkan lebih dari 500 peserta ke Jepang melalui berbagai sending organization, meskipun beroperasi dengan ruang lingkup kabupaten dan keterbatasan sumber daya. Kondisi ini menjadikan lembaga tersebut konteks yang relevan untuk dikaji ([Saragih et al., 2023](#)).

Sejumlah studi lokal juga menunjukkan adanya kendala sinkronisasi kurikulum, penguasaan bahasa, fasilitas, dan koordinasi antar pihak, yang menyebabkan outcome pelatihan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan perusahaan Jepang. Tantangan manajerial seperti kualitas instruktur, durasi pelatihan, dan mutu pembelajaran teknis juga masih kerap muncul ([Azizah & Anshari, 2024](#)). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang menghubungkan aspek manajerial LPK, kurikulum berbasis kompetensi, dan outcome penempatan internasional. Dalam Sakura Purwodadi, waktu pelatihan hanya empat bulan sebelum keberangkatan menuntut manajemen pembelajaran yang lebih efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, hingga evaluasi. Berdasarkan seluruh penjelasan tersebut penelitian mengenai "Manajemen Pembelajaran pada Pelatihan Persiapan Program Pemagangan ke Jepang di LPK Sakura

Purwodadi Kabupaten Grobogan” menjadi penting untuk mengisi berbagai celah pengetahuan yang masih ada.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam pengelolaan pembelajaran pada program pelatihan pemagangan ke Jepang di LPK Sakura Purwodadi. Pendekatan ini dipilih karena berfokus pada makna, pengalaman nyata, serta proses yang berlangsung secara kontekstual sebagaimana dijelaskan oleh [Sulistyo-Basuki \(2006:78\)](#), [Pendit \(2003:195\)](#), [Mukhtar \(2013:10\)](#), dan Bogdan & Taylor (dalam [Moleong, 2000:3](#)). Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder ([Sutopo, 2006:56–57](#); [Moleong, 2001:112](#); [Husein Umar, 2013:42](#); [Indriantoro & Supomo, 2013:143](#)), yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, serta angket apabila pendekatan mixed-methods digunakan. Informan ditentukan secara purposive sampling ([Sugiyono, 2009:85](#)) yang melibatkan pimpinan LPK, instruktur, peserta pelatihan, alumni, dan pihak mitra. Teknik triangulasi sumber dan metode digunakan untuk meningkatkan validitas data.

Keabsahan data diuji menggunakan empat kriteria dari [Lincoln dan Guba \(1985\)](#) yaitu credibility, transferability, dependability, dan confirmability ([Sugiyono, 2018; Moleong, 2019](#)). Uji kredibilitas dilakukan melalui perpanjangan keikutsertaan, triangulasi sumber teknik waktu, member check, dan diskusi sejawat. Transferabilitas diperkuat dengan penyajian thick description mengenai konteks LPK Sakura, sementara dependabilitas dilakukan melalui audit trail yang diawasi oleh pembimbing. Konfirmabilitas dijaga dengan memastikan temuan sepenuhnya bersumber dari data lapangan melalui dokumentasi lengkap seperti catatan lapangan dan rekaman wawancara. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman meliputi reduksi data, penyajian data, serta verifikasi penarikan kesimpulan ([Emzir, 2012:85](#); [Sugiyono, 2012:253](#)).

Fokus penelitian diarahkan pada tiga aspek utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan pra keberangkatan ke Jepang. Perencanaan mencakup identifikasi kebutuhan, penyusunan kurikulum, rekrutmen instruktur, serta pengadaan fasilitas pendukung. Pelaksanaan mencakup pembelajaran bahasa, budaya, etika kerja, pelatihan teknis, serta pembinaan fisik dan mental sesuai tuntutan industri Jepang. Evaluasi menyoroti penilaian kompetensi kognitif, afektif, psikomotor, serta mekanisme umpan balik dari mitra Jepang melalui sending organization. Seluruh sistematika penelitian disusun mengikuti pedoman penulisan ilmiah Universitas Negeri Semarang agar temuan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik

## Hasil

### Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 1. Profil Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Sakura Purwodadi

LPK Sakura Purwodadi merupakan lembaga pelatihan kerja yang berfokus pada persiapan peserta untuk mengikuti program pemagangan ke Jepang melalui pembelajaran bahasa, budaya, dan etos kerja Jepang. Lembaga ini menerapkan sistem pelatihan dengan kedisiplinan tinggi demi membentuk peserta yang profesional dan mampu memenuhi standar industri Jepang. Kurikulum yang digunakan telah dirancang untuk mengintegrasikan kompetensi linguistik, pemahaman budaya kerja, serta pembinaan karakter.

Berlokasi di Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, lembaga ini berada pada area strategis dan mudah dijangkau. Operasionalnya berada di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Grobogan, serta bekerja sama dengan lembaga penerima magang di Jepang melalui agen resmi yang terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Dengan kerja sama kelembagaan yang kuat, LPK Sakura menjalankan pelatihan nonformal yang fokus pada kesiapan tenaga kerja secara komprehensif.

