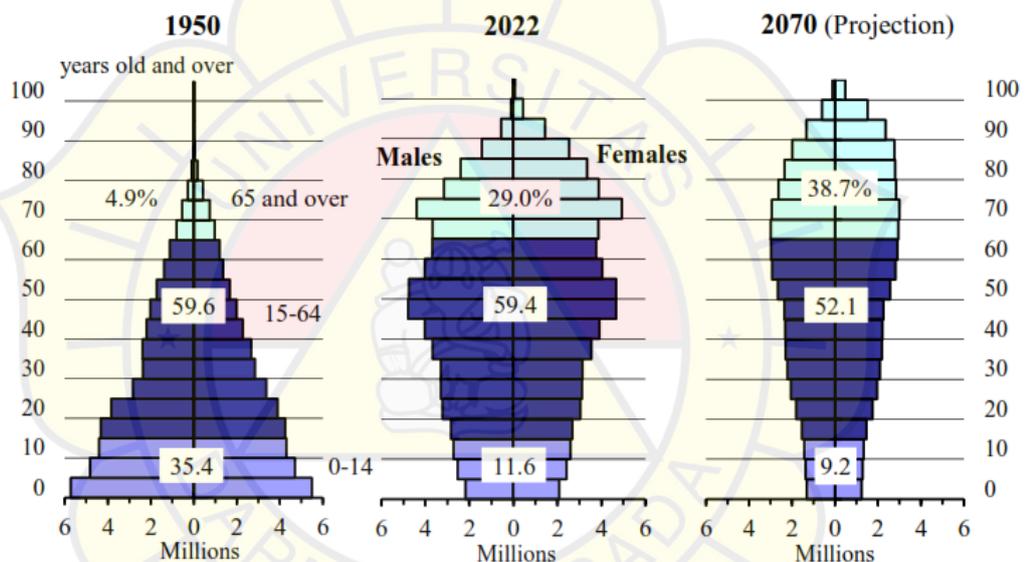


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Jepang merupakan negara yang maju di dunia yang memiliki beberapa masalah sosial yang dialami, salah satu yang paling terkenal adalah penurunan populasi warga muda Jepang atau masalah demografi, hal tersebut dibuktikan dengan data grafik piramid umur periode 1950, 2022, dan Proyeksi 2070 yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 1. 1 Data Statistik Grafik Piramida Usia Masyarakat Jepang Periode Tahun 1950, 2022, dan Proyeksi 2070



Sumber: Statistics Bureau of Japan, "Statistical Handbook of Japan, 2023"

Berdasarkan data pada gambar diatas, tahun 1950 Jepang mempunyai bentuk standar piramida yang alasnya lebar (usia muda yang relatif banyak). Kemudian, karena angka kelahiran dan angka kematian telah menurun, bentuknya telah mengalami perubahan yang drastis. Pada tahun 2022, penduduk usia 65 tahun ke atas adalah 36,24 juta orang, yaitu 29,0% dari total populasi. Angka tersebut menunjukkan rekor tertinggi sejak tahun tahun sebelumnya. (Statistics Bureau of Japan, "Statistical Handbook of Japan, 2023").

National Institute of Population and Social Security Research, dalam Japan Fact Sheet (1980), presentase orang Jepang yang tidak menikah antara usia 25 dan 29 tahun adalah 24,0% untuk wanita dan 55,1% untuk pria. Kemudian pada tahun 2005, angka persentasenya naik menjadi 59,9% untuk wanita 72,6% untuk pria (web-japan.org). Dengan meningkatnya angka orang yang tidak menikah akan semakin memperparah fenomena menurunnya jumlah angka kelahiran di negara Jepang.

