

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi telah mengubah secara mendasar peta ekonomi dunia dengan membangun jaringan perdagangan dan industri yang saling terhubung. Kemajuan dalam ekonomi global dan teknologi digital telah menghilangkan batasan geografis tradisional, menghasilkan pasar tenaga kerja yang dinamis dan terintegrasi secara internasional. Menurut Castles dan Miller (2017: 9-10), mobilitas tenaga kerja antar negara kini menjadi komponen penting dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja global, terutama di negara-negara yang mengalami kesenjangan demografis. Pergerakan tenaga kerja internasional tidak hanya dipicu oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kemajuan teknologi dan perubahan demografis di seluruh dunia. Situasi ini menciptakan baik peluang maupun tantangan bagi negara-negara dalam mengelola aliran migrasi tenaga kerja di mana keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan pasar kerja dan perlindungan hak-hak pekerja migran menjadi isu yang sangat penting dalam pengelolaan global.

Jepang, sebagai kuasa ekonomi dan industri maju dunia, saat ini menghadapi tantangan serius terkait *aging population*, atau peningkatan populasi lanjut usia yang disertai dengan rendahnya tingkat kelahiran. Fenomena *aging population* di Jepang dibuktikan dengan data dari The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) 2022, *Demographic Changes in Asia and The Pacific*, bahwa Jepang memiliki penduduk yang berusia 65 tahun berjumlah lebih dari 37,072 orang dan mempunyai persentase 30,1% di tahun 2023 (Eryano et al., 2023, pp. 29–30). Fenomena *aging population* ini berdampak signifikan pada lima aspek utama pembangunan Jepang. Pertama, sektor ekonomi mengalami tekanan karena berkurangnya tenaga kerja produktif, menyebabkan penurunan *output* nasional. Kedua, kapasitas industri mengalami degradasi signifikan karena kesulitan mempertahankan tingkat produksi optimal seiring dengan menyusutnya angkatan kerja. Ketiga, terjadi peningkatan substansial dalam investasi teknologi otomatisasi sebagai sektor industri. Keempat, mobilitas tenaga kerja domestik mengalami

keterbatasan struktural akibat dominasi populasi lanjut usia yang memengaruhi dinamika pasar kerja nasional. Kelima, pasar tenaga kerja menghadapi ketidakseimbangan fundamental antara tingginya permintaan tenaga kerja dan terbatasnya ketersediaan pekerja produktif (Widiyasari et al., 2023: 117). Sholihin (2022) menegaskan bahwa kondisi ini mengakibatkan penurunan investasi dan produktivitas nasional yang kemudian berdampak pada perlambatan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Kondisi ini membuka peluang bagi tenaga kerja Indonesia untuk mengisi kesenjangan di pasar tenaga kerja Jepang. Melalui berbagai program kerja sama bilateral, termasuk program pekerja spesifik, Indonesia dapat memanfaatkan momentum ini untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja dalam pasar global, khususnya di sektor-sektor yang mengalami kekurangan tenaga kerja di Jepang.

Menurut Teikoku Databank Ltd (2024), kebangkrutan tenaga kerja :

「従業員の退職や採用難、陣経費高騰などを原因と「人手不足倒産」の件数は、2024 年度上半期（4－9 月）で 163 件に達した。」

“Juugyouin no taishoku ya saiyounan, jinkenhi koutou nado wo genin to [hitodebusoku tousan] no kensuu wa, 2024 nendo kamihanki (4-9 gatsu) de 163 ken ni tasshita”.

Terjemahan : “Jumlah kasus di mana perusahaan jepang ‘bangkrut kekurangan tenaga kerja’ yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk pergantian karyawan dan kesulitan dalam mempekerjakan tenaga kerja, mencapai rekor tertinggi sebanyak 163 kasus selama paruh waktu pertama tahun fiskal 2024 (April-September)”.

Berdasarkan hal tersebut dapat terlihat dari tingginya angka kebangkrutan perusahaan akibat krisis tenaga kerja yang parah. Menurut survei Teikoku Databank Ltd, tercatat rekor tertinggi dengan 163 kasus kebangkrutan perusahaan selama paruh pertama fiskal 2024 yang disebabkan oleh tingginya tingkat pergantian karyawan dan kesulitan dalam proses perekrutan. Dampak *aging population* terhadap lima aspek pembangunan Jepang telah menciptakan efek berantai yang semakin memperburuk kondisi ekonomi negara tersebut. Situasi ini mendorong pemerintah Jepang untuk mengambil langkah strategis dalam mengatasi defisit tenaga kerja melalui kebijakan imigrasi yang lebih terbuka.