LPK Sakura menjadi salah satu lembaga pelatihan yang cukup diminati oleh calon peserta magang dari wilayah Grobogan dan sekitarnya karena reputasinya dalam mencetak lulusan yang kompeten dan berdisiplin tinggi. Melalui pendekatan pembelajaran terpadu dan lingkungan pelatihan yang terstruktur, lembaga ini telah berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap bersaing di dunia kerja Jepang.

## 2. Visi dan Misi Lembaga

Visi *“Menjadi lembaga pelatihan kerja yang unggul dalam menyiapkan sumber daya manusia berkompotensi global dan berkarakter disiplin Jepang”*. Sedangkan misi antara lain berikut ini. Pertama, menyelenggarakan pelatihan bahasa Jepang dan budaya kerja sesuai kebutuhan industri Jepang. Kedua, membentuk peserta yang memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja tinggi. Ketiga, menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah dan mitra industri Jepang untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Keempat, melaksanakan evaluasi berkelanjutan terhadap proses dan hasil pelatihan untuk mencapai peningkatan mutu program

## 3. Struktur Organisasi dan Tugas Pokok

Struktur organisasi LPK Sakura tersusun atas beberapa bagian utama yang saling mendukung dalam penyelenggaraan pelatihan, mulai dari pimpinan lembaga yang bertanggung jawab terhadap kebijakan, koordinasi eksternal, dan evaluasi mutu pelatihan, kemudian bagian administrasi dan keuangan yang menangani pengelolaan administrasi peserta, pembayaran, serta dokumentasi kegiatan. Di dalamnya terdapat instruktur pelatihan yang menyusun materi, memberikan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta, serta bagian pembinaan dan kedisiplinan yang mengatur kegiatan penguatan fisik dan mental seperti apel, senam, serta evaluasi sikap. Struktur ini dilengkapi dengan koordinator alumni dan penempatan yang mengelola data lulusan dan menjalin komunikasi dengan mitra Jepang untuk kebutuhan penempatan. Susunan tersebut menunjukkan pembagian tugas yang jelas dan mekanisme pengawasan berjenjang guna memastikan mutu pelatihan serta kesiapan peserta magang.

## 4. Program dan Kurikulum Pelatihan

Program pelatihan di LPK Sakura disusun sesuai kebutuhan industri Jepang dengan durasi pelatihan antara tiga hingga enam bulan sebelum peserta diberangkatkan, mencakup tiga komponen utama yang saling melengkapi, yaitu pelatihan bahasa Jepang yang meliputi penguasaan huruf hiragana, katakana, kanji dasar, percakapan sehari-hari, serta istilah kerja industri, pelatihan budaya dan etika kerja Jepang untuk membiasakan peserta dengan nilai disiplin, tanggung jawab, penghormatan kepada atasan, dan kerja sama tim, serta pembinaan fisik dan mental melalui kegiatan seperti senam pagi, baris-berbaris, dan simulasi situasi kerja guna membentuk kesiapan fisik dan ketepatan waktu. Kegiatan tersebut dievaluasi secara bertahap melalui ujian teori, praktik percakapan, dan penilaian sikap oleh instruktur, yang hasilnya digunakan sebagai dasar penentuan kelulusan dan rekomendasi keberangkatan ke Jepang.

## 5. Fasilitas Pelatihan

Untuk mendukung proses pembelajaran, LPK Sakura Purwodadi menyediakan fasilitas yang memadai, termasuk ruang kelas ber-AC yang dilengkapi proyektor dan papan tulis, laboratorium bahasa sederhana untuk latihan mendengarkan percakapan Jepang, asrama bagi peserta dari luar daerah, kantin serta area istirahat, dan lapangan yang digunakan untuk kegiatan pembinaan fisik maupun upacara pagi. Ketersediaan fasilitas tersebut menunjukkan komitmen lembaga dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan disiplin, sekaligus mencerminkan penerapan prinsip kaizen atau perbaikan berkelanjutan yang menjadi bagian dari budaya kerja Jepang.

## 6. Kerja Sama dan Hubungan Kemitraan

LPK Sakura menjalin kemitraan dengan beberapa lembaga penerima magang (Accepting Organization) di Jepang serta perusahaan penyalur resmi di Indonesia. Kerja sama ini mencakup penyesuaian kurikulum, pertukaran informasi kebutuhan tenaga kerja, serta penjaminan mutu calon peserta magang. Lembaga juga berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Grobogan dalam aspek legalitas dan pengawasan proses seleksi serta pemberangkatan peserta magang.

## 7. Kondisi Sosial Peserta Pelatihan

Sebagian besar peserta pelatihan di LPK Sakura berasal dari kalangan usia produktif 18–25 tahun, dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK. Motivasi utama mereka adalah meningkatkan taraf ekonomi keluarga melalui kesempatan bekerja di Jepang. Peserta menunjukkan semangat belajar tinggi, meskipun menghadapi tantangan dalam penguasaan bahasa Jepang dan adaptasi kedisiplinan. Hal ini menjadi fokus pembinaan karakter yang dikembangkan lembaga.

