

BAB IV

INTERNALISASI METODE *HORENSOU* DALAM HIMPUNAN

MAHASISWA BAHASA JEPANG UPI

Bab ini membahas bagaimana metode *Horensou*, yang terdiri dari *Houkoku* (melapor), *Renraku* (menghubungi), dan *Soudan* (berkonsultasi) diinternalisasi dan diterapkan dalam kehidupan organisasi HIMABAJA UPI, serta manfaat yang muncul dari praktik tersebut. Dengan menggunakan pendekatan teoritik dari John F. Scott mengenai proses internalisasi (*idea, concept, activities*) dan pendekatan fenomenologi, pembahasan akan dimulai dari penelusuran bagaimana anggota HIMABAJA mulai mengenal, memahami, hingga mempraktikkan metode *Horensou* dalam kegiatan organisasi. Setelah itu, bagian selanjutnya mengurai bagaimana penerapan metode ini berlangsung dalam konteks nyata HIMABAJA, serta manfaat fungsional maupun simbolik yang dirasakan oleh individu maupun kolektif organisasi. Pemisahan ini dimaksudkan untuk menunjukkan keterkaitan antara proses pembentukan kesadaran nilai dan praktik konkret yang memperkuat budaya kerja serta kohesi sosial di lingkungan organisasi kemahasiswaan.

4.1 Proses Internalisasi Metode *Horensou*

Dalam proses pembelajaran di Program Studi Pendidikan Bahasa Jepang UPI, mahasiswa tidak hanya mengkaji bahasa dan budaya Jepang secara teoritis, tetapi juga mempelajari nilai-nilai kerja dan komunikasi Jepang yang hadir dalam kehidupan sehari-hari mereka. Salah satu nilai yang sangat menonjol adalah *Horensou* yang merupakan singkatan dari *Houkoku* (melapor), *Renraku* (menghubungi), dan *Soudan* (berkonsultasi).

Ketiganya membentuk sistem komunikasi yang tidak hanya diperkenalkan sebagai konsep kerja dalam budaya Jepang, tetapi secara perlahan dipelajari mahasiswa dalam konteks organisasi kemahasiswaan sebagai bagian kegiatan informal yakni pada Himpunan Mahasiswa Bahasa Jepang (UPI). Dengan kata lain, *Horensou* telah menjadi nilai penting sebagai metode untuk menerapkan nilai dan perilaku positif yang tumbuh dari pengalaman langsung para mahasiswanya.

Himpunan Mahasiswa Bahasa Jepang (HIMABAJA) Universitas Pendidikan Indonesia merupakan kanal utama tempat berlangsungnya proses internalisasi nilai budaya kerja Jepang, khususnya metode *Horensou* (*Houkoku*, *Renraku*, dan *Soudan*). Sebagai organisasi mahasiswa di tingkat program studi, HIMABAJA tidak hanya memfasilitasi aktivitas kolektif, tetapi juga menjadi arena transmisi nilai dan pembentukan etika kerja. Melalui sistem kaderisasi, kepengurusan, dan komunikasi antaranggota, nilai-nilai *Horensou* dijalankan bukan sekadar sebagai teori, melainkan sebagai sebuah metode yang ditanamkan secara langsung.

Pengalaman awal mahasiswa dalam mengenal *Horensou* umumnya dimulai melalui pengenalan informal, yakni dalam kegiatan kaderisasi HIMABAJA. Informan A mengatakan bahwa pengenalan *Horensou* dilakukan pada saat kaderisasi di himpunan ketika pemberian materi oleh salah satu dosen.

"Jadi pertama kali saya tahu tentang Horensou itu pas alur kaderisasi di himpunan saya. Jadi ada satu alur di mana kita membahas tentang Horensou. Nah, Horensou ini juga dibahas oleh dosen saya sendiri gitu di alur itu. Jadi, Horensou itu kan tentang sistem kerja di Jepang itu kan."

Jepang itu menerapkan sistem itu untuk memperlancar komunikasi mereka ataupun di pekerjaannya kayak gitu.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Selain itu, Informan SU dan ZE merasakan hal yang sama dengan mengatakan bahwa mereka pertama kali dikenalkan *Horensou* oleh kakak tingkat mereka ketika pertama kali bergabung himpunan.

Pada momen ini, *Horensou* hadir sebagai sebuah ide atau istilah asing yang diperkenalkan sebagai bagian dari budaya kerja Jepang. Dalam kerangka teori internalisasi John F. Scott, tahap ini merepresentasikan fase awal masuknya *idea* ke dalam kesadaran sosial individu, yakni ketika suatu konsep dikenali secara kognitif, tetapi belum membentuk pemahaman yang terinternalisasi maupun menjadi praktik nyata. *Idea* bukan sekadar pengenalan intelektual terhadap sebuah konsep, melainkan bentuk awal dari pengalaman simbolik yang muncul melalui pengulangan, tekanan sosial, dan otoritas yang memperkenalkannya