Kemudian pada akhir tahun 1980-an, perekonomian Jepang berkembang pesat karena bank memberikan pinjaman secara berlebihan. Namun, ketika terjadi inflasi karena nilai dollar dunia naik, pinjaman yang diberikan bank menjadi utang macet yang sangat besar dikarenakan rakyat tidak dapat mengembalikan pinjaman bank. Fenomena tersebut dikenal dengan sebutan *Asset Bubble Price* (Yoshitomi,1998)

Setelah berakhirnya fenomena *Asset bubble price* pada sekitar tahun 1991 Jepang berada pada periode pertumbuhan ekonomi hanya sedikit atau tidak ada sama sekali. Meskipun kondisi perekonomian Jepang saat itu sudah diperbaiki dalam kurun waktu yang berbeda. Kemudian Jepang mengalami deflasi berkepanjangan pada tahun berikutnya, struktural tenaga kerja mengalami perubahan. Salah satunya adalah menurunnya jumlah pekerja laki-laki usia 25-34, 35-44, 45-54. Hal itu dikarenakan mulai adanya persaingan dalam dunia pekerjaan contohnya adalah dimana mulai meningkatnya pekerja paruh waktu yang didominasi oleh perempuan dan lanjut usia. Kemudian sekitar tahun 1993 – 2005, banyak para pencari kerja yang tidak dapat menemukan pekerjaan yang mereka inginkan, sehingga mereka meninggalkan dunia pekerjaan begitu saja (Labor Situation in Japan and its Analysis, 2016).

Menurut sebuah organisasi yang melakukan analisis dalam berbagai isu publik yang bernama *Think Tank*, menjelaskan bahwa untuk mencapai perkiraan pertumbuhan ekonomi, pemerintah Negara Jepang membutuhkan sekitar empat kali lebih banyak pekerja asing di tahun 2040. Negara Jepang menempati posisi ke 20 untuk pertumbuhan ekonomi negara di Benua Asia, dengan keterangan

pertumbuhan ekonomi terakhir berada pada angka 1,30% berdasarkan data referensi Bulan Maret tahun 2023, sementara Negara Indonesia memiliki pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dengan keterangan pertumbuhan ekonomi terakhir berada di angka 5.03% berdasarkan referensi Bulan Maret tahun 2023. Pertumbuhan ekonomi tersebut didukung dari penyaluran tenaga kerja dari luar Negara Jepang. Salah satu penyumbang tenaga kerja ke Jepang adalah Tenaga Kerja asal Indonesia (CNBC Indonesia, 2023).

Menurut Encyclopedia of Japan (Nipponica) definisi pekerja asing dijelaskan sebagai berikut.

外国人労働者とは、自国ではなくほかの国で就労する労働者のこと。移住労働者や移民労働者と呼ばれる場合もあります。しかし外国人労働者が必ずしも移住のような長滞在者とは限りません。

外国人労働者は、合法就労者期と不法就労者の2種類にわかれており、その違いは下記のとおりです。

1. 合法就労者：在留資格を取得している外国人労働者。労働者の身分や滞在目的に問題がなく、他国で一定範囲内の労働が認められている
2. 不法就労者：在留資格を持っていないため、雇用した企業は入管法（出入国管理および難民認定法）違反と見なされて罰則を受けてしまう

Gaikokujinrōdōsha to wa, jikokude wanaku hoka no kuni de shūrō suru rōdōsha no koto. Ijū rōdōsha ya imin rōdōsha to yoba reru baai mo arimasu. Shikashi gaikokujinrōdōsha ga kanarazushimo ijū no yōna chōki taizai-sha to wa kagirimasen.

Gaikokujinrōdōsha wa, gōhō shūrōsha to fuhō shūrōsha no ni shurui ni waka rete ori, sono chigai wa kaki no tōridesu.

1. *Gōhō shūrōsha: Zairyū shikaku o shutoku shite iru gaikokujinrōdōsha. Rōdōsha no mibun ya taizai mokuteki ni mondai ga naku, takoku de Ittei han'i-nai No rōdō ga mitome rarete iru.*
2. *Fuhō shūrōsha: Zairyū shikaku o motte inai tame, koyō shita kigyō wa nyūkan-hō (shutsunyūkoku kanri oyobi nanmin nintei-hō) ihan to minasa rete bassoku o ukete shimau.*

Pekerja asing adalah pekerja yang bekerja di negara lain dan bukan di negaranya sendiri. Mereka juga dapat disebut sebagai *rōdōsha* atau *imin rōdōsha*. Namun, pekerja asing belum tentu penduduk jangka panjang seperti imigran.