Sebagai langkah konkret, pemerintah Jepang meluncurkan skema visa *Specified Skilled Worker* (SSW), yang dirancang untuk memfasilitasi masuknya tenaga kerja asing terampil ke Jepang, dengan memberikan hak dan perlindungan kerja setara dengan pekerja lokal. Program ini ditetapkan melalui amandemen *Immigration Control and Refugee Recognition Act* pada Desember 2018 dan mulai berlaku pada April 2019. Dengan demikian, Jepang yang dikenal sebagai negara maju dengan kebijakan imigrasi yang ketat, kini membuka peluang lebih luas bagi tenaga kerja dari negara-negara berkembang termasuk Indonesia, untuk membantu mengatasi kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor industri (Priyadi, 2019: 572). Dalam kerangka kerja sama bilateral antara Indonesia dan Jepang, sebagaimana tercantum dalam *Memorandum of Cooperation* (MoC) yang ditandatangani oleh kedua negara, program *Tokutei Ginou* memberikan hak dan kewajiban setara kepada pemegang visa dengan pekerja Jepang, termasuk standar upah, jaminan sosial, dan perlindungan kerja (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2019). Japan International Cooperation Agency (JICA, 2019) menegaskan bahwa *Specified Skilled Worker* (SSW) dan *Tokutei Ginou* adalah program yang sama dengan dua penamaan berbeda, *Specified Skilled Worker* (SSW) adalah istilah internasional dalam konteks global, sedangkan *Tokutei Ginou* adalah terminologi resmi dalam bahasa Jepang untuk dokumen administratif.

Dalam pelaksanaannya, *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Workers*) nomor 1 mencakup 16 bidang yang tersedia, termasuk empat bidang baru yang ditambahkan melalui keputusan kabinet pada 29 Maret 2024. Sementara itu, *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) nomor 2 difokuskan pada 11 bidang tertentu yang telah ditentukan termasuk dari bidang *Tokutei Ginou* nomor 1. Berikut adalah 16 bidang tersebut, Asuhan Keperawatan, Pembersihan Gedung, Pembuatan Produk Industri, Konstruksi, Pembuatan Kapal atau Industri Kelautan, Perawatan Mobil, Penerbangan, Akomodasi, Transportasi Bermotor, Kereta Api, Pertanian, Perikanan, Industri Makanan dan Minuman, Industri Restoran, Kehutanan, dan Industri Kayu (Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization).

Di antara bidang-bidang tersebut, *kaigo* (介護) memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi tantangan populasi lanjut usia di Jepang. *Kaigo* adalah istilah dalam bahasa Jepang yang merujuk pada perawatan dan dukungan untuk individu lanjut usia atau penyandang disabilitas. Dalam konteks Jepang, *kaigo* menjadi sangat penting mengingat populasi lanjut usia yang terus meningkat. Program perawatan ini mencakup berbagai layanan, mulai dari bantuan sehari-hari, seperti mandi, makan, berpakaian hingga dukungan medis yang lebih kompleks. Tenaga kerja di sektor *kaigo* diharapkan memiliki keterampilan spesifik dan kemampuan komunikasi yang baik untuk dapat memberikan perawatan yang berkualitas dan empati kepada para lansia. Menurut International Professional Institute, kekurangan tenaga kerja di sektor *kaigo* berdampak signifikan terhadap kualitas hidup lansia, serta stabilitas sosial-ekonomi Jepang. Permintaan untuk *caregiver* terus meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah lansia yang memerlukan perawatan, sementara jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Meskipun upaya melalui teknologi dan kebijakan telah menunjukkan hasil yang positif, langkah-langkah tambahan masih diperlukan untuk menjamin keberlanjutan solusi yang ada.

