

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut informasi dalam kanal berita ITC (*International Trade Center*) www.trademap.com, Jepang merupakan salah satu negara maju dengan tingkat perkembangan teknologi yang sangat tinggi. Negara ini dikenal sebagai produsen utama dalam berbagai sektor industri, seperti otomotif, mesin industri, makanan olahan, serta peralatan elektronik. Berdasarkan data dari International Trade Center (2011), Jepang menempati peringkat ketiga dalam perekonomian global berdasarkan Produk Domestik Bruto (PDB) nominal, setelah Amerika Serikat dan Tiongkok. Hal ini menunjukkan bahwa Jepang memiliki pengaruh ekonomi yang besar di tingkat internasional.

Namun demikian, Jepang saat ini menghadapi tantangan demografis yang cukup serius. Penurunan angka kelahiran serta meningkatnya jumlah penduduk lansia menyebabkan terjadinya kekurangan tenaga kerja, khususnya di sektor-sektor seperti manufaktur, pertanian, dan jasa perawatan lansia. Fenomena ini menyebabkan berkurangnya minat masyarakat Jepang untuk bekerja di sektor-sektor tertentu yang dianggap kurang diminati oleh generasi muda.

Mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah Jepang membuka peluang kerja bagi tenaga kerja asing melalui berbagai skema, salah satunya adalah program pemagangan (*technical intern training program*). Program ini dirancang untuk memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja asing, yang umumnya berasal dari negara-negara Asia, selama periode 1 hingga 3 tahun. Melalui program ini, peserta tidak hanya memperoleh keterampilan kerja, tetapi juga berkontribusi dalam mengisi kekosongan tenaga kerja di sektor-sektor esensial.

Gambar 1
Trend Kenaikan Jumlah Tenaga Kerja Asing di Jepang



Data dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang menunjukkan bahwa pada tahun 2020, terdapat lebih dari 1,7 juta tenaga kerja asing yang bekerja di Jepang. Angka ini mengalami peningkatan dua kali lipat dibandingkan satu dekade sebelumnya, menandakan meningkatnya ketergantungan Jepang terhadap tenaga kerja dari luar negeri.

Indonesia, sebagai negara dengan jumlah penduduk keempat terbanyak di dunia yakni sekitar 268 juta jiwa merupakan salah satu mitra strategis dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di Jepang. Hubungan kerja sama antara Jepang dan Indonesia dalam hal pengiriman tenaga kerja telah berlangsung cukup lama, dan terus mengalami perkembangan seiring meningkatnya permintaan serta kebutuhan di kedua negara.

Dengan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan tenaga kerja Indonesia di Jepang merupakan respons terhadap kebutuhan tenaga kerja di negara tersebut, yang dipengaruhi pada demografis dan sosial ekonomi. (https://id.m.wikipedia.org/wiki/daftar_negara_menurut_jumlah_penduduk).

Menurut Parsol research chuo university Japan (2020) menyatakan bahwa, pada tahun 2025, Jepang diproyeksikan akan mengalami kekurangan tenaga kerja sebesar 5,05 juta orang, dan jumlah tersebut diperkirakan akan meningkat menjadi

6,44 juta orang pada tahun 2030. Di sisi lain, Indonesia pada tahun 2030 justru memasuki periode puncak bonus demografi, ditandai dengan dominasi penduduk usia produktif. Apabila generasi muda Indonesia mampu memahami kondisi demografis dan ketenagakerjaan di Jepang tersebut, maka hal ini dapat menjadi peluang strategis untuk mempertimbangkan bekerja atau membangun karier di Jepang sebagai salah satu alternatif dalam meraih kemajuan masa depan..