Pekerja asing dibagi menjadi dua jenis: pekerja legal dan pekerja ilegal. Perbedaannya adalah sebagai berikut.

1. Pekerja legal adalah Pekerja asing yang telah memperoleh status tempat tinggal. Tidak ada masalah dengan status atau tujuan tinggal pekerja, dan bekerja dalam kisaran tertentu di negara lain diperbolehkan.
2. Pekerja ilegal adalah Karena mereka tidak memiliki status tempat tinggal, perusahaan yang mempekerjakan mereka dianggap melanggar Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan Pengakuan Pengungsi dan dikenakan hukuman.

Berdasarkan penjelasan definisi pekerja asing menurut Encyclopedia of Japan (Nipponica) dapat disimpulkan bahwa pekerja asing merupakan pekerja yang bekerja diluar negara asal nya sendiri. Pekerja asing tersebut dikelompokan menjadi pekerja legal dan pekerja ilegal. Pekerja ilegal adalah pekerja asing yang resmi, dengan kata lain telah memperoleh status tempat tinggal, tempat tujuan bekerja, maupun jangka waktu bekerja dalam kisaran waktu tertentu. Sedangkan pekerja ilegal adalah pekerja asing yang tidak resmi, dengan kata lain tidak memperoleh status tempat tinggal. Perusahaan yang mempekerjakan mereka akan diberikan sanksi sesuai dengan undang undang yang berlaku.

Berdasarkan data dari Bank Indonesia pada tahun 2016, jumlah pekerja Indonesia di Jepang menyentuh angka 24 ribu jiwa. Jumlah ini cukup stabil hingga tahun 2019 lalu memasuki tahun 2020 mengalami penurunan yang drastis menjadi 7 ribu jiwa karena wabah Covid-19. Kemudian bertahap mengalami kenaikan kembali ada pertengahan 2021 menjadi 11 ribu hingga 17 ribu pada tahun 2023. (*Indonesian Economic and Financial Statistics, Bank Indonesia*). Seperti data pada grafik di bawah ini

Grafik 1. 1 Jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Negara Jepang (Dalam Ribuan)



Sumber: Bank Indonesia (<https://www.bi.go.id>)

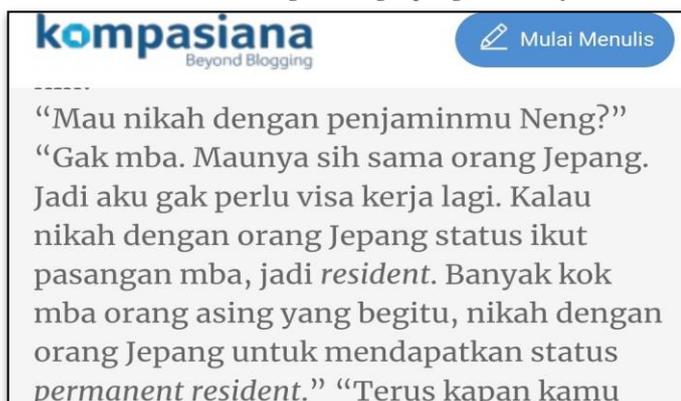
Berdasarkan grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah pekerja menurun karena virus covid-19 namun tetap mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi warga negara Indonesia untuk bekerja di Negara Jepang masih ada. Terdapat beberapa faktor yang memotivasi seseorang warga negara Indonesia untuk bekerja di Negara Jepang sekalipun mereka harus hidup di suatu Negara dengan bahasa, budaya, etos kerja, lingkungan yang sangat berbeda dengan Indonesia.