### Perencanaan pelatihan persiapan pemagangan ke Jepang di LPK SAKURA Purwodadi

Perencanaan pelatihan di LPK Sakura Purwodadi Kabupaten Grobogan disusun melalui proses yang terstruktur dan berbasis pada analisis kebutuhan industri Jepang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Agriansyah Arianda Jayaputra, selaku Pimpinan LPK Sakura (wawancara tanggal 31 Oktober 2025).

#### 1. Pengelolaan Pelatihan

Perencanaan pelatihan di LPK Sakura dipimpin oleh Agriansyah Arianda Jayaputra yang menjelaskan bahwa proses perencanaan selalu dimulai dengan identifikasi kebutuhan melalui survei internal dan koordinasi dengan lembaga mitra di Jepang, karena pihak mitra memberikan informasi mengenai standar keterampilan dan perilaku kerja yang diperlukan; berdasarkan informasi tersebut, pengelola kemudian menyusun kurikulum yang sesuai dengan tuntutan industri Jepang.

#### 2. Instruktur Pelatihan

Perencanaan pembelajaran juga melibatkan instruktur utama, Vidi Ramadhani, yang merancang materi dan metode pelatihan melalui rapat mingguan bersama tim. Vidi menjelaskan bahwa materi biasanya dibagi ke dalam tiga bagian utama, yakni bahasa Jepang dasar, budaya dan etika kerja, serta simulasi komunikasi di tempat kerja, sehingga instruktur memiliki peran strategis dalam menentukan struktur dan alur materi sejak tahap perencanaan

#### 3. Mitra Pelatihan

Perencanaan program di LPK Sakura dibangun melalui koordinasi yang erat dengan lembaga mitra Jepang, seperti Sending Organization dan perusahaan pengguna. Agriansyah menegaskan bahwa mitra memberikan informasi penting mengenai

kebutuhan kompetensi, jadwal seleksi, serta standar budaya kerja Jepang. Ia menjelaskan bahwa *“Koordinasi intensif dengan mitra membantu lembaga menyesuaikan modul dan waktu pelatihan agar relevan dengan kebutuhan industri. Informasi dari mitra menjadi dasar utama dalam menentukan materi unggulan seperti disiplin, etos kerja, dan keterampilan komunikasi praktis.”* Kolaborasi ini memastikan bahwa kurikulum selalu mengikuti dinamika kebutuhan industri dan tetap aplikatif bagi calon peserta.

Dari sisi internal bahwa perencanaan juga dipengaruhi oleh kesiapan instruktur dan karakter peserta. Instruktur berperan penting dalam menyusun struktur materi serta menyesuaikan metode pembelajaran agar sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta, sementara masukan peserta memberikan gambaran mengenai motivasi, hambatan, dan kesiapan mereka. Sistem perencanaan LPK Sakura telah memperhitungkan kebutuhan kompetensi, standar mitra, kapasitas instruktur, dan karakter peserta, sehingga pelatihan memiliki landasan yang kuat untuk menghasilkan lulusan yang siap bekerja di lingkungan industri Jepang

### Pelaksanaan pelatihan persiapan pemagangan ke Jepang di LPK Sakura Purwodadi

Perencanaan pelatihan di LPK Sakura Purwodadi Kabupaten Grobogan disusun melalui proses yang terstruktur dan berbasis pada analisis kebutuhan industri Jepang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Agriansyah Arianda Jayaputra, selaku Pimpinan LPK Sakura (wawancara tanggal 31 Oktober 2025), diketahui bahwa penyusunan program pelatihan diawali dengan identifikasi kebutuhan pelatihan melalui dua pendekatan, yaitu survei internal terhadap calon peserta dan koordinasi dengan lembaga mitra di Jepang.

#### 1. Pengelola Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan di LPK Sakura berada di bawah kendali Agriansyah Arianda Jayaputra selaku pimpinan lembaga, yang memastikan kurikulum dan proses pelatihan selalu selaras dengan kebutuhan mitra Jepang. Berdasarkan wawancara, ia menjelaskan bahwa kebutuhan pelatihan ditentukan melalui survei internal dan koordinasi dengan lembaga mitra, sebagaimana disampaikannya: *“Kami biasanya melakukan survei internal terhadap peserta dan berkoordinasi dengan lembaga mitra di Jepang. Mereka memberikan informasi tentang standar keterampilan dan perilaku kerja yang dibutuhkan.”* (Wawancara Agriansyah Arianda Jayaputra). Pengelola juga melakukan monitoring mingguan bersama instruktur untuk menilai perkembangan peserta, sehingga pelatihan berjalan melalui struktur manajemen yang jelas, relevan, dan adaptif terhadap perkembangan industri di Jepang.

#### 2. Instruktur Pelatihan

Instruktur utama, Vidi Ramadhani, berperan dalam penyusunan materi serta pelaksanaan pembelajaran yang mencakup bahasa Jepang dasar, budaya dan etika kerja, serta praktik komunikasi, sebagaimana disampaikannya: *“Kami menyusun materi dalam rapat mingguan. Biasanya dibagi menjadi bahasa dasar, budaya dan etika kerja, serta simulasi komunikasi di tempat kerja.”* (Wawancara Vidi Ramadhani). Ia menerapkan berbagai metode seperti role play, praktik langsung, dan ceramah, sekaligus menekankan pembinaan disiplin melalui senam pagi dan morning meeting untuk membiasakan peserta dengan budaya kerja Jepang, sehingga proses pembelajaran berjalan efektif dan berorientasi pada pembentukan etos kerja.

