

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi pemegang menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, mencakup aspek regulasi, pelatihan, kesiapan tenaga kerja, finansial, serta monitoring dan evaluasi. Kendala-kendala ini menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemegang dalam menjalankan tugas mereka di Jepang serta efektivitas sistem pengiriman tenaga kerja yang diterapkan oleh SO. Dengan memahami secara mendalam setiap permasalahan yang muncul dalam proses pengiriman tenaga kerja, dapat ditemukan solusi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas serta efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Jepang.

Salah satu kendala utama yang telah dibahas adalah aspek regulasi dan administrasi yang kerap berubah dan mempersulit proses pengiriman tenaga kerja. Perubahan kebijakan pemerintah Jepang terkait penerimaan tenaga kerja asing sering kali menyebabkan ketidakpastian bagi Sending Organisasi dalam menyusun strategi rekrutmen dan pelatihan. Selain itu, proses perizinan dan administrasi yang panjang serta memerlukan berbagai dokumen pendukung menyebabkan banyak tenaga kerja harus menunggu waktu yang cukup lama sebelum dapat diberangkatkan. Perbedaan kebijakan antara Indonesia dan Jepang juga menambah kompleksitas dalam sistem administrasi, di mana tenaga kerja harus memenuhi regulasi dari kedua negara agar dapat bekerja secara legal di Jepang. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih terstruktur dalam menyelaraskan kebijakan antara kedua negara serta meningkatkan efisiensi dalam pengurusan dokumen tenaga kerja.

Selain itu kesiapan tenaga kerja sebelum diberangkatkan ke Jepang juga menjadi tantangan besar yang harus dihadapi oleh SO. Perbedaan standar

keterampilan antara Indonesia dan Jepang menuntut adanya pelatihan tambahan bagi tenaga kerja agar mereka dapat memenuhi standar industri di Jepang. Banyak tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri Jepang, sehingga SO harus menyediakan pelatihan intensif yang mencakup keterampilan teknis, bahasa Jepang, serta pemahaman budaya kerja Jepang. Penguasaan bahasa Jepang menjadi faktor kunci dalam keberhasilan tenaga kerja di Jepang, namun pembelajaran bahasa Jepang sering kali menjadi kendala karena kompleksitas bahasa serta keterbatasan waktu pelatihan sebelum keberangkatan. Selain itu, kesiapan mental dan kemampuan adaptasi budaya juga menjadi tantangan besar bagi tenaga kerja Indonesia yang harus beradaptasi dengan sistem kerja yang sangat disiplin dan hierarkis di Jepang. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelatihan tenaga kerja sebelum keberangkatan harus menjadi prioritas utama bagi SO agar tenaga kerja dapat lebih siap menghadapi tantangan di Jepang.

Dari sisi finansial biaya tinggi yang harus dikeluarkan untuk pelatihan, administrasi, serta keberangkatan menjadi hambatan utama bagi banyak tenaga kerja yang ingin bekerja di Jepang. Sebagian besar tenaga kerja berasal dari latar belakang ekonomi menengah ke bawah, sehingga mereka kesulitan dalam membiayai seluruh proses persiapan sebelum bekerja di Jepang. Meskipun beberapa SO menyediakan skema pembiayaan atau pinjaman bagi tenaga kerja, sistem ini sering kali menimbulkan beban finansial yang tinggi setelah tenaga kerja mulai bekerja di Jepang, karena mereka harus mencicil utang yang cukup besar setiap bulannya. Skema pembiayaan yang ada masih memiliki banyak keterbatasan, terutama dalam hal suku bunga dan akses terhadap pinjaman yang lebih terjangkau. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang lebih inovatif dalam sistem pembiayaan tenaga kerja, seperti program beasiswa, subsidi pelatihan, atau kerja sama dengan lembaga keuangan untuk menyediakan pinjaman dengan bunga rendah bagi tenaga kerja yang ingin bekerja di Jepang.