Menurut Matsuyama (2005: 3), definisi dan prinsip *kaigo* (Perawatan Lansia):

「介護とは「身体上または精神上の障害があることによって日常生活を営むのに支障がある者」を対象に、日常生活の世話をすることとしている。その際、介護者に要介護者の人間性の尊重、要介護者との共同作業による自立生活の実現と自己実現を考えたサービスを行うことを求めている」。

“*Kaigo to wa [shintaijou matawa seishinjou no shougai ga aru koto ni yotte nichijou seikatsu wo itonamu no ni shishou ga aru mono] wo taishou ni, nichijou seikatsu no sewa wo suru koto to shite iru. Sono sai, kaigosha ni youkaigosha no ningensei no sonchou, youkaigosha to no kyoudokugyou ni yoru jiritsu seikatsu no jitsugen to jiko jitsugen wo kangaeta sa-bisu wo okonau koto wo motomete iru*”.

Terjemahan: “Perawatan didefinisikan sebagai penyediaan perawatan sehari-hari untuk “orang yang mengalami kesulitan dalam menjalani kehidupan sehari-hari karena cacat fisik atau mental”. Dalam melakukan hal tersebut, para perawat harus menghormati kemanusiaan orang yang membutuhkan perawatan dan

memberikan layanan yang mempertimbangkan realisasi hidup mandiri dan realisasi diri melalui kerja sama dengan orang yang membutuhkan perawatan”.

Perawatan merupakan layanan yang diberikan kepada individu dengan keterbatasan fisik atau mental guna mendukung aktivitas sehari-hari mereka. Dalam praktiknya, perawatan tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga menekankan penghormatan terhadap martabat individu serta mendorong kemandirian dan realisasi diri melalui kerja sama antara penerima layanan dan tenaga perawat.

Dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil di Jepang, pemerintah Jepang telah menetapkan berbagai metode untuk menerima pekerja asing, termasuk warga negara Indonesia. Salah satu program yang diimplementasikan adalah penerimaan warga negara Indonesia sebagai pekerja berketerampilan spesifik.

Menurut Immigration Service Agency, metode penerimaan warga negara Indonesia dengan keterampilan spesifik :

「インドネシア国籍の方をインドネシアから新たに特定技能外国人として受け入れるためには以下の2つの方法があります。」

“Indonesia kokuseki no hou wo Indonesia kara arata ni tokutei ginou gaikokujin toshite ukeireru tame ni wa ika no futatsu no houhou ga arimasu”.

Terjemahan : “Ada dua metode untuk menerima warga negara Indonesia dari Indonesia sebagai orang asing berketerampilan spesifik.

Pemerintah Jepang, melalui Immigration Service Agency, menetapkan dua metode utama untuk menerima warga negara Indonesia sebagai pekerja berketerampilan spesifik (*Specified Skilled Worker*), yaitu melalui jalur langsung dari Indonesia. Berdasarkan hal tersebut untuk menerima warga negara Indonesia dari Indonesia sebagai orang asing berketerampilan khusus yang baru terdapat dua metode, yaitu dengan melalui metode pendaftaran langsung IPKOL (Informasi Pasar Kerja *Online*) dan P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia). Pertama, melalui IPKOL (Informasi Pasar Kerja *Online*) pencari kerja dapat mencari lowongan pekerjaan dan melamar langsung melalui sistem *online* IPKOL

tanpa perantara, pendaftaran dilakukan secara gratis dan *online*, setelah diterima kontrak kerja akan ditandatangani antara pencari kerja dan lembaga penerima. Kedua, melalui P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) adalah agen yang sah untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri, pencari kerja melamar melalui agen yang telah disertifikasi oleh pemerintah, setelah seleksi dan wawancara, kontrak kerja akan ditandatangani jika kedua belah pihak setuju (Immigration Service Agency).