Priyadi (2019), menjelaskan terdapat beberapa faktor yang memotivasi WNI untuk bekerja di Jepang, yaitu :

1. Faktor Ekonomi, Peneliti menjelaskan bahwa bekerja di Negara Jepang memiliki tawaran pendapatan yang cukup tinggi dibandingkan dengan di Indonesia.
2. Faktor Lingkungan, Pergi ke Jepang memiliki kesempatan untuk belajar hidup mandiri, karena berbagai pekerjaan di Jepang umumnya dilakukan sendiri.
3. Faktor Kemajuan Teknologi, Negara Jepang dikenal sebagai negara yang memiliki perkembangan pesat dalam teknologi
4. Faktor Sosial dan Budaya, keanekaragaman budaya Jepang yang belum pernah ditemui di Indonesia

Berdasarkan uraian pada penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar warga Negara Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri memiliki dorongan motivasi yang berlandaskan dari kebutuhan ekonomi. Namun, apabila melihat perkembangan jaman dan kondisi sosial media sekarang, terdapat beberapa gambaran motivasi lain dari warga Negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Berikut adalah bukti dari salah satu warga Negara Indonesia yang memiliki dorongan motivasi selain dari kebutuhan ekonomi.

Gambar 1. 2 “Nikah dengan orang Jepang, status terjamin!?”



Sumber : Kompasiana.com

Menurut dialog pada gambar diatas, menjelaskan bahwa ada masyarakat indonesia yang memiliki keinginan untuk menikah dengan orang Jepang. Menurut beliau apabila menikah dengan orang Jepang akan mendapatkan beberapa keuntungan , contohnya adalah status *permanent resident* tanpa memerlukan “Visa Kerja” untuk bekerja di Negara Jepang. Menurut Wikipedia *permanent resident* atau tinggal tetap dalam bahasa Indonesia mengacu pada status visa seseorang, ia diperbolehkan hingga tanpa batas untuk menetap di dalam suatu negara walaupun bukan warga negara tersebut.

Gambar 1. 3 Potongan Gambar dari Video “Peserta Magang di Jepang Mempunyai Kesempatan Menikah Dengan Cewek Jepang!!”



Sumber : Youtube.com (EDY PENY)

Berdasarkan potongan gambar dari video pada channel EDY PENY, menjelaskan bahwa, pada dasarnya wanita di Jepang enggan untuk menikah karena terdapat peraturan untuk mengubah nama keluarga mengikuti suami. Sedangkan demikian, apabila wanita Jepang menikahi laki-laki dari luar negaranya (Indonesia)

akan lebih memudahkan karena tidak perlu merubah nama keluarga, melainkan pria atau suami yang mengikuti nama keluarga perempuan. Fenomena tersebut akan menjadi kesempatan bagi warga Negara Indonesia untuk bekerja di Negara Jepang dan menikah dengan perempuan Jepang.

Hal tersebut tidak hanya dirasakan oleh satu orang saja, melainkan banyak warga Negara Indonesia merasakan hal yang sama. Hal tersebut dibuktikan dari hasil diskusi dengan beberapa rekan yang memiliki minat atau motivasi yang serupa, namun faktor tersebut belum dijabarkan secara ilmiah. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai faktor tersebut yang memotivasi masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri, dengan contoh Negara Jepang bagi para pencari kerja atau bahkan yang sudah bekerja di Negara Jepang

1.2 Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan hasil dari pencarian peneliti, ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini, penelitian tersebut digunakan sebagai bahan referensi awal untuk melakukan penelitian ini. Penelitian pertama dari Jurnal Priyadi (2019) dengan judul “Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang : Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee”. Penelitian kedua dari Jurnal Soemitra (2023) dengan judul “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Masyarakat Bekerja Ke Luar Negeri (Studi Kasus: Dusun XII, Desa Tebing Tanjung Selamat, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat)”.

Penelitian pertama dari Jurnal Priyadi (2019) menguraikan tentang motivasi tenaga kerja Indonesia di Jepang agar mereka dapat bertahan di Jepang dan menyelesaikan kontrak visa magangnya selama tiga tahun di lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerja yang memiliki berbagai macam perbedaan. Seperti kebiasaan hidup, budaya, bahasa dan etos kerja. Pada penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi tidak semata-mata di latar-belakangi oleh mengumpulkan uang dan materi. Menambah wawasan dan mencari pengalaman hidup baru juga menjadi motivasi yang dominan pada trainee Indonesia di Jepang. Persamaan pada penelitian ini adalah membahas mengenai faktor motivasi masyarakat Indonesia di

Jepang. Perbedaan adalah penelitian ini menggambarkan secara ilmiah mengenai motivasi sekunder yang mempengaruhi masyarakat Indonesia untuk bekerja di Jepang.