Jumlah penduduk yang sangat besar, Indonesia menghadapi kebutuhan yang tinggi terhadap ketersediaan lapangan kerja. Menyikapi kondisi tersebut, pemerintah Jepang memberikan kesempatan kepada Indonesia untuk mengirimkan warga negaranya guna mengikuti program pemagangan di Jepang. Kesempatan ini terbuka bagi seluruh wilayah di Indonesia melalui lembaga-lembaga resmi yang telah memperoleh izin sebagai *Sending Organization* (SO) dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Program pemagangan ke Jepang merupakan suatu bentuk kegiatan pembelajaran yang disertai dengan praktik kerja langsung di perusahaan-perusahaan tertentu di Jepang, yang ditujukan bagi lulusan tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau yang sederajat dari Indonesia. Berdasarkan penyelenggara dan tata pelaksanaannya, program ini terbagi menjadi tiga jenis. Pertama, program yang diselenggarakan melalui kerja sama antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Jepang atau dikenal sebagai skema *Government to Government (G to G)*. Salah satu contoh dari program ini adalah Program IM JAPAN, yang pelaksanaannya berada di bawah koordinasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Disosnakertrans) provinsi di seluruh Indonesia.

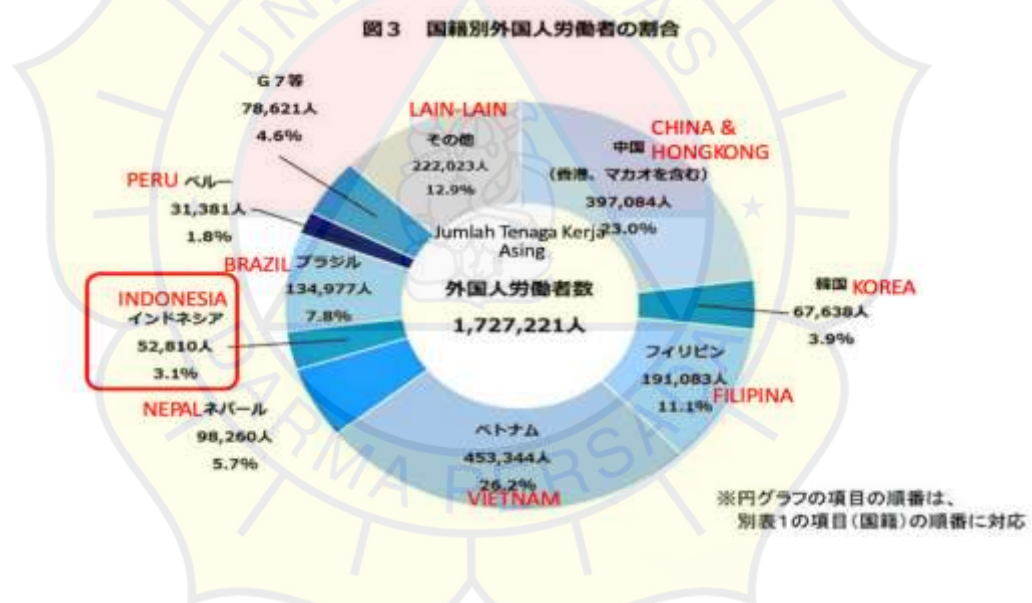
Kedua, terdapat program pemagangan yang dijalankan melalui kerja sama antara perusahaan di Indonesia dan perusahaan mitra di Jepang. Ketiga, program pemagangan yang diinisiasi oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang telah mengantongi izin dari kementerian terkait di bidang pelatihan dan pemagangan untuk bekerja sama dengan *Accepting Organization* (AO) di Jepang.

Lembaga atau perusahaan yang telah memperoleh izin untuk mengirimkan peserta magang dari Indonesia ke Jepang disebut sebagai *Sending Organization* (SO). Selain Disosnakertrans, terdapat lebih dari 90 LPK di Indonesia yang

terdaftar sebagai SO resmi. Lembaga-lembaga ini bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelatihan bahasa dan budaya Jepang sebelum peserta diberangkatkan untuk menjalani program pemagangan di Jepang sebagai *trainee*.

Menurut data yang dirilis oleh Kementerian Tenaga Kerja Jepang pada tahun 2021, jumlah tenaga kerja asing di Jepang telah melampaui angka 1,7 juta orang. Mereka berasal dari berbagai negara di seluruh dunia, dengan dominasi terbesar berasal dari kawasan Asia, khususnya negara-negara ASEAN. Vietnam menempati posisi tertinggi dalam jumlah tenaga kerja asing di Jepang, diikuti oleh Tiongkok dan negara-negara lainnya, sebagaimana dapat dilihat dalam diagram berikut.