Untuk memperoleh izin tinggal dengan status Pekerja Berketerampilan Spesifik atau *Tokutei Ginou (Specified Skilled Worker)*, calon pekerja harus memenuhi beberapa persyaratan dasar. Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Kedutaan Besar Jepang di Indonesia, calon pekerja diwajibkan berusia minimal 18 tahun dan harus lulus ujian keterampilan, serta ujian kemampuan berbahasa Jepang yang setara dengan JLPT N4 atau JFT Basic A2. Persyaratan minimum ini bersifat mutlak sehingga individu yang belum mencapai usia tersebut tidak diperkenankan untuk mendaftar. Masa tinggal maksimal Pekerja Berketerampilan Spesifik No. 1 selama 5 tahun dan tidak diperbolehkan membawa keluarga, sedangkan untuk Pekerja Berketerampilan Spesifik No. 2 tidak ada batas waktu untuk memperpanjang masa tinggal dan diperbolehkan untuk membawa keluarga (Ministry of Foreign Affairs of Japan).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kristanti et al. (2023: 7), *job matching* merupakan proses yang menyesuaikan keterampilan serta kualifikasi calon pekerja dengan persyaratan spesifik suatu pekerjaan. Dalam konteks Jepang, program *job matching* menjadi elemen krusial dalam menjembatani pencarian kerja asal Indonesia dengan perusahaan-perusahaan di Jepang, terutama di sektor yang memerlukan tenaga kerja terampil. Sebagai upaya untuk memperkuat kerja sama ini, Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, berkolaborasi dengan All Japan Ryokan and Hotel Associations (ZENRYO-REN) dan Japan International Cooperation Agency (JICA) menyelenggarakan kegiatan *Business Matching* pada 2 Juli 2024. Acara ini berfokus pada industri perhotelan di Jepang dan melibatkan 30 perusahaan perhotelan Jepang serta 110 Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Sementara itu Pratama (2024: 59), menyatakan bahwa kerja

sama antara Jepang dan Indonesia berpotensi membantu mengatasi kekurangan tenaga kerja di Jepang. Hal ini mendorong pemerintah Jepang untuk menyesuaikan kebijakan imigrasi guna mempermudah akses tenaga kerja asal Indonesia ke negara tersebut.

Penyaluran tenaga kerja Indonesia ke Jepang melalui sistem *job matching* masih mengalami keterbatasan dan belum berjalan secara optimal. Beberapa faktor yang menghambat termasuk kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia di Jepang dan minimnya sosialisasi mengenai program penempatan, yang berdampak pada akses calon pekerja terhadap peluang tersebut (Shishido, K., 2023). Selain itu, kendala utama adalah kemampuan bahasa Jepang yang masih rendah di kalangan calon pekerja, karena pelatihan bahasa Jepang yang tersedia terbatas hanya di Pulau Jawa dan belum merata di seluruh wilayah Indonesia menurut Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada tahun 2023. Mekanisme koordinasi antara Jepang dan Indonesia serta pelatihan yang spesifik untuk sektor pekerjaan di Jepang juga belum maksimal sehingga mengurangi kesiapan calon pekerja dalam memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja di Jepang. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas pelatihan dan distribusi informasi yang lebih luas agar sistem *job matching* dapat berfungsi dengan lebih efektif.

Mekanisme ini menawarkan sejumlah keuntungan, termasuk komunikasi yang lebih efisien antara pemberi kerja dan calon pekerja, pengurangan biaya perekrutan karena minimnya perantara, serta kemampuan bagi perusahaan untuk menilai kesesuaian kandidat secara langsung dengan persyaratan pekerjaan yang spesifik. Sistem *job matching* berfungsi efektif sebagai penghubung antara pencari kerja dan penyedia kerja, meningkatkan akurasi pencocokan antara kebutuhan tenaga kerja dan profil kompetensi kandidat. Dengan demikian, *job matching* tidak hanya berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan tenaga kerja Indonesia dengan peluang pekerjaan di Jepang, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen melalui sistem pencocokan yang terstruktur dan berbasis kompetensi (Pitrasacha & Arriyanti, 2020: 1).

Berdasarkan observasi melalui grup dan komunitas WhatsApp *Tokutei*

Ginou kaigo (Perawatan Lansia) untuk calon tenaga kerja migran Indonesia yang ditempatkan di Jepang, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi terutama terkait bahasa dan keterampilan. Bahasa Jepang merupakan bahasa utama di lingkungan kerja dan masyarakat menjadi hambatan signifikan bagi tenaga kerja Indonesia, khususnya bagi mereka yang belum memiliki kemampuan bahasa Jepang yang cukup. Kendala ini berdampak pada kemampuan pekerja untuk berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, serta dalam memahami regulasi dan standar keselamatan kerja. Tenaga kerja profesional yang berbahasa Jepang sering mengalami kesulitan dalam berkomunikasi terutama ketika berkomunikasi langsung secara spontan tanpa persiapan. Kendala ini sering muncul dalam situasi diskusi, rapat, atau komunikasi telepon. Faktor internal yang memengaruhi termasuk penguasaan bahasa masih rendah dan perbedaan budaya, sementara faktor eksternal disebabkan oleh perbedaan budaya kerja antara Indonesia dan Jepang. Hambatan-hambatan ini memperburuk proses adaptasi dan memengaruhi efektivitas komunikasi, serta integrasi sosial pekerja Indonesia di Jepang (Wahidati & Djafri, 2021: 12).

