

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Media Pembelajaran Berbasis Video**

Media pembelajaran berbasis video merupakan salah satu teknologi pendidikan yang memadukan unsur visual dan audio secara simultan untuk menyampaikan materi pembelajaran. Mayer (2009), melalui *Cognitive Theory of Multimedia Learning*, menjelaskan bahwa penyajian informasi secara visual dan auditori meningkatkan pemahaman pengguna, karena otak memproses gambar dan suara melalui kanal kognitif yang berbeda. Hal ini mendorong proses belajar lebih mendalam, terutama untuk materi yang bersifat prosedural atau kontekstual seperti praktik kerja. Dengan demikian, penggunaan video sebagai media pembelajaran memiliki keunggulan dalam menyampaikan konten kompleks secara lebih mudah dipahami.

Dalam konteks pendidikan vokasional dan pelatihan kerja, media video mampu mensimulasikan pengalaman nyata yang relevan dengan dunia industri. Sadiman dkk. (2010) menyatakan bahwa video efektif untuk menyampaikan proses, gerakan, dan suasana kerja yang sulit dijelaskan secara verbal. Video juga memungkinkan pengulangan tayangan sehingga peserta dapat memperhatikan detail secara seksama. Oleh karena itu, media video berperan sebagai alat demonstratif yang memperkuat pemahaman dan keterampilan praktis dalam pembelajaran.

Keunggulan lain dari video adalah kemampuannya mendukung *self-paced learning*, yakni pembelajaran yang dapat disesuaikan dengan ritme dan waktu peserta. Clark dan Mayer (2016) menyatakan bahwa fleksibilitas video dalam diakses kapan saja dan di mana saja memungkinkan peserta mengulang materi yang belum dipahami. Fitur ini sangat bermanfaat bagi pelajar dewasa dan calon pekerja yang memiliki keterbatasan waktu belajar. Dengan demikian, media video

mendukung prinsip pembelajaran mandiri dan berpusat pada peserta (*learner-centered*).

Selain aspek kognitif, media video juga dapat membangun keterlibatan emosional pengguna. Berk (2009) menyatakan bahwa penyajian visual yang menarik, narasi komunikatif, serta suasana yang menyerupai realitas dapat meningkatkan motivasi dan *engagement*. Dalam pelatihan budaya kerja, video dapat menghadirkan simulasi situasi realistis yang menyentuh aspek afektif, seperti empati terhadap sesama pekerja dan kesadaran etika kerja. Oleh karenanya, video pembelajaran tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membentuk sikap dan kesadaran peserta.

Secara teknis, media video mudah dikembangkan dan didistribusikan lewat berbagai platform digital. Perkembangan teknologi membuat produksi video edukatif tidak memerlukan peralatan mahal dan rumit. Heinich dkk. (2005) menyatakan bahwa dengan perencanaan yang tepat dan peralatan sederhana, pengembang dapat menciptakan konten yang efektif dan menarik. Ditambah dengan platform seperti YouTube dan *Learning Management System* (LMS), distribusi video menjadi efisien serta menjangkau audiens yang luas. Dengan demikian, media video sangat sesuai untuk mendukung pendidikan modern yang inklusif dan berbasis teknologi.

Secara keseluruhan, media pembelajaran berbasis video merupakan pilihan strategis dalam pengembangan pendidikan kontekstual, terutama untuk materi yang memerlukan pemahaman prosedural dan komunikasi budaya seperti praktik kerja di Jepang. Kekuatan video dalam menggabungkan visualisasi, narasi, fleksibilitas akses, dan potensi keterlibatan emosional menjadikannya media yang sangat relevan untuk menjangkau calon pekerja migran. Oleh karena itu, pengembangan materi edukasi tentang budaya kerja *hourensou* (報連相) dan budaya kerja Jepang dalam format video dapat menjadi solusi efektif dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang adaptif dan siap kerja.

## **2.2 Tingkat Kelayakan Media Pembelajaran Video**

Tjhan dan Sinaga (2018) menjelaskan bahwa kelayakan media pembelajaran terdiri dari aspek konten, penyajian, dan bahasa yang harus melalui penilaian oleh para pakar. Validasi dilakukan dengan meminta ahli materi dan ahli media mengevaluasi kesesuaian, kejelasan, dan efektivitas penyampaian isi materi, sehingga penilaian bersifat deskriptif dan berbasis pertimbangan profesional. Dengan demikian, validasi oleh ahli menjadi landasan awal dalam menilai kelayakan media pembelajaran.