Gambar 2
Jumlah Tenaga Kerja Asing di Jepang Berdasarkan Asal Negara



Berdasarkan data dalam diagram yang ditampilkan, terlihat bahwa proporsi tenaga kerja Indonesia di Jepang hanya mencapai sekitar 3,1% dari total tenaga kerja asing yang berada di negara tersebut. Persentase ini tergolong rendah dan tertinggal cukup jauh dibandingkan dengan kontribusi dari negara-negara lain. Di sisi lain, Indonesia saat ini tengah menghadapi pertumbuhan penduduk yang pesat, mendekati angka 300 juta jiwa, dengan komposisi usia produktif yang sangat besar.

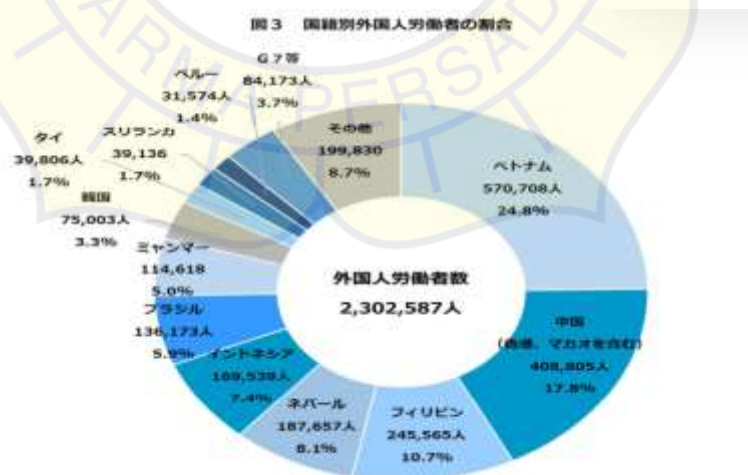
Selain itu, jumlah pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia masih melebihi 8 juta orang.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, sudah sepantasnya generasi muda Indonesia memiliki kesadaran untuk memanfaatkan peluang kerja di luar negeri, termasuk di Jepang. Langkah strategis dan kesiapan dalam menghadapi persaingan global menjadi kunci untuk dapat meraih peluang berharga ini demi peningkatan kesejahteraan individu maupun pembangunan nasional secara lebih luas.

Berdasarkan dari data pemerintah Jepang ringkasan status ketenagakerjaan asing tahun 2022 (per akhir Oktober) yang dirilis Kementerian Kesehatann Jepang, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan pada 27 Januari, jumlah pekerja Indonesia di Jepang sebanyak 77.889 orang, meningkat 47,5% dibandingkan tahun lalu. periode yang sama tahun lalu. . Ini merupakan tingkat pertumbuhan tertinggi di antara negara-negara lainnya. Jumlah pekerja secara keseluruhan tampaknya meningkat secara signifikan karena adanya peningkatan jumlah pekerja yang memperoleh status kependudukan baru "Pekerja Berketerampilan Khusus" yang ditetapkan pada tahun 2019, dan peningkatan jumlah peserta magang teknis yang memasuki negara tersebut.

Gambar 3

Persentase Perbandingan Jumlah Pekerja Asing di Jepang



参考：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）厚生労働省の資料によると、2024年10月末時点で国内で働く外国人労働者の数は、230万人を突破するなど勢いを増して増加しています。ここ10年間で約3倍ほどに規模を拡大していることから、外国人採用が企業にとってかせない重要なセクターとなっていることは間違いありません。

Kōsei Rōdōshō no shiryō ni yoru to, 2024-nen 10 getsumatsu jiten de kokunai de hataraku gaikokujinrōdōsha no kazu wa, 230 man hito o toppa suru nado ikioi o mashite zōka shite imasu. Koko 10-nenkan de yaku 3-bai hodo ni kibo o kakudai shite iru koto

Menurut dokumen Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan, jumlah pekerja asing yang bekerja di Jepang meningkat pesat, melampaui 2,3 juta hingga akhir Oktober 2024. Dengan jumlah pekerja asing yang meningkat sekitar tiga kali lipat selama 10 tahun terakhir, tidak diragukan lagi bahwa perekrutan pekerja asing telah menjadi sektor penting bagi perusahaan. *sumber japanesia*

Berdasarkan Data Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Jepang menunjukkan bahwa hingga akhir Oktober 2024 jumlah pekerja asing mencapai lebih dari 2,3 juta orang, atau sekitar tiga kali lipat dibandingkan satu dekade lalu. Lonjakan ini menegaskan bahwa perekrutan tenaga kerja asing telah menjadi sektor strategis dan vital bagi keberlangsungan operasional perusahaan di Jepang, terutama dalam menghadapi tantangan kekurangan tenaga kerja domestik akibat penuaan populasi dan rendahnya angka kelahiran.