Selain kendala bahasa, keterampilan juga menjadi tantangan signifikan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Jepang terutama pada awal masa kerja mereka. Penelitian oleh Pratama (2024: 62) dalam studi berjudul “Strategi Adaptasi Pekerja *Tokutei Ginou* Indonesia : Studi Kasus Industri Perhotelan Hokkaido” menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia menghadapi berbagai rintangan yang memengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dan bersaing di pasar kerja Jepang. Menurut Kedutaan Besar Jepang di Indonesia, proses pengajuan visa kerja cukup rumit dan sering kali pekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi kualifikasi keterampilan yang diperlukan. Banyak pekerja yang tidak memiliki pelatihan atau keahlian khusus yang sesuai dengan permintaan pasar Jepang sehingga mereka kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan terkait sistem *job matching* pada Pekerja Migran Indonesia di Jepang dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo*. Meskipun *job matching* sudah ada di Indonesia, namun

implementasinya dalam konteks program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* belum banyak dikaji secara ilmiah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tantangan dan kendala yang dihadapi, khususnya terkait dengan kemampuan bahasa Jepang dan keterampilan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memilih judul skripsi yang diambil adalah “*Dampak Job Matching pada Pekerja Migran Indonesia dalam Program Tokutei Ginou Bidang Kaigo ke Jepang*”.

1.2 Penelitian yang Relevan

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat sejumlah penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Bachri et al., 2020) dari Universitas Pendidikan Indonesia dengan judul penelitian *Factor Influencing the Successful Implementation of Prospective Ginou Jisshuu and Tokutei Ginou Careworkers' Training*. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan program dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kompetensi peserta dan motivasi belajar, serta faktor eksternal termasuk reputasi Universitas Pendidikan Indonesia, dukungan biaya, waktu pelatihan, materi ajar, dan pengalaman dosen. Sebanyak sepuluh peserta pelatihan lulus tes dan dinyatakan diberangkatkan untuk mengikuti program *Ginou Jisshuu* dan *Tokutei Ginou*, sedangkan empat peserta lainnya akan diikutsertakan kembali untuk memperbaiki kemampuan bahasa Jepang. Diharapkan efisiensi waktu pelatihan dapat meningkat di masa mendatang. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian (Bachri et al., 2020) dalam hal membahas tentang bekerja di Jepang bidang *careworkers* dengan menggunakan program *Tokutei Ginou*. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian (Bachri et al., 2020) dalam hal penyalur kerja ke Jepang, peserta pelatihan atau calon pekerja yang sudah berpengalaman di bidang kesehatan dan pembahasan program *Ginou Jisshuu*.
2. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Fadillah Tombalisa et al., 2022) dari Universitas Mulawarman dengan judul penelitian

Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program Tokutei Ginou tahun 2019. Hasil ini menunjukkan bahwa program *Tokutei Ginou* bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di Jepang, menciptakan lebih banyak lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dengan keahlian spesifik, menjaga produktivitas ekonomi kedua negara dan memperdalam kerja sama antara Jepang dan Indonesia. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian (Nur Fadillah Tombalisa et al., 2022) dalam hal manfaat dari program *Tokutei Ginou* yang menciptakan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di Jepang dan kerja sama negara Indonesia dan Jepang. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian (Nur Fadillah Tombalisa et al., 2022) dalam hal *karoushi* yaitu kematian yang disebabkan jam kerja tinggi sehingga banyak pekerja stres bahkan sampai melakukan bunuh diri.