Penelitian kedua dari Jurnal Soemitra Tahun (2023) Membahas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi masyarakat lebih memilih bekerja di luar negeri. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu pendapatan berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bekerja di luar negeri. Semakin tinggi pendapatan yang maka akan semakin banyak masyarakat Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Hal inilah salah satu faktor yang membuat tenaga kerja Indonesia semakin tinggi tiap tahunnya. Persamaan pada penelitian ini adalah membahas mengenai faktor motivasi masyarakat Indonesia di Jepang. Perbedaan adalah penelitian ini menggambarkan secara ilmiah mengenai motivasi sekunder yang mempengaruhi masyarakat Indonesia untuk bekerja di Jepang.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Usia muda di Negara Jepang mengalami penurunan
2. Masalah demografi menurunnya usia muda mempersulit pemerintah untuk meningkatkan perekonomian setelah terjadi inflasi
3. Motivasi sekunder yang mempengaruhi motivasi warga Indonesia untuk bekerja di Jepang belum tergambarkan secara ilmiah

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan latar belakang, faktor yang mendorong motivasi terbagi menjadi faktor primer dan faktor sekunder. Faktor Primer terdiri dari faktor ekonomi dan faktor lingkungan masyarakat, sedangkan Faktor Sekunder terdiri dari faktor kebutuhan dan faktor harapan. Segala jenis faktor di luar yang sudah disebutkan, tidak termasuk ke dalam variabel pada penelitian ini

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apa faktor sekunder yang mempengaruhi motivasi warga Negara Indonesia untuk mencari pekerjaan di Negara Jepang?
2. Bagaimana faktor sekunder tersebut bisa mempengaruhi motivasi warga negara Indonesia untuk mencari pekerjaan di Jepang?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui faktor-faktor sekunder yang mempengaruhi Motivasi Warga Negara Indonesia untuk mencari pekerjaan di Negara Jepang
2. Mengetahui alasan mengapa sebagian Warga Negara Indonesia memilih faktor tersebut sebagai motivasi untuk bekerja di Negara Jepang

1.7 Landasan Teori

Penelitian ini akan membahas beberapa teori dari berbagai ahli sebagai dasar dari pemahaman teori terkait faktor yang mempengaruhi motivasi warga Negara Indonesia untuk bekerja di Negara Jepang. Beberapa teori yang digunakan sebagai berikut :

1.7.1 Definisi motivasi

Menurut Umam (2012:159) motivasi adalah dorongan seorang manusia untuk mulai berperilaku dan bertindak. Kemudian dalam kehidupan sehari-hari, motivasi dapat dikatakan sebagai hal yang dapat memberi dorongan kepada seorang pekerja sehingga mereka bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani. (Saydam, 2000 : 326).

Mulyasa (2004:112) dalam Husniawati (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah penarik tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Kemudian, Menurut Sardiman (2011:73) bahwa "motivasi diartikan sebagai kekuatan penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan".

Motivasi berfungsi sebagai pendorong munculnya suatu perbuatan atau tindakan karena tanpa motivasi dalam diri seseorang maka tidak akan muncul suatu perbuatan seperti berusaha dan bekerja. Motivasi juga berfungsi sebagai pengarah dan penggerak, artinya mengarahkan suatu perbuatan ke tujuan yang diinginkan, dan motivasi berfungsi sebagai penggerak. Dengan kata lain, seberapa besar motivasi menentukan cepatnya suatu pekerjaan. (Oemar 2010).