#### 3. Mitra Pelatihan

Pelatihan di LPK Sakura dilaksanakan melalui kemitraan dengan lembaga mitra

di Jepang yang berperan menentukan standar kompetensi serta kebutuhan tenaga kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Agriansyah Arianda Jayaputra bahwa *“Kami berkoordinasi dengan lembaga mitra di Jepang yang memberikan informasi tentang standar keterampilan dan perilaku kerja.”* (Wawancara Agriansyah Arianda Jayaputra). Informasi dari mitra tersebut menjadi landasan dalam penyusunan kurikulum dan penentuan jadwal keberangkatan, sehingga pelaksanaan pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan industri Jepang dan memiliki arah yang jelas dalam pembentukan kompetensi teknis maupun nonteknis peserta.

#### 4. Peserta Didik (*Trainee*)

Peserta pelatihan seperti Rois Bayu Pratama dan Amelia Herlina, mengikuti program dengan motivasi dan pengalaman yang beragam; Rois menekankan dorongan ekonomi dan ketertarikannya pada budaya kerja Jepang, sebagaimana diungkapkannya, *“Saya ingin bekerja di Jepang agar bisa membantu ekonomi keluarga. Selain itu, saya tertarik dengan budaya kerja Jepang yang disiplin.”* (Wawancara Rois Bayu Pratama), sementara Amelia menyoroti perubahan karakter dan peningkatan kedisiplinan, dengan pernyataannya, *“Dulu saya sering terlambat, sekarang saya terbiasa datang lebih awal. Tidak hanya belajar bahasa, tapi juga karakter.”* (Wawancara Amelia Herlina). Meskipun merasakan manfaat dari penguasaan bahasa maupun pembentukan karakter, keduanya menghadapi kendala teknis seperti pengucapan bahasa Jepang dan jumlah peserta yang besar dalam satu kelas, namun hambatan tersebut dapat diatasi melalui pendampingan instruktur.

Dari keseluruhan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perencanaan pelatihan di LPK Sakura Purwodadi telah dirancang dengan mengacu pada tiga prinsip utama: relevansi terhadap kebutuhan industri Jepang, integrasi antara aspek teknis dan karakter, serta sistem evaluasi berkelanjutan. LPK Sakura menunjukkan penerapan prinsip continuous improvement dalam setiap siklus perencanaan pelatihannya

#### Evaluasi pelatihan persiapan pemagangan ke Jepang di LPK Sakura Purwodadi

Evaluasi pelatihan di LPK Sakura Purwodadi dilakukan secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut. Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, dapat diketahui bahwa lembaga ini telah menerapkan proses evaluasi yang berorientasi pada mutu dan kebutuhan industri Jepang.

##### 1. Evaluasi oleh Pengelola (Agriansyah Arianda Jayaputra)

Evaluasi pelatihan di LPK Sakura dilaksanakan secara terstruktur melalui monitoring mingguan, laporan bulanan, serta evaluasi akhir angkatan yang melibatkan pengelola, instruktur, dan peserta. Agriansyah Arianda Jayaputra menjelaskan bahwa rapat evaluasi dilakukan setiap minggu untuk memantau perkembangan peserta, kedisiplinan, dan efektivitas metode pembelajaran, serta ditutup dengan rapat refleksi tiap akhir angkatan guna memperbarui modul dan fasilitas; sebagaimana ia menegaskan, *“Kami melakukan rapat evaluasi mingguan bersama instruktur untuk memantau perkembangan kelas. Setiap akhir angkatan kami adakan rapat refleksi untuk memperbarui modul dan fasilitas.”* (Wawancara: Agriansyah Arianda Jayaputra). Evaluasi ini mencakup penilaian kemampuan teknis, sikap, dan etos kerja agar tetap selaras dengan kebutuhan mitra Jepang.

##### 2. Evaluasi oleh Instruktur (Vidi Ramadhan)

Instruktur pelatihan, Vidi Ramadhani, melaksanakan evaluasi pembelajaran melalui rapat mingguan, observasi kelas, serta penilaian kemampuan bahasa dan etos kerja peserta, dengan pengawasan harian terhadap kedisiplinan melalui senam pagi,

presensi, dan perilaku peserta. Ia menjelaskan bahwa evaluasi diperlukan untuk menilai efektivitas materi dan metode sekaligus menyesuaikan tempo belajar, sebagaimana disampaikannya, “*Kami menyusun evaluasi secara mingguan. Kendala seperti perbedaan kemampuan peserta jadi perhatian agar tempo pembelajaran bisa disesuaikan.*” (Wawancara: Vidi Ramadhani). Evaluasi instruktur ini melengkapi evaluasi yang dilakukan pengelola sehingga kualitas pelatihan dapat terjaga secara berkelanjutan.