Berdasarkan dua penelitian terdahulu yang dipaparkan penulis, dapat disimpulkan peningkatan jumlah lansia atau *aging population* menyebabkan kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor sehingga memerlukan tenaga kerja asing, pemerintah Jepang meresmikan visa *Specified Skilled Worker (Tokutei Ginou)* untuk memecahkan masalah tersebut, sehingga terjadi kerja sama antara Jepang dan Indonesia. Berdasarkan hal tersebut beberapa kendala yang dialami oleh calon Pekerja Migran Indonesia untuk mendapatkan visa *Specified Skilled Worker (Tokutei Ginou)* adalah kendala bahasa Jepang dan keterampilan spesifik.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Efektivitas sistem *job matching* dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang.
2. Kendala dalam proses pencocokan pekerjaan atau *job matching* bagi pekerja program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang.
3. Dampak *aging population* Jepang bagi Pekerja Migran Indonesia.
4. Minimnya informasi dan sosialisasi peluang pekerjaan di Jepang bagi calon Pekerja Migran Indonesia.

5. Keterbatasan kemampuan berbahasa Jepang dan keterampilan spesifik terhadap Pekerja Migran Indonesia pada program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang.

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah dalam penelitian ini, penulis membatasi permasalahan supaya terukur dan terarah penelitian yang dilakukan, maka penulis membatasi hanya pada mekanisme, kendala, dan efektivitas program *job matching Tokutei Ginou (Specified Skilled Worker)* pada bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) terhadap Pekerja Migran Indonesia di Jepang.

1.5 Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang tersebut, perumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas sistem *job matching* dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang?
2. Bagaimana kendala dalam proses pencocokan pekerjaan (*job matching*) bagi pekerja program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang?
3. Bagaimana mengatasi keterbatasan kemampuan berbahasa Jepang dan keterampilan spesifik Pekerja Migran Indonesia pada program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui efektivitas sistem *job matching* dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang.
2. Untuk memahami kendala dalam proses pencocokan atau *job matching* pekerjaan bagi pekerja program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang.

3. Untuk menjelaskan keterbatasan kemampuan berbahasa Jepang dan keterampilan spesifik terhadap Pekerja Migran Indonesia pada program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang dan mengatasi masalah tersebut.

1.7 Landasan Teori

Untuk mempermudah proses penelitian, khususnya dalam tahap analisis, berikut disajikan rangkuman dari teori yang relevan :

1.7.1 Konsep *Job Matching*

Job matching adalah konsep yang menekankan keselarasan antara kompetensi individu dan kualifikasi yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Proses ini melibatkan analisis mendalam terhadap keterampilan, pengalaman, dan karakteristik individu, yang kemudian dibandingkan dengan persyaratan pekerjaan tertentu. Tujuan dari konsep ini adalah untuk mengurangi ketidaksesuaian di pasar tenaga kerja, di mana pekerja dengan keterampilan yang tidak sesuai akan kesulitan memenuhi ekspektasi pekerjaan. Penelitian oleh (Pitrasacha & Arriyanti, 2020: 2), mengembangkan sistem *job matching* yang bertujuan untuk mencocokkan kebutuhan tenaga kerja dengan profil kompetensi lulusan. Sistem ini dirancang untuk memberikan rekomendasi lowongan yang tepat bagi pencari kerja berdasarkan kemampuan mereka.

Dalam konteks pekerja migran, konsep *job matching* menjadi semakin relevan, terutama bagi mereka yang bekerja di negara dengan perbedaan Bahasa, budaya, dan standar kerja. Pekerja migran menghadapi kendala tantangan tambahan berupa penyesuaian budaya dan penguasaan bahasa, sering kali merupakan syarat penting untuk dapat bekerja secara efektif di negara tujuan. Sistem *job matching* untuk pekerja migran perlu mempertimbangkan factor-faktor ini guna memastikan kesesuaian dan mencapai kinerja yang diharapkan. Penelitian lain menjelaskan bahwa menentukan efisiensi rekrutmen dan memastikan bahwa karyawan yang direkrut memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan (Da Costa, 2021: 302).

1.7.2 *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) (特定技能)

Program *Tokutei Ginou* juga dikenal sebagai *Specified Skilled Worker* (SSW) atau Pekerja Berketerampilan Spesifik adalah inisiatif yang diperkenalkan oleh Pemerintah Jepang untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor. Program ini dirancang untuk menarik pekerja migran dengan keterampilan spesifik guna memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja di Jepang. Kebijakan ini memberikan kesempatan bagi pekerja migran untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama, dengan syarat meliputi kemampuan bahasa Jepang dan keterampilan spesifik yang harus dibuktikan melalui serangkaian tes keterampilan (Tombalisa et al., 2022: 76).