Sebagian besar mahasiswa mengetahui bahwa *Horensou* terdiri dari tiga elemen komunikasi, yakni *Houkoku* (melapor), *Renraku* (menghubungi), dan *Soudan* (berkonsultasi). Namun, pemahaman mereka pada tahap tersebut umumnya masih dangkal. Beberapa mahasiswa bahkan menyangka *Horensou* adalah satu kata tunggal, bukan tiga bagian terpisah, seperti yang disampaikan informan SU dan ZE yang merasa *Horensou* membuat mereka kebingungan dalam praktiknya dikarenakan kosa kata tersebut seperti sebuah akronim semata. Namun setelah mengalami langsung konsekuensi dari miskomunikasi atau ketika ditegur oleh kakak tingkat, mereka mulai memahami nilai penting dari konsep ini. Selain itu,

informan S dan Z mengaku bahwa mereka “hanya tahu definisinya,” dan belum melihat bagaimana *Horensou* dapat memengaruhi dinamika kerja dan hubungan antarindividu dalam organisasi maupun akademik. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Horensou*, dalam tahap awal, masih berada dalam tataran simbolik, seperti terdengar formal, asing dan belum memiliki keterhubungan langsung dengan kehidupan atau pengalaman konkret mereka.

Meskipun pengetahuan ini diperoleh melalui medium informal seperti himpunan, proses internalisasi tidak terjadi dalam ruang hampa. Scott menjelaskan bahwa suatu ide tidak hanya memasuki kesadaran melalui pemahaman intelektual, tetapi juga melalui struktur relasi sosial yang menyertainya. Dalam konteks ini, relasi antara mahasiswa dengan senior di himpunan menjadi media penting dalam menghadirkan dan memahami *Horensou*. Figur senior tersebut tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membawa pemahaman simbolik yang menguatkan makna *idea* dari *Horensou*. Seperti yang disampaikan oleh informan SU bahwa ia sempat keliru sebelum ditegur Sekretaris Jenderal dalam memahami *Horensou*.

“...kamu tuh harus ngelakuin ini ngelakuin itu, terus tuh aku tuh sempet ditegur sama yang Sekretaris Jenderal, sama tetehnya aku ditegur kamu ngelakuin ini ini enggak, terus aku bilang aku lupa...” (Informan SU dalam sesi wawancara 7 Mei 2025).

Selain dimensi simbolik, pengenalan awal terhadap *Horensou* juga menyentuh aspek kognitif. Mahasiswa menyebut istilah tersebut terdengar kaku, rumit, atau membingungkan. Reaksi emosional semacam itu

menunjukkan bahwa pengenalan *idea* bukan sekadar proses kognitif satu arah, tetapi melibatkan dinamika rasa, seperti kewaspadaan, keraguan, bahkan ketegangan sosial. Dalam kerangka Scott, pengalaman kognitif tersebut menandai bahwa *idea* tersebut mulai menyentuh lapisan kesadaran sosial yang lebih dalam, meskipun belum membentuk refleksi konseptual yang matang.

Dalam struktur HIMABAJA, nilai-nilai seperti *Horensou* sering kali diturunkan dari angkatan ke angkatan, tidak selalu melalui materi formal, tetapi lewat pola komunikasi sehari-hari, teguran, atau ucapan informal. Tradisi ini menjadikan *Horensou* bukan hanya konsep baru, melainkan warisan kebiasaan yang dianggap normal. Beberapa informan bahkan menyebut bahwa mereka mengikuti pola komunikasi “meminta saran” karena merasa demikianlah norma tidak tertulis yang berlaku di himpunan.

“Biasanya aku mulai dari pertanyaan. Aku tanya dulu tujuan mereka itu seperti apa. Setelah itu, baru aku kasih pandangan atau saran. Jadi nggak langsung mengkritik, tapi kasih ruang diskusi dulu.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Mereka tidak menyebut istilah *Horensou* secara langsung, tetapi praktik yang mereka jalani mencerminkan pola komunikasi *Horensou* secara implisit. Fenomena ini menunjukkan bahwa *idea Horensou* tidak hanya muncul secara kognitif, tetapi juga melalui kontinuitas simbolik antar generasi dalam organisasi.

Pada titik tersebut pula mulai tampak indikasi dari apa yang disebut Scott sebagai penyesuaian simbolik. Beberapa mahasiswa mengaku bahwa setelah mendengar istilah *Horensou*, mereka mulai bersikap lebih hati-hati

ketika berkomunikasi dengan senior atau pengurus himpunan, meski mereka sendiri belum benar-benar memahami prinsip atau aplikasinya.

“Justru penting banget diterapkan. Karena kalau nggak, orang-orang jadi bertindak impulsif. Misalnya, langsung ngerjain sesuatu tanpa bilang dulu, tanpa diskusi, dan akhirnya harus diulang lagi. Jadi justru harus diterapkan supaya nggak rugi waktu dan tenaga.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Respons tersebut menunjukkan bahwa keberulangan ide *Horensou* dalam ruang sosial mulai memengaruhi tindakan mereka secara tidak langsung. Dengan kata lain, sebelum benar-benar dipahami, *Horensou* telah membentuk pola interaksi tertentu melalui tekanan simbolik dan ekspektasi sosial.