1.2 Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan hasil dari pencarian peneliti, ditemukan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini, penelitian tersebut digunakan sebagai bahan referensi awal untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian pertama dari Jurnal Fandi Faisal (2024). Penelitian jurnal Fandi Faisal (2024) menguraikan tentang Sistem pengambilan keputusan yang diterapkan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) PT. Sarekah Insan Atama Foundation saat ini masih bersifat manual, yakni menggunakan pencatatan tulis tangan. Metode ini memiliki kelemahan signifikan, antara lain risiko tinggi terhadap kehilangan data serta kesulitan dalam proses pencarian informasi yang dibutuhkan. PT. Sarekah

Insan Atama Foundation secara rutin melaksanakan kegiatan pemberangkatan calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) ke Jepang setiap enam bulan sekali, dengan jumlah peserta mencapai sekitar 60 orang setiap tahunnya. Dalam proses seleksi kelayakan peserta, lembaga ini menerapkan sejumlah kriteria penilaian, meliputi usia, tingkat pendidikan, perilaku, kemampuan bahasa Jepang, serta kemampuan dasar matematika.

Penelitian kedua dari Nurjaleka, L., Rosliyah, Y., & Rustam, M. R. (2023). Membahas mengenai Penguatan Pra-Keberangkatan Pemegang Indonesia ke Jepang Melalui Pengenalan Komunikasi Antarbudaya bagi Siswa LPK Yutaka Mitra Indonesia. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Fokus pada kendala komunikasi dan solusi pelatihan antarbudaya sebelum keberangkatan pemegang ke Jepang. Persamaan dari penelitian ini yaitu membahas tentang kendala yang dialami pemegang . Perbedaan adalah penelitian ini membahas mengenai penguatan pra-keberangkatan pemegang Indonesia ke Jepang melalui pengenalan komunikasi antarbudaya.

1.3 Identifikasi Masalah

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

1. Adanya kendala yang dihadapi pemegang pada saat berada di Jepang.
2. Lemahnya sistem yang digunakan beberapa Sending Organisasi dalam proses pengiriman tenaga kerja ke Jepang.
3. Minimnya pengajar Bahasa Jepang di Indonesia.
4. Banyak pengajar Bahasa Jepang di Indonesia yang kurang kompeten.

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan latar belakang, kami membatasi yang menjadi kendala pemegang dalam proses pemberangkatan kerja ke Jepang dan memberikan solusi terhadap kendala yang dihadapi.

1.5. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Kendala apa saja yang dihadapi pemegang dalam proses pemberangkatan ke Jepang?
2. Bagaimana solusi yang dilakukan Sending Organisasi untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pengiriman pemegang ke Jepang?

1.6. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kendala-kendala yang dihadapi pemegang dalam proses pemagangan ke Jepang.
2. Mengetahui solusi yang dilakukan Sending Organisasi dalam mengatasi kendala-kendala dalam proses pengiriman pemegang ke Jepang.

1.7. Landasan Teori

Penelitian ini akan membahas beberapa teori dari berbagai ahli sebagai dasar dari pemahaman teori terkait kendala-kendala yang dihadapi SO dan Pemegang dalam proses pengiriman tenaga kerja ke Jepang. Beberapa teori yang digunakan sebagai berikut:

1.7.1. Teori Kendala Organisasi

Teori Kendala (Theory of Constraints/TOC) adalah filosofi manajemen yang diperkenalkan oleh Eliyahu M. Goldratt dalam bukunya "The Goal". Teori ini berfokus pada identifikasi dan pengelolaan kendala (constraints) yang menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Intinya, TOC meyakini bahwa setiap sistem atau proses memiliki setidaknya satu kendala yang membatasi kinerjanya. Dengan mengatasi kendala ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara keseluruhan.