Dalam program *Tokutei Ginou*, terdapat dua kategori status visa atau residensi untuk tenaga kerja asing, yaitu *Specified Skilled Worker* (SSW) (i) ditunjukkan untuk pekerja terampil, dan *Specified Skilled Worker* (SSW) (ii) untuk pekerja yang memerlukan keahlian lebih tinggi (Intan, 2020). Kedua kategori ini dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing yang masuk memenuhi standar keterampilan yang diharapkan oleh perusahaan Jepang sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif di berbagai bidang, seperti perawatan kesehatan, konstruksi, perhotelan, dan pertanian. Kebijakan ini memberikan peluang bagi Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di Jepang dengan persyaratan lebih jelas dan struktur memungkinkan mereka bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki (Karunia, 2022: 1).

1.7.3 *Kaigo* (介護)

Kaigo adalah istilah dalam bahasa Jepang yang merujuk pada perawatan dan dukungan yang diberikan kepada individu lanjut usia atau penyandang disabilitas. Dalam konteks Jepang, *kaigo* menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya populasi lansia. Sektor ini mencakup berbagai layanan, mulai dari bantuan sehari-hari, seperti mandi, makan, dan berpakaian, hingga dukungan medis dan sosial yang lebih kompleks. *Kaigo* tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan fisik, tetapi juga memperhatikan aspek emosional dan sosial untuk

meningkatkan kualitas hidup individu yang memerlukan perawatan. Dalam menghadapi kehidupan lansia dan stabilitas sosial ekonomi (Tsutsui & Muramatsu, 2005: 522)

Seiring dengan meningkatnya permintaan akan layanan *kaigo*, Jepang telah mengembangkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas perawatan bagi lansia. Salah satu inisiatif penting adalah sistem asuransi perawatan jangka panjang (*Long-Term Care Insurance* atau LTCI), yang diperkenalkan pada tahun 2000. Sistem ini memberikan akses universal kepada warga negara berusia 65 tahun ke atas untuk menerima layanan perawatan sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan adanya LTCI, pemerintah Jepang berusaha untuk meringankan beban finansial bagi lansia dan keluarga mereka, serta memastikan bahwa individu lanjut usia dapat hidup dan mendapatkan perawatan yang diperlukan. Hal ini mencerminkan komitmen Jepang dalam menghadapi tantangan populasi lanjut usia dan menjaga kesejahteraan sosial di tengah perubahan demografis yang signifikan (Iwagami et al., 2019: 67).

Menurut (Ochi et al., 2011: 140), layanan *kaigo* yang tersedia di Jepang:

多様なニーズに対応するため、日本の介護サービスは様々な形態で提供されており、在宅介護（ホームケア）、高齢者施設での介護、デイサービス（通所介護）、短期介護（ショートステイ）など含まれる。

“*Tayouna ni-zu ni taiou suru tame, nihon no kaigo sa-bisu wa samazamana keitai de teikyou sarete ori, zaitaku kaigo (ho-mukea), koureishashisetsu de no kaigo, deisa-bisu (tsuusho kaigo), tanki kaigo (sho-tosutei) nado ga fukuma reru*”.

Terjemahan: “Untuk memenuhi kebutuhan yang beragam, layanan *kaigo* di Jepang tersedia dalam berbagai bentuk, termasuk perawatan di rumah (*home care*), perawatan di panti lansia, layanan perawatan harian (*day care services*), dan perawatan jangka pendek (*short-term care*)”.

Layanan *kaigo* di Jepang disediakan dalam berbagai bentuk untuk memenuhi kebutuhan yang beragam. Bentuk layanan tersebut mencakup perawatan di rumah (*home care*), perawatan di panti lansia, layanan perawatan harian (*day care services*), serta perawatan jangka pendek (*short-term care*) (Ochi et al., 2011: 140). Keberagaman ini menunjukkan bahwa sistem *kaigo* di Jepang dirancang untuk

memberikan fleksibilitas dan kemudahan akses bagi individu yang membutuhkan perawatan sesuai dengan kondisi dan preferensi mereka.

