

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kemajuan tanpa henti dalam jangka panjang telah membawa keragaman dalam peluang bisnis yang luar biasa. Untuk memenuhi tujuan perusahaan, yang mencakup kebutuhan akan karyawan berkualitas, lapangan kerja menetapkan berbagai persyaratan bagi para pelamar. Faktor ini dapat menjadi motivasi bagi para pelamar untuk destacar lebih baik daripada pesaing lainnya., salah satunya dengan mengembangkan kompetensi khusus. Pegawai yang memiliki keahlian khusus mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. SDM yang terdapat dalam suatu organisasi memiliki peran krusial dalam mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien.

Kompetensi bisa didapatkan dengan cara belajar sendiri atau belajar bersama dengan orang yang berpengalaman, baik belajar secara formal ataupun non-formal. Fokus pada belajar secara non-formal seperti belajar di tempat kursus, tempat pelatihan, bimbel dan jenis tempat belajar non-formal lainnya akan tercermin dalam kesuksesan alumni yang berhasil menyelesaikan program pembelajaran atau pelatihan tersebut dan berhasil mengaplikasikannya di lingkungan yang relevan. Dengan demikian, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya memberikan dampak positif pada dirinya sendiri, perusahaan, atau tempat di mana kemampuan tersebut diterapkan, tetapi juga memberikan

dampak pada tempat di mana individu tersebut mendapatkan pembelajaran atau pelatihan.

Lembaga pendidikan non-formal selalu berupaya untuk menyajikan program pembelajaran atau pelatihan terbaik bagi siswa atau peserta, dengan harapan dapat tetap menjaga kepercayaan dalam memperoleh SDM yang unggul. Meskipun demikian, mencapai standar SDM yang unggul jelas bukan suatu usaha yang sederhana. Oleh karena itu, lembaga-lembaga pendidikan non-formal perlu terus melakukan evaluasi, baik terhadap program pembelajaran maupun terhadap tren minat belajar yang relevan dengan perkembangan zaman.

Ada berbagai cara dalam proses pembelajaran atau pelatihan salah satunya yaitu dengan cara *mentoring*. *Mentoring* yang tepat dalam membangun kompetensi sangatlah penting sehingga *mentoring* dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Siswa atau *mentee* (orang yang didampingi mentor) bisa selalu konsisten mengikuti *mentoring*, termotivasi, dampak setelah *mentoring* bisa terasa nyata, dan dapat terus memunculkan ketertarikan untuk meningkatkan *level* kompetensi yang lebih tinggi.

Semua *mentor* pasti memiliki harapan dapat membuat program *mentoring* yang tepat sehingga bisa terus meningkatkan minat belajar *mentee* yang mana *level* kompetensinya tidak berhenti ditengah melainkan bisa terus meningkatkan *level* kompetensinya. Salah satunya yaitu meningkatkan kompetensi pada bidang bahasa asing.

Namun ternyata masih terdapat kesenjangan antara harapan program *mentoring* dengan kenyataan yang ada. Menurut hasil pengamatan, hal ini terjadi di

WaGoMu *Japanese Class Level N5* yang memberikan *mentoring* bahasa Jepang *Level N5* periode ke 3 tahun 2023 yaitu pada bulan Mei hingga bulan Juli yang dilaksanakan secara *online* melalui aplikasi *Zoom*, setiap hari sabtu. Pada periode ke 3 ini terdapat 2 kelas yaitu kelas siang berjumlah 37 orang dan kelas malam berjumlah 39 orang, sehingga total keseluruhan yaitu 76 orang.