Sundari (2019) menekankan pentingnya pengujian media oleh pengguna sasaran untuk menilai kepraktisan dan relevansi konten secara kualitatif. Umpan balik dari responden berupa komentar, kesan, dan pengalaman penggunaan membantu perancang media memahami bagaimana materi diterima dan digunakan dalam konteks nyata, sehingga kelayakan media dapat dilihat dari perspektif pengalaman pengguna.

Suryadi dan Widodo (2020) mengusulkan evaluasi kelayakan melalui uji coba terbatas dengan pendekatan empiris kualitatif. Penilaian dilakukan dengan observasi, wawancara, dan analisis tanggapan pengguna terhadap materi, penyajian, bahasa, tampilan visual, dan aksesibilitas. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran holistik mengenai kekuatan dan kelemahan media.

Pratiwi, Prayoga, dan Hartono (2021) menekankan bahwa selain validasi ahli, evaluasi media juga perlu melibatkan uji konsistensi penilaian melalui diskusi panel atau triangulasi data kualitatif untuk memastikan bahwa seluruh indikator kelayakan tercerminkan dengan utuh.

Fauzi (2019) membahas kelayakan media pembelajaran dari perspektif kemudahan teknis dan aksesibilitas, dengan menekankan pentingnya umpan balik pengguna mengenai kemampuan media diakses melalui berbagai perangkat, keandalan distribusi, serta kemudahan penggunaan format audio, video, dan teks.

Rahayu dan Sukarno (2022) menekankan pentingnya pengumpulan umpan balik kualitatif melalui pertanyaan terbuka untuk memperoleh kritik dan saran. Data ini membantu perancang media mendeteksi aspek yang mungkin tidak tercakup dalam penilaian formal dan memperbaiki media secara berkelanjutan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, tingkat kelayakan media pembelajaran video sebaiknya dinilai melalui kombinasi validasi ahli, pengujian kepraktisan oleh pengguna, analisis deskriptif atas tanggapan dan observasi, serta umpan balik kualitatif yang mendalam. Pendekatan ini memastikan media tidak hanya sesuai secara akademis, tetapi juga layak digunakan dan efektif dalam konteks nyata serta dapat diperbaiki secara berkelanjutan.

### **2.3 Efektivitas Media Pembelajaran Video**

Efektivitas media video dalam pembelajaran dapat dilihat dari kemampuannya meningkatkan pemahaman, keterlibatan, dan pengalaman peserta secara menyeluruh. Kay (2012) menunjukkan bahwa video memungkinkan peserta untuk mengamati kembali penjelasan yang sulit dipahami, memperkuat pemahaman, serta mendukung proses berpikir reflektif dan analisis situasional. Dengan demikian, video berperan sebagai alat yang memfasilitasi pengalaman belajar yang mendalam melalui pengulangan, observasi, dan refleksi.

Secara afektif, media video menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan memotivasi peserta untuk terlibat aktif. Berk (2009) menekankan bahwa narasi dan visualisasi yang komunikatif membangun minat belajar dan keterlibatan emosional, sehingga peserta tidak hanya memahami konsep tetapi juga menghayati konteks budaya. Hal ini relevan dalam pembelajaran budaya kerja Jepang, di mana kesadaran dan empati terhadap praktik dan nilai kerja menjadi bagian penting dari pemahaman.

Desain instruksional video menjadi faktor kunci efektivitasnya. Brame (2016) menjelaskan bahwa perhatian terhadap alur penyajian, fokus konten, dan integrasi elemen reflektif memudahkan peserta mengikuti materi secara runtut dan bermakna.

Video yang terstruktur dengan baik memungkinkan peserta memusatkan perhatian pada aspek penting dan memperoleh pengalaman belajar yang koheren, sedangkan penyajian yang kurang teratur dapat mengurangi keterlibatan dan pemahaman.

Keunggulan media video terletak pada kemampuannya menghadirkan pembelajaran kontekstual dan realistis. Heinich dkk. (2005) menegaskan bahwa simulasi dunia nyata membantu peserta mengenali situasi kerja yang akan dihadapi, seperti praktik budaya kerja *hourensou* (報連相), komunikasi sopan, atau prosedur meminta izin. Video memungkinkan peserta mengamati perilaku, respons, dan interaksi dalam konteks nyata, sehingga membangun pemahaman praktis yang tidak hanya bersifat teoretis.