Tahap awal tersebut, meskipun belum mencapai kedalaman reflektif, tetap memiliki signifikansi dalam proses internalisasi berikutnya. Mahasiswa mampu mengingat dengan jelas siapa yang pertama kali memperkenalkan istilah tersebut, dalam konteks apa, dan bagaimana suasana saat itu. Kenangan tersebut menjadi penanda bahwa *Horensou* telah memasuki kesadaran mereka, bukan hanya sebagai istilah kosong, tetapi sebagai sesuatu yang dianggap penting untuk diperhatikan.

Peran lingkungan himpunan dalam proses ini sangat krusial. Senior atau pengurus himpunan sebagai otoritas di organisasi mahasiswa memperkuat dan memberikan pemahaman *Horensou* melalui instruksi informal, pengawasan sosial, dan keteladanan praktis.

“Sangat besar sekali ya kang impact-nya mungkin sebelum kayak sama Senpai itu suka nyebutin Soudan sih sebenarnya adalah Horensou-nya Soudan itu itu tuh jadinya ya apaan sih Soudan gitu apalagi kan baru

banget nih itu beneran berimpact besar banget buat pengetahuan aku gitu....” (Informan SU dalam sesi wawancara 7 Mei 2025).

Horensou tidak hanya hadir sebagai materi yang diberikan di himpunan, melainkan sebagai *idea* yang terus-menerus muncul dalam berbagai ruang sosial, diperbincangkan, diperintahkan, atau bahkan ditegaskan melalui tuntutan organisasi. Meski belum sepenuhnya dipahami, *Horensou* mulai hidup dalam struktur interaksi mahasiswa sejak awal mereka menjadi bagian dari komunitas kampus.

Dengan demikian, pengalaman awal mahasiswa dalam mengenal *Horensou* tidak bisa dilihat sebagai proses pasif atau linier, akan tetapi proses sosial yang kompleks, di mana simbol, otoritas, emosi, dan relasi saling bekerja dalam membentuk kesadaran awal. Dalam titik tersebut menunjukkan proses internalisasi, dengan kata lain saat sebuah ide tidak hanya diketahui, tetapi mulai dirasakan, diresponi, dan diberi tempat dalam ruang interaksi sosial mahasiswa.

Seiring berjalannya waktu, mahasiswa tidak hanya mengenali *Horensou* sebagai istilah asing, tetapi mulai memahami elemen-elemen yang membentuknya. Pada fase tersebut, sesuai dengan teori internalisasi John F. Scott, terjadi transisi dari fase *idea* ke fase *concept*. Dengan kata lain, *Horensou* tidak lagi sekadar diketahui secara simbolik, tetapi mulai dimengerti secara konseptual sebagai prinsip yang memiliki struktur logis dan fungsi tertentu dalam kehidupan sosial dan organisasi.

Mahasiswa pada umumnya mampu menjelaskan bahwa *Horensou* terdiri dari tiga elemen utama, diantaranya *Houkoku* (melapor), *Renraku*

(menghubungi), dan *Soudan* (berkonsultasi). Namun, pemahaman tersebut tidak lagi terbatas pada definisi harfiah. Sehingga, mereka mulai mengidentifikasi perbedaan fungsi antara masing-masing komponen.

Informan A memberikan gambaran perbedaan seperti berikut:

“Kalau dilihat dari maknanya, menurutku Soudan itu paling berbeda. Kalau Houkoku dan Renraku kan kayak satu kesatuan, dan istilahnya juga jarang digunakan secara eksplisit di himpunan. Makanya, banyak orang yang kurang tahu bedanya. Tapi Soudan itu beda banget dan sering dipakai, dan terasa dalam kegiatan sehari-hari.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Pemahaman mahasiswa terhadap *Horensou* menunjukkan bahwa mereka mulai menyadari bahwa ketiga elemen *Horensou* tidak berdiri sendiri, melainkan saling terhubung dan membentuk satu kesatuan yang utuh. Mereka memahami bahwa jika salah satu prinsip dijalankan tanpa yang lain, maka komunikasi tidak akan berjalan efektif. Sebagai contoh, informan ZE mengungkapkan bahwa melapor tanpa berkonsultasi bisa saja hanya menyampaikan informasi, tanpa membangun hubungan lebih. Akan tetapi, hal tersebut dapat menimbulkan kesan bahwa seseorang menghindari tanggung jawab. Kesadaran tersebut mencerminkan bahwa mahasiswa tidak lagi memandang *Horensou* sebagai prosedur komunikasi yang kaku, melainkan sebagai sistem nilai yang saling menopang dan menuntut kehati-hatian dalam praktiknya.