Hasil pengamatan yang dilakukan penulis yaitu kehadiran *mentee* di program *mentoring* WaGoMu *Japanese Class Level N5* yang masih kurang baik. Dimana cukup sulit untuk konsisten dalam mencapai kehadiran 80% selama satu bulan *mentoring*. Berikut adalah data kehadiran *mentee Level N5* dari bulan Mei hingga bulan Juli 2023 :

**Tabel 1.1**  
**Data kehadiran Mentee**  
**Periode ke 3 tahun 2023**

	Mei		Juni		Juli	
	kelas sore	kelas malam	kelas sore	kelas malam	kelas sore	kelas malam
	15.00 - 16.30	18.00-19.30	15.00 - 16.30	18.00-19.30	15.00 - 16.30	18.00-19.30
Minggu 1	32	35	28	27	23	24
Minggu 2	28	31	25	24	26	21
Minggu 3	22	23	28	19	21	18
Minggu 4	25	25	23	23	24	20
Total/bulan	107	114	104	93	94	83
Persentase	72%	73%	70%	60%	64%	53%

Sumber : Database PT. WaGoMu Kreatif Asia 2023

Salah satu Upaya yang dilakukan oleh *mentor* agar *mentee* dapat terus hadir disetiap pertemuan yaitu dengan cara *monitoring mentee* melalui chat *whatsapp*. Berikut jadwal *monitoring* yang sudah terlaksana :

**Tabel 1.2**  
**Realisasi *Monitoring***  
**Periode ke 3 tahun 2023**

MONITORING			
	Mei	Juni	Juli
Minggu 1			
Minggu 2			
Minggu 3	√	√	√
Minggu 4			

*Sumber : Database PT. WaGoMu Kreatif Asia 2023*

Namun hasil dari *monitoring* tersebut masih belum bisa meningkatkan kehadiran *mentee* yang diharapkan yaitu mencapai 80%. Hal ini diperkuat dengan adanya data kuesioner pra-Survei yang dibagikan oleh peneliti kepada 30 *mentee* di WaGoMu *Japanese Class Level N5*, berikut data hasil pra survei :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai *Mentoring***

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya	Tidak
		F	F	(%)	(%)
1.	Saya merasa tidak kesulitan berkomunikasi dengan mentor	13	17	43%	57%
2.	Saya merasa mentor memberi penjelasan bahasa Jepang yang sesuai dengan situasi nyata di Jepang	30	-	100%	-

3.	Saya merasa termotivasi mengikuti <i>mentoring</i>	12	18	40%	60%
4.	Saya merasa media pembelajaran mudah diakses/dipahami ( <i>Zoom, Google class, Web J-Class, Youtube, Buku Mina no Nihongo</i> )	14	16	47%	53%
Rata - rata				58%	43%

Sumber : 30 Responden kelas Level N5 2023

Berdasarkan hasil pra-Survei diatas terhadap 30 *mentee* WaGoMu Japanese Class Level N5 mengenai *mentoring* (Tabel 1.3), menyatakan bahwa rata-rata yang diperoleh hasil jawaban tidak mencapai 43%.

Selanjutnya indikasi permasalahan mengenai minat belajar *mentee*. Pada situs dutaimigrasi.com dijelaskan mengenai salah satu syarat kerja di Jepang yaitu memiliki sertifikat bahasa Jepang Level N4. Ditambahkan juga informasi dari situs id.quora.com Manfaat yang dapat diperoleh dari memperoleh sertifikat bahasa Jepang tingkat N4 adalah, dalam beberapa situasi, sertifikat tingkat N4 dapat menjadi persyaratan untuk mendapatkan visa kerja di Jepang. Pada beberapa jenis visa kerja, seperti visa teknis atau visa yang terkait dengan pengajaran bahasa,

kemampuan berbahasa Jepang setidaknya pada tingkat tertentu mungkin menjadi kebutuhan.

Berdasarkan hal diatas, target *mentoring* di WaGoMu *Japanese Class Level N5* yaitu *mentee* dapat dengan mudah memahami dan menjawab soal ujian sertifikat bahasa Jepang secara efektif dan efisien. Untuk itu program *mentoring* WaGoMu *Japanese Class Level N5* diharapkan bisa membawa orang-orang yang belajar bahasa Jepang bisa terus mencapai *level* kompetensi yang sesuai dengan standar yaitu minimal mencapai sertifikat bahasa Jepang *level N4*.