1.7.2 Teori Cross-Cultural Adaptation (Young Yun Kim)

Teori ini menjelaskan bagaimana individu yang pindah ke lingkungan budaya baru akan mengalami proses adaptasi dinamis Kim menggambarkan proses ini sebagai model stress–adaptation–growth, di mana individu menghadapi tekanan (stress), melakukan penyesuaian (adaptation), dan kemudian tumbuh (growth) dalam identitas yang lebih fleksibel. Teori ini menekankan bahwa adaptasi lintas

budaya bukanlah kondisi final, melainkan proses berkelanjutan yang berlangsung sepanjang pengalaman seseorang di lingkungan budaya baru.

1.7.3 Pengertian *Sending Organization* (SO)

Program magang ke Jepang merupakan suatu bentuk pelatihan kerja yang menggabungkan proses belajar dan praktik secara langsung di perusahaan-perusahaan di Jepang, yang ditujukan bagi lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK) atau yang sederajat. Salah satu program resmi yang dilaksanakan melalui kerja sama antara Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Jepang dikenal dengan sebutan Program IM JAPAN, yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi (Disosnakertrans) di tingkat provinsi di seluruh Indonesia. selain program yang bersifat *government to government*, kegiatan pemagangan juga dapat diselenggarakan oleh perusahaan swasta atau Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang telah memperoleh izin resmi dari kementerian terkait di bidang pelatihan dan pemagangan. Lembaga-lembaga tersebut dikenal sebagai *Sending Organization* (SO), yaitu institusi yang memiliki kewenangan untuk mendidik dan mengirim peserta magang ke Jepang. saat ini, di Indonesia terdapat lebih dari 100 lembaga yang telah terdaftar sebagai *Sending Organization*, selain Disosnakertrans. Lembaga-lembaga ini bertanggung jawab dalam memberikan pembekalan bahasa, budaya, serta keterampilan dasar yang dibutuhkan sebelum peserta diberangkatkan ke Jepang sebagai *trainee* atau peserta magang. durasi program magang di Jepang bervariasi, tergantung pada ketentuan dari perusahaan penerima di Jepang. Terdapat program magang yang berlangsung selama 1 tahun, 3 tahun, hingga 5 tahun (3 tahun ditambah perpanjangan 2 tahun), terutama untuk sektor kerja lapangan (*genba*).

1.8. Metode Penelitian

Penelitian ini berupa penelitian kualitatif. Peneliti sendiri menjadi instrumen dari penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket dan kepustakaan. Data diperoleh melalui kuisioner, 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 salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan, baik secara lisan maupun tertulis, kepada responden agar dijawab sesuai dengan instruksi yang diberikan. Teknik kuisisioner digunakan untuk mendapatkan data mengenai kendala-kendala yang dihadapi SO. Kuisisioner disebarakan 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 yang 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 kendala yang dihadapi oleh pemegang dalam proses pemberangkatan ke Jepang.

2. Manfaat Praktis.

Bagi pembaca penelitian ini akan mengetahui perihal kendala-kendala yang dihadapi oleh pemegang dalam mengikuti program pemagangan ke Jepang.

1.10. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara ringkas permasalahan dalam penulisan skripsi ini, maka digunakan sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah

pembaca menelusuri dan memahami skripsi ini. Penulisan skripsi ini disusun menjadi empat bab, terdiri dari:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, penelitian yang relevan, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, metode penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka

Pada bab ini berisikan tentang penjelasan pengertian kendala, lembaga pelatihan kerja serta pengertian *Sending Organization (SO)*.

Bab III Kendala Kendala Yang Dihadapi Pemegang dalam Proses Keberangkatan Ke Jepang

Pada bab ini berisikan tentang analisis dan hasil analisis dimana pada bab ini peneliti melakukan analisa dari data yang sudah didapatkan melalui kuisisioner cetak atau elektornik yang sudah disebarakan.

Bab IV Kesimpulan

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian, jawaban atau penjelasan dari permasalahan terkait kendala yang dihadapi SO dalam proses pengiriman tenaga kerja ke Jepang. Kemudian saran dan masukan dari keberlanjutan tema penelitian ini.