Pada fase *concept*, mahasiswa mulai menempatkan *Horensou* sebagai bahan perenungan personal. Beberapa dari mereka merefleksikan bagaimana *Horensou* mengubah cara berpikir dan bertindak dalam kehidupan himpunan. Ada yang menyatakan bahwa *Horensou* membuat

mereka lebih disiplin dalam menyampaikan informasi, lebih sadar akan pentingnya keterbukaan, dan lebih peka terhadap tanggung jawab komunikasi. Proses ini menunjukkan terjadinya integrasi nilai ke dalam struktur kesadaran individu, di mana *Horensou* tidak hanya dipahami secara teknis, tetapi juga dihayati sebagai metode etis dalam membangun relasi sosial yang sehat.

Namun, pemahaman pada fase *concept* tersebut tidak selalu berjalan mulus. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai bentuk kesalahan penerapan. Beberapa mahasiswa menyamakan *Renraku* dengan *Houkoku* serta menganggap bahwa memberi kabar secara sepintas sudah cukup dianggap sebagai bentuk pelaporan.

“...aku bingung sih kayak Horensou itu apa sih singkatannya dan maksudnya gimana soalnya aku tahu itu cuma bagian Sou doang yaitu Soudan, nggak tahu bagian yang Houkoku Renraku nya...” (Informan SU dalam sesi wawancara 7 Mei 2025).

Selain itu, beberapa dari mereka ada pula yang melakukan *Soudan* hanya sebagai formalitas, bukan sebagai ruang terbuka untuk pencarian solusi bersama. Kesalahan tersebut sebagian besar muncul karena pemahaman yang belum sepenuhnya stabil atau karena tekanan situasional dalam organisasi yang menuntut kecepatan dan efisiensi, sehingga prinsip *Horensou* dijalankan secara setengah hati atau tidak utuh.

Kesalahan-kesalahan tersebut menjadi bagian dari dinamika proses internalisasi itu sendiri. Dalam kerangka Scott, tahap *concept* bukanlah titik akhir yang mutlak, tetapi medan interpretasi yang terbuka terhadap kesalahan, koreksi, dan pembelajaran ulang. Lebih jauh, hal tersebut dapat

dimaknai ketika mahasiswa melakukan kekeliruan dalam penerapannya, di sisi lain mereka juga sedang membangun kerangka reflektif yang memungkinkan mereka untuk memahami lebih dalam nilai di balik *Horensou*. Justru dalam kesalahan itulah berlangsung proses klarifikasi makna, yang memperkuat pemahaman mereka terhadap prinsip tersebut.

Dengan demikian, fase *concept* tersebut menunjukkan bahwa *Horensou* mulai hidup tidak hanya sebagai pengetahuan kognitif, tetapi sebagai konsep sosial yang mulai membentuk kerangka berpikir dan bertindak mahasiswa. Melalui pemahaman interpretasi, koreksi dan revisi, serta refleksi dari kesalahan mahasiswa menunjukkan bahwa *Horensou* telah mulai diinternalisasi pada tataran konseptual. Meski belum selalu konsisten dalam penerapannya, fondasi kognitif dan kesadaran normatif yang terbentuk dalam fase tersebut menjadi dasar penting bagi tahapan internalisasi berikutnya, yakni *activities* di mana *Horensou* benar-benar menjadi bagian dari nilai hidup dan identitas sosial individu.

Pada tahap selanjutnya mahasiswa mulai menjalankan *Horensou* secara sadar dalam keseharian mereka. Hal tersebut merupakan tahapan lanjutan dalam proses internalisasi dalam kerangka John F. Scott disebut sebagai fase *activities*. Di sini, konsep *Horensou* tidak lagi hanya berada dalam tataran pemikiran, melainkan telah dimaterialkan dalam bentuk tindakan nyata, rutin, dan terencana, meskipun tingkat keberhasilan dan konsistensinya bervariasi.

Beberapa mahasiswa mulai membentuk rutinitas sadar dalam menerapkan prinsip-prinsip *Horensou*. Mereka menjadikan aktivitas melapor (*Houkoku*), menghubungi (*Renraku*), dan berkonsultasi (*Soudan*) sebagai bagian dari etika kerja harian, terutama dalam menjalankan tugas atau proyek himpunan. Informan ZE menyebutkan bahwa sebelum menyelesaikan tugas, ia terbiasa mengirim pesan singkat kepada ketua tim untuk mengonfirmasi pemahamannya atas instruksi yang diberikan, lalu menginformasikan perkembangan pekerjaan secara berkala.

“Aku pernah waktu jadi ketua divisi dokumentasi, dekorasi dan lain-lain di proker sidang umum, itu kan saya ibarat punya anak-anak yang kasih terus informasi, kasih terus arahan jadi selain ketua pun saya jadi penghubung antara bawahan saya sama ketua pelaksana gitu. Nah di situ tuh si Horensou-nya tuh benar-bener ngejalanin dari mulai laporan tiap anak-anak yang udah dibagi job desk-nya gitu ya lapor ke saya, saya kumpulin, saya lapor lagi ke ketuplaknya nanti dari ketuplak kasih saran dan mungkin DPM pun memberikan saran, lalu saya kasih tau lagi ke anak-anak.” (Informan ZE dalam sesi wawancara 7 April 2025).