Efektivitas video juga terlihat dari kemampuan menjangkau audiens beragam melalui distribusi digital, menciptakan lingkungan belajar fleksibel dan inklusif. Giannakos (2013) menekankan bahwa aksesibilitas digital memungkinkan peserta dari berbagai latar belakang geografis dan sosial memperoleh pengalaman belajar yang serupa, sehingga media video menjadi sarana pembelajaran yang adil dan kontekstual bagi calon pekerja migran.

Secara keseluruhan, efektivitas media video dalam pembelajaran terletak pada kemampuannya mengintegrasikan aspek visual, emosional, dan kontekstual melalui pengalaman belajar nyata dan reflektif. Dengan desain yang tepat, video berfungsi sebagai sarana untuk memahami budaya kerja Jepang secara konkret dan aplikatif, menghubungkan teori pembelajaran dengan praktik yang akan dihadapi peserta di lapangan.

## **2.4 Budaya Kerja Jepang**

Budaya kerja Jepang terbentuk dari akumulasi nilai-nilai tradisional yang mengakar kuat dalam masyarakatnya, seperti keharmonisan atau *wa*, loyalitas atau *chūjitsu*, serta tanggung jawab kolektif. Kobayashi (2022) menjelaskan bahwa struktur sosial Jepang bersifat vertikal dan berorientasi pada kelompok, di mana individu diharapkan mematuhi norma kolektif dan menempatkan loyalitas terhadap

organisasi kerja sebagai hal utama. Nilai-nilai ini tercermin dalam praktik kerja yang menuntut solidaritas serta keselarasan antaranggota tim. Dalam konteks dunia kerja, budaya ini tidak hanya merupakan sistem manajerial, tetapi juga mencerminkan relasi sosial yang kompleks dan terintegrasi dalam kehidupan profesional sehari-hari.

Struktur hierarkis di perusahaan Jepang menjadi dasar utama dalam pembagian peran dan alur komunikasi antarpegawai. Lebra (1976) menyatakan bahwa hubungan sosial dalam budaya Jepang dibangun berdasarkan status, usia, dan tingkat senioritas. Hal ini tercermin dalam sistem kerja dengan garis komando yang jelas, di mana pekerja junior diharapkan menunjukkan rasa hormat kepada senior, sementara senior memiliki tanggung jawab untuk membimbing bawahannya. Praktik ini mendorong terbentuknya komunikasi kerja yang sopan, tidak langsung, dan selaras dengan norma sosial. Pemahaman terhadap struktur ini sangat penting bagi calon pemegang atau calon pekerja Indonesia yang akan bekerja ke Jepang di sektor jasa seperti perhotelan, yang sangat menekankan etika komunikasi serta aturan hubungan kerja formal.

Selain nilai-nilai tradisional, budaya kerja Jepang juga mengadopsi prinsip modern seperti budaya 5S yang meliputi Seiri atau penyortiran, Seiton atau penataan, Seiso atau pembersihan, Seiketsu atau standarisasi, dan Shitsuke atau disiplin. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan efisien. Bersamaan dengan filosofi Kaizen, yang berarti perbaikan secara terus menerus, keduanya menjadi pilar dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja (Imai, 1986). Di sektor perhotelan yang sangat menjunjung tinggi standar layanan, penerapan prinsip ini menjadi hal yang harus dipahami dan diterapkan secara konsisten oleh para pekerja, termasuk pemegang dari luar negeri.

Etos kerja keras juga menjadi ciri khas budaya profesional di Jepang. Praktik kerja lembur atau *zangyō*, serta semangat *gaman* yang berarti ketabahan dalam menghadapi kesulitan, merupakan wujud komitmen terhadap pekerjaan. Kawamura (2012) menjelaskan bahwa nilai ini berakar dari ajaran Konfusianisme yang

menekankan tanggung jawab moral, ketekunan, dan pengorbanan untuk kemajuan bersama. Meskipun pemerintah Jepang telah memberlakukan kebijakan untuk mengurangi jam kerja demi mendorong keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, budaya kerja yang menuntut dedikasi tinggi masih diterapkan di berbagai sektor, termasuk bidang perhotelan.

Budaya komunikasi internal yang terstruktur menjadi bagian penting dalam menjaga kelancaran sistem kerja di Jepang. Salah satunya adalah budaya kerja *hourensou* (報連相), yaitu singkatan dari *houkoku* (報告) berarti melapor, *renraku* (連絡) berarti menghubungi, dan *soudan* (相談) berarti berkonsultasi. Imai (1986) menjelaskan bahwa budaya kerja *hourensou* (報連相) berperan sebagai mekanisme komunikasi yang menjamin keterbukaan informasi dan koordinasi yang efektif antaranggota tim. Di sektor perhotelan yang menuntut kerja presisi dan kolaborasi cepat, penguasaan terhadap praktik ini sangat penting. Budaya kerja *hourensou* (報連相) bukan hanya merupakan prosedur administratif, melainkan juga mencerminkan kedisiplinan dan kematangan profesional dalam menyampaikan informasi serta membangun tanggung jawab bersama.