### 3. Evaluasi dari Sudut Pandang Peserta Pelatihan (Rois Bayu Pratama)

Evaluasi pelatihan dilakukan melalui penilaian kehadiran, ketepatan waktu, sikap, keaktifan dalam kelas, serta keterlibatan dalam simulasi dan kegiatan harian seperti baris, senam, dan tanggung jawab kebersihan. Rois Bayu Pratama menjelaskan bahwa dirinya dievaluasi terutama pada kemampuan praktik bahasa Jepang, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap tugas rutin, sambil mengakui masih mengalami kesulitan dalam pengucapan dan intonasi, namun merasa terbantu oleh evaluasi instruktur, sebagaimana ia menyampaikan, “*Kendala saya masih di pengucapan kata bahasa Jepang, tapi evaluasi dari instruktur membuat saya lebih cepat paham.*” (Wawancara: Rois Bayu Pratama). Evaluasi ini menjadi bagian dari pembentukan karakter kerja Jepang sekaligus membantu peserta beradaptasi secara bertahap

### 4. Evaluasi dari Peserta Pelatihan Kedua (Amelia Herlina)

Amelia Herlina memandang evaluasi sebagai bagian penting dalam pembentukan karakter dan peningkatan kemampuan selama pelatihan, terutama melalui penilaian kedisiplinan yang mencakup kewajiban hadir pagi, senam, serta konsekuensi bagi peserta yang terlambat. Ia menjelaskan bahwa pembinaan kedisiplinan yang konsisten membuatnya mengalami perubahan perilaku positif, sebagaimana diungkapkannya, “*Awalnya saya sering terlambat, tapi karena pembinaan dan evaluasi rutin, saya jadi terbiasa disiplin.*” (Wawancara: Amelia Herlina). Meskipun masih menghadapi kendala seperti intonasi dan kepercayaan diri, Amelia menilai evaluasi berkelanjutan dari instruktur dan pengelola membantu meningkatkan kemampuan bahasa Jepang sekaligus menanamkan budaya kerja yang lebih bertanggung jawab

## Perencanaan pelatihan persiapan pemagangan ke Jepang di LPK Sakura Purwodadi

Perencanaan pelatihan di LPK SAKURA Purwodadi dimulai dengan analisis kebutuhan melalui survei peserta serta koordinasi dengan mitra Jepang, selaras dengan konsep *needs assessment* menurut [Raymond A. Noe \(2020\)](#). Proses ini memastikan pelatihan relevan dengan tuntutan industri Jepang dan sesuai dengan prinsip pendidikan nonformal menurut Sudjana yang menekankan pentingnya relevansi dan kebermanfaatan. Penyusunan materi oleh instruktur melalui rapat mingguan menunjukkan penerapan model ADDIE, khususnya pada tahap *Design* dan *Development*, di mana kurikulum dirancang secara terstruktur untuk mencakup bahasa Jepang, budaya kerja, serta praktik komunikasi.

Keterlibatan mitra Jepang dalam memberikan standar kompetensi merupakan bentuk penerapan teori *transfer of training*, di mana kesesuaian pelatihan dengan lingkungan kerja nyata menjadi faktor penentu keberhasilan peserta di Jepang. Temuan ini sejalan dengan penelitian [Saragih et al. \(2023\)](#) yang menegaskan bahwa koordinasi aktif antara LPK dan *sending organization* merupakan kunci keberhasilan program magang. Selain itu, penelitian [Batubara et al. \(2024\)](#) mendukung temuan bahwa kesiapan instruktur serta perencanaan metode sangat memengaruhi kemampuan adaptasi peserta dalam pembelajaran bahasa Jepang.

Dari aspek kompetensi perencanaan pelatihan di LPK SAKURA menekankan pengembangan KSA (*Knowledge, Skill, Attitude*) sebagaimana dikemukakan [Blanchard & Thacker \(2013\)](#). Hal ini tampak dari tujuan pembelajaran yang tidak hanya fokus pada penguasaan bahasa, tetapi juga pembentukan karakter seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja

sama tim. Penyusunan kurikulum oleh instruktur, seperti dijelaskan oleh Vidi Ramadhani, dilakukan secara kolaboratif dan dibagi menjadi tiga komponen utama, menunjukkan penerapan pendekatan *Competency-Based Training*. Metode pembelajaran yang digunakan juga mengadopsi prinsip *experiential learning* (Kolb, 1984) melalui praktik langsung dan *role play* untuk memperkuat keterampilan komunikasi dalam konteks industri Jepang.

Proses perencanaan selanjutnya mencakup rekrutmen dan seleksi peserta melalui tes bahasa, kesehatan, dan wawancara, bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Grobogan. Prosedur ini menunjukkan penerapan prinsip-prinsip seleksi yang baik sesuai pandangan Dessler (2020) yang menekankan kesesuaian antara peserta dan tujuan program pelatihan. LPK SAKURA menjalankan sistem monitoring dan evaluasi rutin melalui rapat mingguan serta evaluasi akhir angkatan, yang digunakan untuk memperbaiki modul, menambah jam praktik, dan meningkatkan fasilitas pelatihan.