Hal tersebut menunjukkan bahwa *Horensou* telah menjadi tingkah sosial yang dijalankan bukan karena kewajiban formal, tetapi sebagai respons reflektif atas kebutuhan komunikasi yang bertanggung jawab.

Dalam praktiknya, *Horensou* juga terbukti membantu mahasiswa dalam memikul tanggung jawab kolektif. Ketika mahasiswa melapor hasil kerja tepat waktu, menghubungi rekan ketika ada hambatan, dan berkonsultasi jika mengalami kebingungan, mereka memperlihatkan bentuk tanggung jawab sosial yang aktif. Aktivitas tersebut bukan sekadar memenuhi kewajiban administratif, melainkan mencerminkan bentuk partisipasi dalam membangun kepercayaan dan keterbukaan dalam

kelompok. Dari hal tersebut, *Horensou* dapat dipahami sebagai kerangka etika komunikasi yang mulai menunjukkan perannya secara konkret dalam memperkuat internalisasi di lingkungan kampus.

Penerapan *Horensou* tidak terjadi secara sporadis, melainkan sering kali diarahkan oleh sistem komunikasi yang dibentuk dalam struktur himpunan. Dalam hal ini, Ketua HIMABAJA memainkan peran penting sebagai pemberi arah dan pengarah nilai *Horensou*, memastikan bahwa budaya organisasi mencerminkan prinsip kerja yang terstruktur, transparan, dan kolaboratif. Sebagaimana dinyatakan oleh Ketua HIMABAJA,

“Saya harus mulai duluan. Kalau saya sendiri nggak Houkoku, siapa yang mau ikut?” (Ketua HIMABAJA Angkatan 22 dalam sesi wawancara 9 Mei 2025).

Pernyataan ini menegaskan bahwa praktik *Horensou* di tingkat kepengurusan bukan hanya menjadi kebiasaan individu, melainkan dipandu oleh keteladanan dan sistem yang secara sadar dibentuk oleh kepemimpinan. Di sini, internalisasi *Horensou* tidak berhenti pada individu sebagai pelaku, tetapi juga dimediasi oleh struktur organisasi melalui kebijakan komunikasi dan pengawasan nilai. Dalam kerangka teori internalisasi John F. Scott, peran Ketua mencerminkan ekspansi dari tahap *activities* menuju pembentukan sistem nilai yang institusional dan kolektif.

Namun, penerapan *Horensou* tidak selalu berjalan mulus. Dalam beberapa kasus, mahasiswa menghadapi situasi di mana informasi yang seharusnya mereka terima tidak tersampaikan secara utuh atau datang terlambat. Hal ini menimbulkan hambatan koordinasi yang berdampak pada

hasil kerja kolektif. Dalam situasi seperti ini, mahasiswa cenderung mengaktifkan prinsip *Soudan* untuk menyelesaikan masalah, yakni dengan mendiskusikan ulang tujuan dan membangun kesepakatan komunikasi baru dengan pihak terkait. Proses tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa tidak hanya menjalankan *Horensou* sebagai rutinitas formal, tetapi juga memiliki daya reflektif untuk menyesuaikan prinsip tersebut dengan situasi nyata yang berubah-ubah.

Kesulitan juga muncul saat proses konsultasi tidak berjalan sesuai harapan. Ada kalanya mahasiswa merasa *Soudan* mereka tidak direspon dengan baik oleh pihak terkait, atau bahkan ditolak secara halus karena dianggap terlalu sepele. Dalam kondisi seperti itu, mahasiswa mengalami kebingungan, antara tetap berpegang pada prinsip *Horensou* atau mencari jalur komunikasi lain yang lebih efektif. Beberapa informan menyatakan bahwa pengalaman ditolak atau diabaikan dalam berkonsultasi membuat mereka sempat ragu akan efektivitas *Horensou*.

“Terutama pas masa-masa aku jadi bendahara yang di mana itu ngurusin uang yang sangat banyak, pas aku konsultasi ke DPM, terus banyak revisi, banyak pertanyaan, dan harus berdebat juga sama orang-orang yang punya pendapat beda. Jadi capek sih waktu itu. Tapi sekarang aku ngerti, itu proses yang penting juga.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Namun, sebagian besar memilih untuk tetap mencoba dengan pendekatan yang lebih strategis, seperti mencari figur lain yang lebih terbuka atau memperjelas maksud konsultasi mereka secara lebih eksplisit. Praktik tersebut mencerminkan dinamika interpretasi nilai, di mana *Horensou* diuji dalam ketegangan antara paham pribadi dan kenyataan sosial.

Di luar praktik-praktik baku *Horensou*, mahasiswa juga menunjukkan kreativitas dalam menyesuaikan *Horensou* dengan gaya komunikasi mereka sendiri. Hal tersebut memperlihatkan bahwa internalisasi pada tahap *activities* tidak berarti meniru secara kaku model Jepang yang asli, tetapi menerjemahkannya ke dalam bentuk praktik yang kontekstual dan relevan dengan situasi yang ada. Adaptasi tersebut merupakan tanda bahwa nilai *Horensou* telah melekat dalam tubuh tindakan sosial mahasiswa yang dijalankan secara sadar, fleksibel, dan reflektif.