Kesimpulan yang diambil berdasarkan teori – teori yang telah dijelaskan, budaya kerja Jepang dapat dipahami sebagai suatu sistem kerja multidimensional yang dibentuk oleh nilai sosial tradisional, struktur organisasi yang hierarkis, prinsip kerja keras dan ketahanan diri, serta prinsip modern seperti 5S dan Kaizen. Semuanya didukung oleh sistem komunikasi internal yang sistematis melalui praktik budaya kerja *hourensou* (報連相). Pemahaman menyeluruh terhadap budaya ini menjadi hal yang krusial bagi calon pemegang atau pekerja Indonesia agar dapat beradaptasi secara efektif, membangun komunikasi kerja yang tepat, serta berkontribusi secara harmonis dalam lingkungan kerja Jepang yang sangat terstandar. Oleh karena itu, penyampaian materi mengenai budaya kerja Jepang dalam bentuk media pembelajaran yang aplikatif, kontekstual, dan mudah dipahami menjadi kebutuhan penting dalam mempersiapkan para calon pemegang atau pekerja Indonesia ke Jepang menghadapi tantangan adaptasi lintas budaya.

## 2.5 Budaya Kerja *Hourensou* (報連相)

Budaya kerja *hourensou* (報連相), yaitu singkatan dari *houkoku* (報告) berarti melapor, *renraku* (連絡) berarti menghubungi, dan *soudan* (相談) berarti berkonsultasi. Ketiga unsur ini membentuk sistem komunikasi internal yang lazim digunakan dalam perusahaan-perusahaan di Jepang. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga mencerminkan filosofi kerja yang menekankan transparansi, kolaborasi, serta tanggung jawab bersama dalam organisasi.

Menurut Imai (1986), budaya kerja *hourensou* (報連相) digunakan sebagai strategi koordinasi untuk menjaga kelancaran alur kerja. Setiap anggota tim diharapkan mampu menyampaikan perkembangan tugas, memberikan informasi terkait perubahan situasi, serta meminta saran atau persetujuan dari atasan maupun rekan kerja. Praktik ini membantu mencegah terjadinya miskomunikasi dan memungkinkan proses pengambilan keputusan berjalan secara tepat dan kolektif.

Lebih dari sekadar mekanisme komunikasi, budaya kerja *hourensou* (報連相) juga mencerminkan nilai-nilai profesionalisme di lingkungan kerja Jepang. Kawamura (2012) menjelaskan bahwa kinerja seorang pegawai tidak hanya dinilai dari hasil akhir, melainkan juga dari partisipasi aktif dalam proses pelaporan dan konsultasi. Pegawai yang tidak menjalankan budaya kerja *hourensou* (報連相) dengan konsisten dapat dianggap tidak patuh terhadap norma organisasi, dan hal ini berpotensi mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi berkelanjutan dianggap sebagai bagian penting dari kedisiplinan dan integritas dalam bekerja.

Pentingnya budaya kerja *hourensou* (報連相) semakin nyata di sektor-sektor industri besar seperti manufaktur, penerbangan, dan logistik. Kusumoto (2015) menemukan bahwa penerapan budaya kerja *hourensou* (報連相) dalam perusahaan otomotif Jepang mampu mencegah kecelakaan kerja dan mempercepat penanganan

terhadap kendala teknis. Pelaporan rutin dan konsultasi yang terbuka memungkinkan deteksi dini atas potensi masalah dan mendorong pengambilan tindakan cepat secara tim. Dalam konteks industri yang berisiko tinggi, praktik ini menjadi bagian integral dari sistem pengendalian mutu dan manajemen risiko.