Hasil penelitian terdahulu seperti studi Sutarto, Raharjo, Shofwan et al. (2022), Dessy (2017), dan Yusuf (2025) memperkuat temuan penelitian ini bahwa perencanaan berbasis kebutuhan dan pembentukan karakter kerja menjadi determinan utama keberhasilan pelatihan magang Jepang. Perencanaan pelatihan di LPK SAKURA telah memenuhi prinsip manajemen pelatihan modern yang berbasis kebutuhan, integratif antara keterampilan dan karakter, serta menerapkan evaluasi berkelanjutan melalui mekanisme PDCA. Pendekatan ini menjadikan LPK SAKURA sebagai model perencanaan pelatihan yang relevan, adaptif, dan potensial untuk direplikasi oleh lembaga pelatihan lainnya.

#### Pelaksanaan pelatihan persiapan pemagangan ke Jepang di LPK SAKURA Purwodadi

Pelaksanaan pelatihan pemagangan ke Jepang di LPK Sakura Purwodadi menunjukkan pengelolaan yang terstruktur mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi. Pola ini sesuai teori Training Management Noe (2020) yang menekankan tahapan needs assessment, design, implementation, dan evaluation. Praktik pengelolaan di LPK Sakura, termasuk survei internal dan koordinasi dengan mitra Jepang, juga sejalan dengan manajemen pendidikan nonformal Sudjana (2000) mengenai perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, dan pengawasan.

Metode pelatihan seperti praktik langsung, *role play*, serta pembinaan kedisiplinan mencerminkan teori transfer of training Baldwin & Ford (1988), yang menegaskan pentingnya metode kontekstual, kompetensi instruktur, dan lingkungan belajar. Simulasi percakapan dan pembiasaan etika kerja Jepang oleh instruktur memperlihatkan bahwa LPK Sakura telah menciptakan lingkungan yang mendukung transfer keterampilan dan sikap kerja.

Kerja sama antara LPK Sakura dan mitra Jepang menunjukkan penerapan prinsip link and match. Hal ini dipertegas oleh penelitian Sutarto et al. (2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan vokasi bergantung pada kesesuaian kurikulum dengan standar industri. Acuan pada standar kompetensi Jepang dalam proses pelatihan menjadi bukti relevansi hubungan tersebut. Pengalaman peserta seperti Rois dan Amelia menguatkan teori Andragogi Knowles (1984), yang menekankan bahwa pembelajaran orang dewasa berorientasi pada kebutuhan, pengalaman, dan tujuan personal. Peningkatan kedisiplinan Amelia dan bertambahnya kepercayaan diri Rois menunjukkan bagaimana pelatihan yang relevan dapat mendorong perubahan perilaku dan kesiapan kerja.

Hasil penelitian terdahulu juga memperkuat temuan ini. Azizah & Anshari (2024) menekankan bahwa kolaborasi dengan industri luar negeri meningkatkan kompetensi peserta melalui kurikulum terstandar, sementara Batubara et al. (2025) menegaskan pentingnya sinergi hardskill dan softskill dalam menyiapkan tenaga kerja internasional. Secara keseluruhan, pelaksanaan pelatihan di LPK Sakura mencerminkan fungsi manajemen *actuating* yang efektif sebagaimana dikemukakan Terry (1986), terlihat dari kedisiplinan, dukungan instruktur, serta lingkungan pembelajaran yang kondusif.

#### Evaluasi pelatihan persiapan pemagangan ke Jepang di LPK Sakura Purwodadi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan di LPK Sakura telah sesuai dengan konsep *training evaluation* dari Kirkpatrick (2006), yang mencakup

aspek *reaction, learning, behavior, results*. Evaluasi harian terhadap disiplin (*behavior*) dan evaluasi kemampuan bahasa (*learning*) memperlihatkan bahwa lembaga menerapkan evaluasi berlapis yang sesuai standar pelatihan modern.

Model evaluasi CIPP (Stufflebeam) juga relevan dengan hasil temuan. Evaluasi mingguan oleh pengelola menunjukkan unsur *process evaluation*, sedangkan evaluasi akhir angkatan merupakan *product evaluation* untuk menentukan perbaikan modul. Hal ini menunjukkan bahwa LPK Sakura menerapkan evaluasi yang komprehensif sebagai dasar pengembangan program.

Penelitian [Saragih et al. \(2023\)](#) menyebutkan bahwa efektivitas program magang Jepang sangat dipengaruhi kualitas monitoring pelatihan. Temuan ini konsisten dengan praktik LPK Sakura yang melakukan evaluasi rutin dan melibatkan instruktur serta peserta dalam proses refleksi. Penelitian [Azizah & Anshari \(2024\)](#) menekankan pentingnya pembinaan etos kerja dan disiplin sebagai bagian dari evaluasi karakter peserta. Evaluasi kedisiplinan yang dilakukan LPK Sakura melalui presensi, baris, dan kegiatan pagi menunjukkan keselarasan dengan temuan tersebut.

Dari sudut pandang teori [andragogi Knowles \(1984\)](#), evaluasi yang melibatkan peserta secara aktif melalui kuesioner dan diskusi reflektif menunjukkan pendekatan pembelajaran partisipatif. Hal ini mendukung peningkatan motivasi dan rasa tanggung jawab peserta, sebagaimana terlihat dari perubahan sikap peserta seperti Amelia yang menjadi lebih disiplin dan percaya diri.