Dengan demikian, fase *activities* dalam proses internalisasi *Horensou* menunjukkan bahwa nilai-nilai tersebut telah bergerak dari ruang ide dan pemahaman menuju tindakan yang nyata. Mahasiswa tidak hanya memahami konsep semata, tetapi juga menjadikannya tingkah laku yang ditafsirkan terus-menerus dalam konteks interaksi sosial mereka. Praktik tersebut tidak selalu ideal, namun di situlah kekuatan utama dari proses internalisasi nilai *Horensou* menjadi bagian dari struktur tindakan yang hidup, tumbuh, dan terus dinegosiasikan maknanya di tengah dinamika komunikasi kampus yang nyata.

4.2 Penerapan dan Manfaat Internalisasi Metode *Horensou* dalam Himpunan Mahasiswa Bahasa Jepang UPI

Metode *Horensou* yakni *Houkoku* (melapor), *Renraku* (menghubungi), dan *Soudan* (berkonsultasi) dalam HIMABAJA tidak hadir sebagai aturan tertulis atau kebijakan resmi, melainkan berkembang melalui praktik sosial yang mengakar dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Pola

ini tidak berdiri kaku, melainkan bersifat cair dan adaptif, membentuk struktur komunikasi informal yang nyata dalam pelaksanaan kegiatan, khususnya program kerja kolektif dan interaksi lintas divisi.

Pada aspek *Houkoku*, budaya melapor muncul dalam bentuk yang sistematis dan terstruktur, seperti yang disampaikan oleh informan S yang menyampaikan bahwa *Houkoku* diterapkan terutama saat HIMABAJA menjalankan agenda besar.

“Kalau di organisasi itu ada bagian perbidangnya tuh bikin proker, misalnya aku bikin proker yang kayak belajar tentang Kagayakashi atau Kaiwa, terus ngajar buat JLPT kaya tes Bahasa Jepang, terus ada juga bikin proker kaya lomba Kanji ya lomba-lomba gitu. Itu lomba akademiknya. Terus ada juga lomba non akademik, namanya Matsuri, itu kaya cosplay-cosplay gitu.” (Informan S dalam sesi wawancara 28 April 2025).

Mahasiswa yang tergabung dalam divisi maupun kepanitiaan terbiasa menyampaikan laporan progres, hambatan, dan kebutuhan kepada ketua pelaksana atau koordinator. Laporan ini memungkinkan pemantauan menyeluruh secara efisien, meskipun dalam divisi teknis seperti acara atau perlengkapan, *Houkoku* sering dilakukan secara lisan setelah kegiatan sebagai bentuk pertanggungjawaban cepat dan praktis. Ini menunjukkan bahwa bentuk laporan disesuaikan dengan sifat kerja masing-masing divisi, antara formal dan informal.

Sementara itu, *Renraku* menjadi bentuk komunikasi yang lebih fleksibel dan responsif. Hal tersebut dilakukan melalui pesan singkat, grup *WhatsApp*, atau interaksi langsung yang memungkinkan aliran informasi tetap terjaga. Dalam situasi yang lebih kompleks, seperti koordinasi

antardivisi, komunikasi ini dijumpai oleh admin atau anggota penghubung yang menyebarkan informasi lintas unit kerja. Informan SU menyatakan bahwa ketika dia menjabat sebagai sekretaris dalam suatu proker, ia menjadi jembatan informasi antar divisi yang berbeda.

“Misal ketika aku sebagai sekretaris, dapat laporan dari sekretaris lain kalau misalnya surat keputusan tuh harus dikeluarkan lagi. Nah itu tuh kan kayak ngasih tahu tuh dapat informasi laporannya itu harus diserahkan. Nah itu nanti kan aku komunikasikanlah ke yang lebih atas aku, entah itu ketuanya atau pengawas dari sekretaris itu sendiri...”
(Informan SU dalam sesi wawancara 7 Mei 2025).

Dalam hal ini, *Renraku* tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme komunikasi, tetapi juga memainkan peran strategis sebagai pengikat antar entitas dalam struktur organisasi.

Dalam penerapan selanjutnya, *Soudan* muncul dalam ruang diskusi yang lebih reflektif, sering kali menjelang pengambilan keputusan atau ketika muncul kebuntuan strategi. *Soudan* juga terjadi dalam ruang-ruang informal yang menjadi titik penting yang merefleksikan budaya musyawarah dan partisipasi sejajar. Konsultasi tidak hanya bersifat vertikal dari anggota ke ketua, tetapi juga horizontal antar rekan sejawat, memperlihatkan nilai kolaboratif yang melekat dalam organisasi.