Namun demikian, efektivitas budaya kerja *hourensou* (報連相) sangat bergantung pada pemahaman dan komitmen individu terhadap tanggung jawab komunikasi. Takeuchi (2019) menyoroti bahwa pekerja asing kerap mengalami kesulitan dalam menerapkan budaya kerja *hourensou* (報連相), terutama karena adanya perbedaan budaya kerja. Ketidakterbiasaan dalam memberikan laporan secara berkala atau rasa sungkan untuk berkonsultasi dengan atasan akibat pengaruh hierarki sering kali menimbulkan kesalahpahaman dan ketegangan dalam tim. Oleh sebab itu, pelatihan sistem komunikasi ini perlu dirancang secara adaptif agar dapat dipahami dengan baik oleh calon pekerja asing.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja *hourensou* (報連相) merupakan praktik komunikasi esensial dalam budaya kerja Jepang. Sistem ini mendukung efisiensi koordinasi, meningkatkan disiplin kerja, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola risiko. Dalam konteks globalisasi tenaga kerja, pemahaman terhadap budaya kerja *hourensou* (報連相) menjadi kebutuhan penting, khususnya bagi calon pekerja Indonesia yang akan bekerja di sektor industri Jepang. Agar lebih mudah diakses dan dipahami, materi tentang budaya kerja *hourensou* (報連相) idealnya dikemas dalam bentuk media pembelajaran yang menarik dan aplikatif. Salah satu bentuk yang direkomendasikan adalah video edukatif berbasis konteks dunia kerja, yang dapat memberikan gambaran nyata dan membantu meningkatkan kesiapan calon pekerja dalam menghadapi lingkungan profesional di Jepang.

## **2.6 Budaya Kerja *Hourensou* (報連相) di Sektor Perhotelan**

Sektor perhotelan di Jepang dikenal dengan standar layanan yang tinggi, disiplin operasional yang ketat, serta komitmen kuat terhadap kepuasan tamu.

Dalam lingkungan kerja seperti ini, praktik budaya kerja *hourensou* (報連相) menjadi sangat penting sebagai sistem komunikasi yang mendukung koordinasi antarstaf, efisiensi pelayanan, serta pengelolaan situasi secara cepat dan tepat. Tidak hanya berlaku di lini manajerial, budaya kerja *hourensou* (報連相) juga menjadi rutinitas kerja sehari-hari di level frontliner seperti resepsionis, pelayan restoran, maupun staf kebersihan.

Menurut studi oleh Nakamura (2016), praktik budaya kerja *hourensou* (報連相) di industri perhotelan membantu menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan harmonis. Setiap perubahan dalam kebutuhan tamu, gangguan operasional, atau masukan dari pelanggan harus segera dilaporkan kepada pihak yang berwenang, baik itu atasan langsung maupun departemen terkait. Proses ini memungkinkan pihak hotel untuk segera menyesuaikan pelayanan dan mencegah potensi keluhan dari tamu. Dalam hal ini, budaya kerja *hourensou* (報連相) berperan sebagai sarana penghubung antarbagian seperti front office, housekeeping, dan dapur.

Lebih jauh lagi, budaya kerja *hourensou* (報連相) juga mendukung pelatihan dan pengawasan staf baru di industri perhotelan. Karyawan pemula, termasuk pekerja asing, diharapkan aktif bertanya atau berkonsultasi jika menghadapi keraguan, bukan menunggu instruksi atau menyelesaikan masalah secara sepihak. Takeuchi (2019) mencatat bahwa budaya konsultasi terbuka sangat ditekankan untuk mencegah kesalahan layanan yang berdampak langsung pada pengalaman tamu. Oleh karena itu, pelatihan komunikasi menjadi bagian penting dalam proses orientasi kerja, termasuk pembekalan mengenai praktik budaya kerja *hourensou* (報連相).

Namun demikian, penerapan budaya kerja *hourensou* (報連相) di sektor perhotelan tidak lepas dari tantangan, terutama bagi pekerja migran. Perbedaan bahasa, etos kerja, dan pola komunikasi bisa menghambat keterlibatan aktif dalam sistem ini. Kusumoto (2015) menyebut bahwa kendala semacam ini dapat diminimalkan melalui pelatihan berbasis simulasi situasi nyata, seperti penggunaan

skenario layanan pelanggan yang melibatkan pelaporan kepada atasan. Dengan pendekatan ini, pekerja dapat memahami tidak hanya teori, tetapi juga cara praktis menerapkan budaya kerja *hourensou* (報連相) di tempat kerja.

Dalam konteks calon pemegang atau pekerja Indonesia yang akan masuk ke sektor perhotelan Jepang, penguasaan budaya kerja *hourensou* (報連相) menjadi hal krusial. Mereka perlu dibekali tidak hanya dengan pemahaman teori, tetapi juga pengalaman praktis melalui media pembelajaran yang kontekstual. Oleh karena itu, pengembangan video edukatif mengenai budaya kerja *hourensou* (報連相) yang spesifik untuk sektor perhotelan dapat menjadi solusi efektif dalam membantu transisi budaya kerja dan meningkatkan kesiapan profesional.