1.7.2 Faktor – Faktor motivasi

Menurut Husniawati (2017), faktor motivasi dibagi menjadi 2 yaitu faktor primer dan sekunder. Dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Sekunder

Faktor sekunder merupakan faktor faktor yang terdapat di dalam diri individu itu sendiri atau bisa disebut sebagai faktor intrinsik. Dalam hal ini faktor sekunder dibagi menjadi dua yaitu kebutuhan dan harapan pribadi.

a. Faktor Kebutuhan

Faktor kebutuhan meliputi sesuatu yang dibutuhkan seseorang untuk bertahan hidup serta untuk mendapatkan kenyamanan dan kesejahteraan.

b. Faktor Harapan

Faktor harapan merupakan bentuk cita-cita, atau keinginan seseorang. Kemudian seseorang tersebut percaya bahwa hasil tersebut mempunyai nilai baik bagi dirinya.

2. Faktor Primer

Faktor primer yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan luar dan dapat mempengaruhi motivasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk bekerja ke luar negeri atau bisa disebut dengan faktor ekstrinsik. Faktor primer tersebut meliputi kondisi ekonomi keluarga dan kondisi lingkungan masyarakat.

a. Faktor ekonomi

Ekonomi seseorang dalam kehidupan sehari-hari berhubungan dengan adanya sumber penghasilan.

b. Faktor lingkungan masyarakat

Ruang lingkup seseorang dalam berinteraksi dan bersosialisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas.

Berdasarkan penjelasan terkait faktor-faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa Faktor Primer dapat dikatakan juga sebagai faktor ekstrinsik. Hal itu dikarenakan Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang datang dari luar diri seseorang, adanya dorongan dari luar membuat seseorang untuk termotivasi bekerja di Jepang, contohnya seperti pengaruh lingkungan sekitar atau kondisi ekonomi keluarga. Sementara itu Faktor Sekunder dapat dikatakan sebagai faktor intrinsik, karena faktor intrinsik merupakan dorongan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, contohnya seperti keinginan untuk berpergian ke luar negeri atau menikah dengan warga Negara Jepang.

1.7.3 Jenis – Jenis visa kerja di Negara Jepang

Di Jepang, terdapat beberapa jenis visa kerja yang dapat diperoleh oleh warga asing sesuai dengan keperluan dan kondisi mereka. Diantaranya adalah :

1. Tokutei Ginou (特定技能)

Menurut laman blog Jepang jc.harmony.com, definisi Tokutei Ginou antara lain sebagai berikut.

特定技能とは、日本の深刻な人手不足の状況に対応するため、一定の専門性・技能を持った即戦力となる外国人を受け入れることを目的とした制度です。

Tokutei ginō to wa, Nihon no shinkokuna hitodebusoku no jōkyō ni taiō suru tame, ittei no senmon-sei ginō o motta sokusenryoku to naru gaikoku hito o ukeireru koto o mokuteki to shita seidodesu.

Tokutei Ginou adalah sistem yang ditujukan untuk menerima orang asing yang memiliki tingkat keahlian dan keterampilan tertentu serta siap bekerja untuk merespons situasi kekurangan tenaga kerja yang serius di Jepang.

Berdasarkan penjelasan dari blog Jepang jc.harmony.com dapat disimpulkan bahwa Tokutei Ginou memiliki arti Specified Skilled Worker atau dengan kata lain pekerja dengan kemampuan yang spesifik. Tokutei Ginou bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kekurangan tenaga kerja di Jepang.

2. Senmonka (専門家)

Menurut kamus Bahasa Jepang dalam laman dictionary.goo.ne.jp, definisi Senmonka antara lain sebagai berikut.

専門家とはある特定の学問・事柄を専門に研究・担当して、それに精通している人。

Senmonka to wa aru tokutei no gakumon kotogara o senmon ni kenkyū tantō shite, soreni seitsū shite iru hito.

Pakar adalah orang yang ahli dalam meneliti dan membidangi bidang atau materi akademik tertentu serta menguasainya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan dari kamus Bahasa Jepang dalam laman dictionary.goo.ne.jp dapat disimpulkan bahwa senmonka adalah jenis visa untuk kategori pakar atau skill *expert*. Pakar itu sendiri adalah orang yang menguasai suatu bidang tertentu dengan baik.

3. Gijinkoku (技術・人文知識・国際業務)

Menurut laman Jepang visaoffice.jp, definisi Gijinkoku antara lain sebagai berikut.