Meskipun demikian, pelaksanaan *Horensou* dalam HIMABAJA tidak berlangsung seragam di semua konteks. Penerapan hal tersebut sangat bergantung pada ritme organisasi. Pada masa padat kegiatan, seperti menjelang sidang umum atau pelaksanaan program besar, praktik *Horensou* menjadi lebih intens dan terstruktur. Namun, di masa transisi antar kepengurusan atau setelah acara besar selesai, pola ini cenderung melemah.

Ketua HIMABAJA menyebutkan penerapan *Horensou* sangat ditentukan pada keaktifan para anggotanya. Keberlanjutan metode tersebut mulai lambat dan longgar setelah acara besar atau momen penting lainnya. Keberlanjutan penerapan metode ini tampak sangat ditentukan oleh momentum, struktur tim kerja, serta keaktifan figur pemimpin sebagai panutan komunikasi.

Perbedaan karakter antar divisi juga memengaruhi pola *Horensou* yang terbentuk. Divisi administratif seperti sekretaris dan bendahara cenderung konsisten dalam melapor (*Houkoku*), tetapi kurang menonjol dalam koordinasi horizontal atau konsultasi karena ruang kerja mereka yang lebih individual. Sebaliknya, divisi kreatif dan acara, yang sarat kerja kolaboratif, sangat aktif dalam *Renraku* dan *Soudan*, meskipun sering kali kurang tertib dalam dokumentasi pelaporan.

Selain struktur organisasi, relasi sosial antaranggota turut menentukan dinamika komunikasi. Mahasiswa yang memiliki hubungan dekat dengan ketua atau senior cenderung lebih aktif menyampaikan pendapat atau melakukan konsultasi. Sebaliknya, mereka yang merasa berjarak secara relasional, sering kali memilih diam atau bekerja sendiri. Di titik tersebut terlihat bahwa penerapan *Horensou* tidak hanya memerlukan pemahaman prosedural, tetapi juga keberanian sosial dan iklim relasi yang mendukung.

Dari praktik tersebut, muncul berbagai manfaat yang dapat dirasakan bersama. Di tingkat kolektif, *Horensou* membentuk pola

komunikasi yang terbuka dan terkoordinasi, sehingga kerja organisasi menjadi lebih efisien dan terarah. Keterbukaan dalam pelaporan dan komunikasi memungkinkan anggota mengetahui perkembangan lintas divisi, menghindari tumpang tindih kerja, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap jalannya organisasi. Praktik ini secara tidak langsung menumbuhkan rasa saling percaya dan memperkuat kohesi sosial antaranggota.

“Aku pernah waktu jadi ketua divisi dokumentasi, dekorasi dan lain-lain di proker sidang umum, itu kan saya ibarat punya anak-anak yang kasih terus informasi, kasih terus arahan jadi selain ketua pun saya jadi penghubung antara bawahan saya sama ketua pelaksana gitu. Nah di situ tuh si Horensou-nya tuh bener-bener ngejalanin dari mulai laporan tiap anak-anak yang udah dibagi job desk-nya gitu ya lapor ke saya, saya kumpulin, saya lapor lagi ke ketuplaknya nanti dari ketuplak kasih saran dan mungkin DPM pun memberikan saran, lalu saya kasih tau lagi ke anak-anak.” (Informan ZE dalam sesi wawancara 7 Mei 2025).

Selain itu, internalisasi *Horensou* mendorong sikap proaktif. Anggota yang terbiasa dengan *Renraku* dan *Soudan* lebih cepat melaporkan hambatan dan sigap mencari solusi, sehingga pengambilan keputusan di HIMABAJA menjadi lebih cepat, responsif, dan adaptif. Seperti yang disampaikan informan SU dalam menjalankan *Soudan*, dirinya menjadi aktif untuk berdiskusi dan meminta saran.

“...aku tuh ngasih tahu nih ke inti-inti BEMnya aku ngasih tahu nih sekretaris udah ngerjain segini aku laporan aku komunikasikan dan aku konsultasi kira-kira sekretaris perlu bikin apa lagi selain ini...” (Informan SU dalam sesi wawancara 7 Mei 2025).

Efektivitas kerja tim pun meningkat karena semua pihak memiliki pemahaman yang sama atas peran dan tanggung jawabnya, yang

memudahkan koordinasi dan menghindari tumpang tindih kerja. Informan

A menegaskan sebagai berikut:

“Waktu itu, aku sering ngingetin teman-teman soal Soudan. Terutama ke kepala bidang atau anggota yang suka kelewat Soudan. Kayak, “Kamu belum Soudan ya? Ini harus dikabarin.” Karena kalau mereka gak ngasih tahu, itu bisa berdampak ke kami semua juga. Dan itu sering kejadian.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Tidak hanya aspek teknis, internalisasi *Horensou* juga memperkuat loyalitas dan identitas kolektif dalam HIMABAJA. Komunikasi yang dijalankan dengan empati membuat anggota merasa didengar dan dihargai, sehingga mereka tidak sekadar bekerja demi program, tetapi juga merasa memiliki himpunan. Informan S mengungkapkan bahwa dirinya menjadi dihargai dan dapat menghargai proses rekan-rekannya. Dengan begitu, rasa solidaritas dan komitmen terhadap organisasi kian menguat dan menekan potensi disorganisasi.