Teori *transfer of training* oleh [Baldwin & Ford \(1988\)](#) menjelaskan bahwa evaluasi yang fokus pada kemampuan teknis dan disiplin sangat menentukan keberhasilan peserta mengaplikasikan hasil pelatihan ke lingkungan kerja nyata. Evaluasi yang dilakukan LPK Sakura mendukung transfer pelatihan melalui simulasi praktik, penilaian etos kerja, serta pembinaan karakter.

Kegiatan evaluasi di LPK SAKURA Purwodadi menunjukkan adanya siklus pembelajaran yang berkesinambungan, di mana setiap hasil pelatihan menjadi bahan perbaikan untuk siklus berikutnya. Hal ini memperlihatkan penerapan fungsi manajemen *controlling* dalam pendidikan nonformal sebagaimana dikemukakan oleh [Sudjana \(2000\)](#), bahwa pengawasan dan evaluasi merupakan upaya strategis untuk memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan program. Dengan adanya sistem evaluasi yang terintegrasi, LPK SAKURA tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten secara teknis dan bahasa, tetapi juga mampu bersaing dan beradaptasi di lingkungan kerja Jepang.

## Kesimpulan

Penelitian mengenai manajemen pembelajaran pada pelatihan persiapan magang ke Jepang di LPK SAKURA Purwodadi menunjukkan bahwa fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi telah dijalankan secara sistematis dan selaras dengan prinsip-prinsip manajemen modern. Perencanaan dilakukan melalui analisis kebutuhan, penyusunan kurikulum berbasis kompetensi, serta penetapan instruktur dan peserta secara selektif, sesuai dengan pandangan Rivai & Sagala (2019) dan penelitian Sutarto et al. (2022). Pelaksanaan pelatihan berlangsung intensif dengan menerapkan role play, simulasi kerja, pembiasaan disiplin, serta penggunaan bahasa Jepang sehari-hari, sejalan dengan konsep *actuating* menurut Terry (1986) dan hasil penelitian Saragih et al. (2023). Evaluasi dilakukan secara berlapis melalui pemantauan mingguan, ujian kompetensi, dan pelacakan alumni, mencerminkan model evaluasi Kirkpatrick (2016) serta didukung penelitian Rahmawati (2025) dan

Batubara et al. (2025). Temuan ini juga memberikan implikasi teoretis, yakni penguatan relevansi teori manajemen pendidikan nonformal, Competency-Based Training, dan Experiential Learning dalam konteks pelatihan lintas budaya.

## Saran

Saran penelitian menekankan pentingnya peningkatan kualitas kurikulum, pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran, serta penguatan kerja sama antara LPK SAKURA dan mitra Jepang untuk memperbarui standar kompetensi dan memperluas peluang magang. Lembaga juga disarankan menambah evaluasi instruktur dan alumni tracking agar perbaikan program dapat dilakukan secara berkelanjutan. Bagi pemerintah daerah, dukungan berupa akreditasi, sarana-prasarana, serta standarisasi nasional kurikulum pelatihan pra-magangan Jepang dinilai penting untuk menjaga keseragaman mutu lulusan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan meneliti dampak jangka panjang magang terhadap karier alumni, menggunakan mixed methods untuk mengukur efektivitas pelatihan secara kuantitatif, serta melakukan studi komparatif antar-LPK untuk melihat variasi model manajemen pelatihan.

## References

- Ahmad Rivai, N. S. (2010). *Ahmad Rivai, Nana Sudjana*. Sinar Baru Algesindo.
- Amron, A. (2012). *Pembelajaran Kursus Bahasa Korea pada Lembaga Pelatihan dan Kursus Sonagi Kendal*. Universitas Negeri Semarang.
- Azizah, N. L., & Anshari, A. Z. (2024). Analisis Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). *Al-Muraqabah: Journal of Management and Sharia Business*, 4(1), 24–43. <https://doi.org/10.30762/almuraqabah.v4i1.1457>
- Azizah. (2020). *Efektivitas Program Magang Jepang Dalam Penciptaan Lapangan Kerja Baru* [Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya]. [https://doi.org/http://digilib.uinsa.ac.id/44166/3/Nur%20Laily%20Azizah\\_G71216075.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://doi.org/http://digilib.uinsa.ac.id/44166/3/Nur%20Laily%20Azizah_G71216075.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Baldwin, timothy T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: a Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Batubara, R. W., Purba, R., Siahaan, R., & Roni, S. (2025). Kompetensi Peserta Pemagangan Ke Jepang Pada Mirai. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 248–254.
- Dessy, B. (2017). Manajemen Pelatihan Praseleksi Program Pemagangan ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja Jiritsu. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 8(9), 101–118.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ika Lestari. (2013). *Pengembangan Bahan Ajar Berbasis Kompetensi*. Akademia Permata.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Iskandarwassid dan Sunendar, D. (2011). *Strategi Pembelajaran Bahasa*. PT. Rosdakarya.
- Izzaty Syaukat, F., Hatanaka, K., & Shimoguchi, N. N. (2024). Identifying the Japanese Foreign Technical Intern and Training Program (TITP) in the Agriculture Sector and Its Outstanding Training Models: A Case Study of Indonesia. *IJERD-International Journal of Environmental and Rural Development*, October, 15–16. <https://doi.org/10.32115/ijerd.15.1>
- Juliana, A. S., & Shallahudin. (2023). Pengelolaan Pelatihan Program Magang Ke