Namun kenyataannya jumlah *mentee level N5* yang lanjut ke kelas *level N4* sulit mencapai target yaitu 25%. Dimana jumlah *mentee level N5* yang lanjut ke kelas *level N4* pada periode ke 3 hanya berjumlah 8 orang sedangkan yang diharapkan yaitu 25% dari 76 *mentee* yaitu sekitar 19 orang untuk bisa lanjut ke kelas *level N4*. Berikut data *mentee level N5* yang lanjut ke kelas *level N4* :

**Tabel 1.4**  
**Data mentee Level N5 to Level N4**

N5 to N4		
Tahun 2023		
		total
Periode 1	Januari - Maret	3
Periode 2	Maret - Mei	6
Periode 3	Mei - Juli	8
Periode 4	Juli - September	4
Periode 5	September - November	-
Periode 6	November - Januari 2024	-

Sumber : Database PT. WaGoMu Kreatif Asia 2023

Pada minat belajar ini peneliti juga melakukan pra-Survei yang dibagikan oleh peneliti kepada 30 *mentee* di *WaGoMu Japanese Class Level N5*, berikut data hasil pra survei:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei Tentang Minat Belajar**

No	Pernyataan	Ya F	Tidak F	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya senang mengikuti kelas bahasa Jepang	14	16	47%	53%
2.	Saya tertarik dengan semua materi bahasa Jepang	10	20	33%	67%
3.	Saya aktif bertanya kepada mentor	9	21	30%	70%
4.	Saya mengerjakan tugas tepat waktu	15	15	50%	50%
Rata - rata				40%	60%

*Sumber : 30 Responden kelas Level N5 2023*

Berdasarkan hasil pra-Survei diatas terhadap 30 *mentee* di *WaGoMu Japanese Class Level N5* mengenai minat belajar (Tabel 1.5), menyatakan bahwa rata-rata hasil jawaban tidak mencapai 60%.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian skripsi ini berjudul “Pengaruh *Mentoring* Terhadap Minat Belajar *Mentee* (Siswa) di WaGoMu *Japanese Class Level N5*”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai fokus dalam penyusunan laporan penelitian., yaitu :

1. Kehadiran *mentee* di program *mentoring* WaGoMu *Japanese Class Level N5* yang masih kurang baik.
2. Mayoritas *Mentee* kurang termotivasi selama *mentoring* berlangsung.
3. Mayoritas *Mentee* kurang aktif bertanya selama *mentoring* berlangsung

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, untuk mencegah perluasan ruang lingkup masalah, penulis membatasi segala hal yang terkait dengan penelitian ini.. Penelitian ini terfokus pada WaGoMu *Japanese Class Level N5*, dimana *mentoring* dan minat belajar *mentee* menjadi pokok permasalahannya.

## 1.4 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada pembatasan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, ada beberapa aspek yang dapat dijadikan sebagai rumusan masalah, diantaranya :

1. Bagaimana *mentoring* di WaGoMu *Japanese Class Level N5*.
2. Bagaimana minat belajar *mentee* di WaGoMu *Japanese Class Level N5*.

3. Bagaimana pengaruh *mentoring* terhadap minat belajar *mentee* di WaGoMu *Japanese Class Level N5*.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, menganalisa serta :

1. Untuk mendeskripsikan *Mentoring* di WaGoMu *Japanese Class Level N5*.
2. Untuk mendeskripsikan minat belajar *mentee* di WaGoMu *Japanese Class Level N5*.
3. Untuk mengukur pengaruh *mentoring* terhadap minat belajar di WaGoMu *Japanese Class Level N5*.

### 1.6 Kegunaan Penelitian

Harapan dari hasil penelitian ini yaitu mampu memberikan keuntungan atau kontribusi seperti berikut:

1. Kegunaan teoritis

Peneliti berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat menambah pemahaman dan memberikan manfaat yang signifikan. Informasi yang ditemukan dapat dijadikan sebagai referensi penting untuk penelitian mendatang, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *mentoring* dan minat belajar *mentee*.

2. Kegunaan Praktis

Penulis berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan rekomendasi yang berguna kepada pihak penyelenggara