Manfaat yang paling banyak dirasakan oleh mahasiswa di HIMABAJA ialah peningkatan refleksi diri dan tanggung jawab personal. Informan ZE dengan jujur mengungkapkan bahwa penerapan disiplin dan tanggung jawab bukanlah sesuatu yang mudah, meskipun *Horensou* tampak sederhana secara konsep.

“Disiplin dan tanggung jawabnya ada, meskipun aku pribadi masih belajar. Walau Horensou kelihatannya simpel, tapi saat dijalankan kadang nggak semudah itu. Makanya tanggung jawab jadi poin penting. Untuk disiplin, aku masih belajar, tapi sekarang udah mulai lebih terstruktur dan paham apa yang harus aku kerjakan.” (Informan ZE dalam sesi wawancara 7 Mei 2025).

Dalam ucapannya, terlihat bagaimana proses internalisasi *Horensou* memicu kesadaran mendalam akan pentingnya komitmen pribadi, bukan

sekadar menjalankan prosedur. Ia juga menyebut bahwa tanggung jawab yang dimaksud bukan hanya pada tugas yang tampak, tetapi pada sikap dan mentalitas yang lebih matang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, beberapa informan melaporkan peningkatan kemampuan berpikir kritis dan sistematis sebagai dampak dari proses internalisasi *Horensou*. Informan A dengan gamblang menceritakan perjalanan transformasi pribadi dari seseorang yang mudah menyetujui pendapat orang lain, menjadi pribadi yang lebih reflektif dan waspada sebelum mengambil keputusan.

“Ada banget. Dulu pas awal-awal, aku tuh tipe yang gampang setuju aja. Tapi setelah belajar dari pengalaman, terutama dari kakak-kakak yang sering memberi masukan, aku jadi mikir, ‘Oh ternyata sebelum kita kerjakan sesuatu, harus dipertimbangkan dulu.’ Sekarang aku lebih mikir, nggak bisa asal ambil keputusan.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Perubahan ini bukan hanya soal teknis pengambilan keputusan, tetapi juga menggambarkan proses pembentukan baru yang lebih matang dan kritis, sesuai dengan teori internalisasi John F. Scott. *Horensou* yang sebelumnya hanya sebuah gagasan (*idea*), kini telah menjadi konsep yang dipahami (*concept*), dan akhirnya menjadi aktivitas nyata (*activities*) dalam pola pikir dan tindakan sehari-hari.

Dalam aspek relasional, internalisasi *Horensou* juga berdampak pada kualitas komunikasi interpersonal yang dirasakan oleh informan S dan Z. Mereka mengakui bahwa kebiasaan melakukan *Renraku* secara sopan dan tepat waktu membuat komunikasi dengan senior mauun kerabat dalam himpunan lebih lancar.

“Kita juga sering kasih tahu adik-adik himpunan buat jangan lupa konsultasi, karena kalau salah satu nggak komunikasi, bisa berantakan kerja tim,” (Informan Z dalam sesi wawancara 28 April 2025).

Mereka melihat *Horensou* bukan hanya sebagai aturan formal, tetapi sebagai budaya yang perlu diteruskan dan diwariskan agar organisasi berjalan efektif dan harmonis. Hal ini memperlihatkan kesadaran kolektif yang tumbuh dalam kalangan anggota untuk menjaga keberlangsungan nilai-nilai komunikasi yang baik.

Lebih jauh lagi, Informan A menekankan pentingnya *Soudan* dalam menjaga keharmonisan kerja tim,

“Aku sering ingetin temen-temen buat jangan lupa konsultasi, jangan sampai kerja sendiri-sendiri karena itu bisa bikin tim terganggu. Kalau ada yang bingung, mending tanya atau diskusi dulu daripada salah langkah.” (Informan A dalam sesi wawancara 5 Mei 2025).

Hal tersebut menunjukkan bahwa internalisasi *Horensou* telah membentuk sikap proaktif dan tanggung jawab kolektif, bukan hanya individual. Kesadaran akan dampak tindakan satu orang terhadap keseluruhan tim menjadi indikator penting dalam membangun etos kerja dan komunikasi yang sehat di lingkungan organisasi.

Dengan demikian, praktik *Horensou* dalam HIMABAJA bukan hanya menunjang keberlangsungan kerja organisasi secara efektif, tetapi juga memainkan peran penting dalam pembentukan karakter, mentalitas, dan etos kerja anggota secara kolektif maupun personal. Selain itu, internalisasi metode *Horensou* memberikan manfaat nyata pada dimensi kehidupan mahasiswa dalam kehidupan himpunan. *Horensou* menjadi lebih dari sekadar konsep komunikasi kerja, akan tetapi menjadi metode dan nilai

yang membentuk kesadaran, memperkuat tanggung jawab, dan menata ulang cara mahasiswa berinteraksi, berpikir, dan mengambil keputusan dalam himpunan.