技術・人文知識・国際業務ビザとは、企業や団体等と契約し、本務職やエンジニアなど専門的・技術的素養を必要とする。いわゆるの外国人が取得できるビザです。

Gijutsu jinbun chishiki kokusai gyōmu biza to wa, kigyō ya dantai-tō to keiyaku shi, honmu-shoku ya enjini a nado senmon-teki gijutsu-teki soyō o hitsuyō to suru. Iwayuru no gaikoku hito ga shutoku dekiru bizadesu.

Visa Gijutsu, jinbun chishiki, kokusai gyōmu adalah visa yang memerlukan kontrak dengan perusahaan atau organisasi, dan memerlukan pengetahuan khusus/teknis seperti manajer umum atau insinyur. Visa tersebut adalah visa untuk orang asing.

Berdasarkan penjelasan dari visaoffice.jp, dapat disimpulkan bahwa Gijinkoku adalah singkatan dari Gijutsu (insinyur), jinbun chishiki (spesialis humaniora), kokusai gyōmu (bisnis internasional). Visa tersebut adalah visa yang diperoleh dari orang asing yang memerlukan pengetahuan yang khusus seperti contohnya manajer umum atau insinyur.

1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini berupa penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang cenderung menggunakan analisis. Metode ini digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2013 ; 7). Peneliti sendiri menjadi instrumen dari penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner dan kepustakaan. Data diperoleh melalui kuisisioner, media literatur buku, web, dan jurnal yang berasal dari situs resmi. Selanjutnya dilakukan pengolahan data atau analisis data dan disajikan dalam bentuk sistematis.

Teknik kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket cetak maupun elektronik yang berupa daftar pertanyaan yang diajukan. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebuah pertanyaan lisan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberi jawaban. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang sangat efisien bila peneliti tahu variabel yang akan diukur dan tahu hipotesis apa yang bisa diharapkan dari responden tersebut. (Sugiyono, 2013 : 142).

Teknik kuisisioner digunakan untuk mendapatkan data tentang faktor yang mempengaruhi Motivasi masyarakat Indonesia untuk mencari pekerjaan di Negara Jepang. Kuisisioner disebarkan kepada 50 anggota LPK (Lembaga Pelatihan Kerja), dan 50 TKI yang sudah bekerja di Jepang.

1.9 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menggunakan metode penelitian digunakan untuk meneliti obyek yang alamiah, dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner. Teknik pengumpulan data yang efisien bila

peneliti tahu variabel yang akan diukur dan tahu hipotesis apa yang bisa diharapkan dari responden tersebut sehingga dapat menyelesaikan secara detail perihal masalah faktor-faktor sekunder yang mempengaruhi motivasi masyarakat Indonesia untuk bekerja di Negara Jepang.

2. Manfaat Praktis

Bagi pembaca penelitian ini akan mengetahui perihal faktor faktor sekunder yang mempengaruhi motivasi pekerja Indonesia untuk bekerja di Jepang dari sudut pandang calon pekerja migran, dan pekerja migran yang sudah di Jepang

1.10 Sistematika Penelitian

Skripsi ini terdiri dari 4 Bab, dimana dalam setiap bab terdapat klasifikasi pembahasan masing-masing, dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN Bagian ini berisi penjelasan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA Bab ini berisi penjelasan teori terkait motivasi, kondisi dunia kerja di Jepang, masalah sosial kekurangan tenaga kerja di Jepang dan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja di Jepang.

BAB III FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI MASYARAKAT INDONESIA UNTUK BEKERJA DI JEPANG Bab ini merupakan analisis dan hasil analisis dimana pada bab ini peneliti melakukan analisa dari data yang sudah didapatkan melalui kuisisioner cetak atau elektornik yang sudah disebar. Analisis data dilakukan dengan sudut pandang teori motivasi.

BAB IV KESIMPULAN Pada bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian, jawaban atau penjelasan dari permasalahan terkait motivasi pekerja atau calon pekerja migran yang berada di Jepang atau akan berangkat ke Jepang. Kemudian saran dan masukan dari terkait keberlanjutan tema penelitian ini.