Perawatan di rumah memungkinkan lansia untuk tetap tinggal di lingkungan yang familiar dengan bantuan perawat atau *caregiver* profesional untuk aktivitas sehari-hari. Panti lansia menjadi pilihan ideal bagi mereka yang membutuhkan perawatan intensif dengan fasilitas medis dan terapi rehabilitasi yang lengkap. Layanan perawatan harian menawarkan kesempatan bagi lansia untuk berinteraksi sosial dan menerima bantuan di pusat perawatan pada siang hari. Sementara itu, perawatan jangka pendek memberikan solusi sementara bagi lansia yang memerlukan perawatan setelah keluar dari rumah sakit (Hiroko Nagae, 2007: 18)

1.8 Jenis dan Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis melalui pendekatan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan observasi grup dan komunitas *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) di WhatsApp. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner Google Form kepada Pekerja Migran Indonesia yang memegang visa *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) yang sedang bekerja di Jepang dengan menggunakan program *job matching* media penyebaran melalui grup *kaigo*, komunitas *kaigo*, saluran *job seeker* di aplikasi WhatsApp, TikTok, dan jaringan personal. Pertama dengan melalui grup dari “KISI-KISI KAIGO JAKARTA & KAIWA”, dari “介護の勉強 KAIGO 2。LT Community”, saluran dari “JOBSEEKER by LT・シ”, *direct message* (DM) TikTok, dan jaringan personal dengan total 29 responden, serta 25 responden yang dapat dianalisis sesuai dengan sasaran. Data sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal ilmiah, artikel, *website*, dan buku-buku berkaitan dengan penelitian. Referensi utama dalam penelitian ini berjudul “*Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program Tokutei Ginou tahun 2019*” yang ditulis oleh (Tombalisa et al., 2022).

1.9 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pekerja Indonesia yang memegang visa *Tokutei Ginou* atau *Specified Skilled Worker* dengan menggunakan program *job matching* bidang *kaigo* dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1.9.1 Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memperkaya literatur tentang adaptasi budaya dan bahasa bagi pekerja migran, khususnya dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang. Dengan menggunakan teori adaptasi budaya, penelitian ini memberikan pemahaman mengenai proses adaptasi lintas budaya.
2. Penelitian ini juga mendukung teori tentang bagaimana orang mengatasi rasa cemas saat beradaptasi dengan budaya baru. Dengan melihat langsung pengalaman Pekerja Migran Indonesia, penelitian ini menemukan cara mereka menghadapi masalah bahasa dan budaya di tempat kerja di Jepang.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan strategi adaptasi pekerja migran di masa depan. Temuan ini juga membuka peluang penelitian lanjutan tentang adaptasi lintas budaya, terutama dalam konteks tenaga kerja migran di negara-negara dengan perbedaan budaya yang signifikan.

1.9.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman terkait adaptasi budaya dan bahasa pekerja migran, khususnya dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang. Selain itu, penulis dapat mengasah keterampilan dalam menerapkan teori

adaptasi budaya dan serta meningkatkan keahlian dalam metodologi penelitian fenomenologi.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan informasi dan wawasan tentang tantangan dan strategi adaptasi pekerja migran di Jepang, serta kondisi kerja dan kebutuhan adaptasi dalam budaya yang berbeda.

3. Bagi Bidang Ilmu

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis pada bidang ilmu komunikasi lintas budaya dan kajian tenaga kerja migran. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif, serta membantu pengambilan kebijakan di lembaga pelatihan dalam mempersiapkan pekerja migran secara budaya dan bahasa sebelum bekerja di luar negeri.

1.10 Sistematika Penyusunan Skripsi

Dalam penulisan karya ilmiah ini, penulis membagi dalam beberapa bab yang diuraikan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, penelitian yang relevan, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, jenis dan metode penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, bab ini berisi pemahaman terkait fokus penelitian sebagai landasan pengetahuan untuk membahas *Dampak Job Matching pada Pekerja Migran Indonesia dalam Program Tokutei Ginou Bidang Kaigo ke Jepang*.

Bab III Analisis Data, bab ini berfokus pada analisis data mengenai permasalahan proses *job matching* dalam konteks Pekerja Migran Indonesia di Jepang. Khususnya pada program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo*. Analisis data dilakukan dengan cara mengklasifikasi dan mengidentifikasi data-data yang telah dikumpulkan berdasarkan variabel-variabel relevan, serta adaptasi budaya dan bahasa.

Bab IV Simpulan, bab ini berisi kesimpulan jawaban dari rumusan masalah yang tercantum pada Bab I.