- Jepang Di PT Keiga Anindha Indonesia. *Jurnal Administrasi Kantor*, XI(1), 114–127.
- Kamil, M. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Alfabeta.
- Kirkpatrick. (2006). Kirkpatrick ' s Four Levels of Training Evaluation in Detail. *Berret-Koehler Publication*, 399. [http://www.ct.gov/ctdn/lib/ctdn/ttt\\_14\\_m5\\_handouts2.pdf](http://www.ct.gov/ctdn/lib/ctdn/ttt_14_m5_handouts2.pdf)
- Lubis, N., & Hardi. (2019). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. In *PKM Kewirausahaan Remaja Masjid Baitul Amal Kelurahan Sungai Sibam Pekanbaru* (Vol. 14, Issue 1, pp. 107–108).
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nindya Cahyani, & Imam Shofwan. (2025). Manajemen Pembelajaran Bahasa Jepang pada Peserta Didik Program Magang Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja Tomoni Marawa Abadi. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 5(3), 574–591. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v5i3.7159>
- Nurseto, T. (2012). Membuat Media Pembelajaran yang Menarik. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(1), 19–35. <https://doi.org/10.21831/jep.v8i1.706>
- Raymond A. Noe. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed., Vol. 17). The Ohio State University.
- Rifa'i, Ahmad dan Anni, C. T. (2012). *Psikologi Pendidikan*. UPT UNNES PRESS.
- Salombe', F. D., Iskandar, K., & Rustam, M. R. (2025). Language Barriers: Language Training Mismatch and Communication Challenges among Indonesian Technical Intern (TITP) in Japan. *Kiryoku*, 9(2), 455–469. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v9i2.455-469>
- Saragih, C. A., Susanti, S., Togatorop, M., Sipatuhar, G., & Natanael, L. (2023). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Magang ke Jepang pada Lembaga Pelatihan Kerja Nagano Deli Serdang. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 7(2), 183.
- Seviana Sabillah Rahmawati. (2025). *Implementasi Model Evaluasi Context, Input, Process, dan Product (CIPP) Pada Pelatihan Persiapan Pemagangan Ke Jepang*.
- Siswanto. (2007). *Kesehatan Mental: Konsep, Cakupan dan Perkembangan*. C.V Andi Offset.
- Siswanto. (2017). *Pengembangan Kurikulum (Pelatihan Pendidikan Nonformal)*. Semarang. Unnes Press.
- Solechan, S. (2018). Rekrutmen Program Pemagangan ke Jepang: Suatu Tinjauan Program Pemerintah Daerah. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(3), 326–344. <https://doi.org/10.14710/alj.v1i3.326-344>
- Sudjana, Djuju. 2000. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sutarto, J. (2013). *Pendidikan Nonformal (Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, dan Pemberdayaan Masyarakat)*. Unnes Press.
- Sutarto, J., Education, N., Education, F., & Semarang, U. N. (2021). Determining Factors That Affect the Quality of Process and Training Results of Non-formal PAUD Educators in Indonesia. *İlköğretim Online*, 20(2), 228–236. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.22>
- Sutarto, J., Raharjo, T. J., Indaryanti, B., Shofwan, I., & Yudi, S. (2022). Kebutuhan Peserta Pelatihan. *Book Chapter Konservasi Pendidikan*, 2, 136–162.
- Sutarto, J., Raharjo, T. J., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2022). Student Needs-Oriented E-Training Model In Society Era 5.0. *Webology*, 19(2), 2970–2983. [https://www.webology.org/data-cms/articles/20220216104151pmwebology 19 \(2\) - 218 pdf.pdf](https://www.webology.org/data-cms/articles/20220216104151pmwebology%2019%20-%20218.pdf.pdf)
- Tejawiani, I. D. A. (2020). *Competency-Based Training Curriculum Management In Improving The Quality Of Graduate Training*. 19(2011), 937–949.

- Terry. (1986). *Asas- Asas Manajemen. Terjemahan Winardi. Alumni.*
- Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Persepektif Partnership dan Kolektivitas.* ORYZA.
- Widiastika, I. W. W. C., Meidariani, N. W., & Wijaya, G. T. (2022). Pengenalan Karakteristik Orang Jepang di LPK Sakura Indonesia. *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 275–282.
- Yusuf. (2025). *Implementasi Program Pelatihan Magang Kerja Training Indonesia* [Universitas Pendidikan Indonesia]. [https://doi.org/https://repository.upi.edu/133748/1/S\\_KTP\\_2001548\\_Title.pdf](https://doi.org/https://repository.upi.edu/133748/1/S_KTP_2001548_Title.pdf).