Kendala dalam monitoring dan evaluasi tenaga kerja yang telah diberangkatkan ke Jepang juga menjadi isu yang cukup signifikan dalam sistem pengiriman tenaga kerja. Sulitnya melakukan pemantauan tenaga kerja secara langsung karena faktor geografis dan perbedaan zona waktu menjadi tantangan

utama bagi SO. Banyak tenaga kerja yang mengalami kesulitan dalam melaporkan permasalahan yang mereka hadapi di tempat kerja karena terbatasnya akses komunikasi dengan SO atau kedutaan Indonesia di Jepang. Beberapa tenaga kerja bahkan enggan melaporkan permasalahan yang mereka alami karena takut akan mendapatkan dampak negatif dari perusahaan tempat mereka bekerja. Penyelesaian masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja juga sering kali terhambat oleh kurangnya mekanisme yang sistematis dalam menangani keluhan tenaga kerja secara cepat dan efektif. Oleh karena itu, diperlukan sistem monitoring berbasis teknologi yang dapat memfasilitasi komunikasi antara tenaga kerja dan SO secara lebih efisien. Dengan memanfaatkan teknologi digital, SO dapat melakukan pemantauan terhadap tenaga kerja secara lebih real-time dan menangani permasalahan mereka dengan lebih cepat dan akurat.

Selain monitoring evaluasi terhadap kinerja tenaga kerja serta efektivitas program pengiriman tenaga kerja juga masih menjadi tantangan yang perlu diperbaiki. Banyak SO yang belum memiliki mekanisme evaluasi yang komprehensif untuk mengukur kinerja tenaga kerja setelah mereka bekerja di Jepang. Evaluasi ini penting untuk menilai apakah pelatihan yang diberikan sebelum keberangkatan sudah sesuai dengan kebutuhan industri Jepang serta mengidentifikasi aspek mana yang masih perlu diperbaiki dalam sistem seleksi dan pelatihan tenaga kerja. Tanpa adanya sistem evaluasi yang baik, sulit bagi SO untuk meningkatkan kualitas pengiriman tenaga kerja ke Jepang serta memastikan bahwa tenaga kerja yang dikirim memiliki daya saing yang tinggi di pasar kerja Jepang. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sistem evaluasi yang lebih sistematis, termasuk survei kepuasan tenaga kerja, wawancara dengan perusahaan penerima, serta analisis performa tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu setelah mereka bekerja di Jepang.

Secara keseluruhan kendala dalam regulasi, kesiapan tenaga kerja, finansial, serta monitoring dan evaluasi menunjukkan bahwa pengiriman tenaga kerja ke Jepang merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan sistem yang lebih baik agar dapat berjalan dengan lebih efisien. Untuk mengatasi berbagai tantangan ini, diperlukan kerja sama yang lebih erat antara pemerintah Indonesia dan Jepang

dalam menyelaraskan kebijakan tenaga kerja, peningkatan kualitas pelatihan agar tenaga kerja lebih siap bekerja di Jepang, serta pengembangan sistem pembiayaan yang lebih adil dan terjangkau bagi tenaga kerja. Selain itu, penguatan sistem monitoring dan evaluasi juga menjadi hal yang sangat penting agar tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih aman dan nyaman di Jepang.

Dengan adanya langkah-langkah perbaikan ini diharapkan sistem pengiriman tenaga kerja ke Jepang dapat berjalan lebih efektif dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi tenaga kerja Indonesia. Tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga akan memperkuat citra tenaga kerja Indonesia di kancah internasional serta meningkatkan kontribusi mereka terhadap perekonomian nasional. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam sistem pengiriman tenaga kerja ke Jepang, baik SO, pemerintah, perusahaan penerima, maupun tenaga kerja itu sendiri, harus bekerja sama dalam menciptakan sistem yang lebih baik dan berkelanjutan agar program pengiriman tenaga kerja ke Jepang dapat terus berkembang dan memberikan manfaat jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat.