

Kesiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur

Ismi Prihandari¹, Efrizal², Fitriana Puspita Dewi³

^{1 2 3}Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

Email: prihandari@ub.ac.id, efrizal@ub.ac.id, fitrianapd@ub.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesiapan peserta magang ke Jepang di LPK di Jawa Timur ditinjau dari 3 (tiga) aspek, yaitu: 1. Kemampuan Bahasa Jepang, 2. Etos Budaya Kerja Jepang dan 3. Peraturan Ketenagakerjaan Jepang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengambilan data dilakukan dengan cara observasi terlebih dahulu sebelum melakukan angket dan wawancara langsung kepada siswa-siswi LPK. Tahap selanjutnya setelah pengangkatan dan wawancara mendalam, dilakukan pencatatan hasil dari pengambilan data dan mendokumentasikan hasil pencatatan. Untuk memperoleh data yang valid dilakukan diskusi intens dengan teman sejawat selain itu, digunakan triangulasi pada data awal/ data mentah dan selanjutnya triangulasi antar peneliti. Analisis data menggunakan teknik deskripsi kualitatif dirangkai dalam bentuk deskripsi dan eksplanasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan calon pekerja magang Indonesia (CPMI) ke Jepang di LPK ditinjau dari aspek kemampuan Bahasa Jepang nya adalah cukup memadai. Bekal pengetahuan tentang Etos Budaya Kerja Jepang dan pengetahuan tentang Peraturan Ketenagakerjaan Jepang pun didapatkan selama mengikuti pelatihan di LPK.

Kata Kunci: lembaga pelatihan kerja; pekerja migran Indonesia; studi kasus

The Readiness of Prospective Indonesian Migrant Workers to Japan at Job Training Institutes (LPK) in East Java

Abstract

This research aims to describe the readiness of the student intern participants as Indonesian migrant workers to Japan at LPK in East Java in terms of 3 (three) aspects: 1. Japanese language skills, 2. Japanese work culture ethos and 3. Japanese employment regulations. This research uses a qualitative approach. Data collection was carried out by observing first before conducting direct interviews with LPK students in East Java. The next step, is recording the results of an interview and the last step is documentating the results of an interviews. Data validation is using an intense discussion with colleague, in addition to figure a triangulation used on data sources and triangulation between researchers. Data analysis used qualitative description techniques arranged in descriptions and explanations. The results of the research show that the readiness of prospective Indonesian interns (CPMI) to Japan at LPK in East Java in terms of Japanese language skills is quite adequate. Knowledge of the Japanese Work Culture Ethos and knowledge of Japanese Employment Regulations were also obtained during training at LPK.

Keywords: case studies; Indonesian migrant workers; job training

A. Pendahuluan

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur tentang angka tingkat pengangguran terbuka (TPT) menunjukkan cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir di kawasan Malang raya (kota Malang, kabupaten Malang, dan kota Batu), Blitar, dan Tulung Agung. Persentase TPT wilayah Malang raya pada tahun 2024 kota Malang sebesar 6,10 persen, kabupaten Malang sebesar 5,10 persen, dan kota Batu sebesar 3,62 persen, kabupaten Blitar sebesar 4,77 persen, dan kabupaten Tulungagung sebesar 4,12 persen. Meskipun persentase TPT di tiga wilayah tersebut dibandingkan tahun 2023 mengalami penurunan, akan tetapi sebagai contoh TPT tahun 2024 di Kota Malang tercatat sebesar 6,10 persen. Hal ini bisa diartikan bahwa dari setiap 10 ribu orang angkatan kerja, terdapat 610 orang yang masuk kategori pengangguran di kota Malang (<https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--menurut-kabupaten-kota.html>).

Untuk menanggulangi masalah pengangguran perlu dibuka peluang bekerja tidak hanya di dalam negeri, akan tetapi sangat membantu apabila peluang bekerja di luar negeripun difasilitasi dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualifikasi yang baik cenderung menyukai tantangan baru dan ingin mendapatkan apresiasi yang lebih besar. Mendapatkan kesempatan bekerja di luar negeri khususnya ke negara Jepang akhir-akhir ini amat menjanjikan selain ke Korea, Jerman, Australia dan negara lainnya. Bekerja di luar negeri dianggap sangat menjanjikan karena upah yang diterima cukup besar. Selain itu, bekerja di luar negeri menjadi alternatif mengurangi tingginya angka TPT di Jawa Timur. Untuk mendapatkan kesempatan bekerja ke Jepang diperlukan kemampuan bahasa Bahasa Jepang dan keterampilan bidang tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah Jepang. Salah satu program yang disosialisasikan oleh pemerintah Jepang untuk

Ismi Prihandari, Efrizal, Fitriana Puspita Dewi, Kesiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur

perekrutan tenaga kerja asing ke Jepang adalah *Tokutei Ginou* (TG). Program ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil yang semakin meningkat akibat penurunan populasi di Jepang.

TG bisa diikuti oleh lulusan SMK/SMA yang memiliki sertifikat kemampuan bahasa Jepang JLPT N4/JFT Basic dan *Sertifikat Skill Worker* (SSW). Istilah Bahasa Indonesia dari SSW adalah Sertifikat keterampilan bidang tertentu (SSW) bagi pekerja asing. Program TG dirancang untuk menerima pekerja migran yang memiliki keterampilan tertentu yang ditetapkan pemerintah Jepang. Program ini meliputi dua kategori: SSW Level 1 (untuk pekerjaan dasar) dan SSW Level 2 (untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan lebih tinggi). Dengan memiliki kedua sertifikasi, yaitu JLPT N4/JFT Basic dan SSW, calon pekerja yang akan bekerja ke Jepang dapat mengajukan permohonan visa *Tokutei Ginou* (TG). Pemilik sertifikat kemampuan bahasa Jepang JLPT N4/JFT Basic dianggap dapat berkomunikasi dengan baik dengan

menggunakan bahasa Jepang untuk digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Kemudian calon pekerja yang memiliki sertifikat keterampilan bidang tertentu diharapkan mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik sesuai dengan sertifikasi keterampilan yang dimiliki.

Program Pelatihan Magang Teknis (TITP) ini, bersama dengan jenis visa lain seperti SSW, telah menjadi jalur penting bagi pekerja Indonesia. Meskipun menawarkan peluang yang bagus, para pekerja ini menghadapi tantangan seperti adaptasi budaya. Bidang pekerjaan yang termasuk dalam SSW Level 1 (total ada 14 sektor) meliputi: 1) Keperawatan (*Care Giver*). Bekerja di fasilitas perawatan seperti rumah sakit, klinik, dan panti wredha. 2) Perhotelan (*Hospitality*). Bekerja di sektor pariwisata seperti hotel, *ryoukan* (penginapan), dan *resort*. 3) Pertanian. Melibatkan pekerjaan di bidang pertanian dan peternakan. 4) Perikanan dan Budidaya Laut. Pekerjaan yang digeluti meliputi penangkapan ikan dan pengolahan hasil laut. 5) Industri Pengolahan

Makanan dan Minuman. Bidang pekerjaan meliputi proses pengolahan, pengemasan, hingga distribusi makanan. 6) Konstruksi. Bidang pekerjaan meliputi pekerjaan bangunan, perbaikan, dan pekerjaan sipil. 7) Pembersihan Gedung. Bidang pekerjaan meliputi pekerjaan kebersihan di gedung perkantoran, pusat perbelanjaan, dan fasilitas lainnya. 8) Pembuatan Komponen Mesin dan Peralatan. Bidang pekerjaan terlibat dalam proses manufaktur mesin atau peralatan. 9) Elektronik dan Peralatan Listrik. Bidang pekerjaan melibatkan pembuatan dan perakitan perangkat elektronik. 10) Industri Logam. Bidang pekerjaan di fabrikasi logam, termasuk pengelasan dan pembuatan struktur logam. 11) Industri Mobil. Bidang pekerjaan di lini perakitan kendaraan bermotor. 12) Industri Kapal dan Mesin Maritim. Bidang pekerjaan meliputi konstruksi, perbaikan, dan perawatan kapal. 13) Penerbangan. Bidang pekerjaan di bandara, seperti penanganan bagasi dan operasional sebelum dan pasca penerbangan. 14) Perbaikan dan Perawatan Otomotif. Pekerjaan

mekanik untuk perbaikan dan perawatan kendaraan.

SSW Level 2 saat ini hanya tersedia untuk dua sektor saja yaitu: 1) Konstruksi dan 2) Industri Kapal dan Mesin Maritim. Prasyarat untuk dapat mengikuti ujian Sertifikasi SSW level 2 adalah pekerja sudah lulus ujian keterampilan di bidang tertentu SSW level 1 dan memiliki kemampuan bahasa Jepang minimal setara N4.

Selain program TG pemerintah Indonesia telah memiliki Sejarah panjang dalam mengirimkan tenaga kerja magang teknis “Ginou Jisshusei” (GJ). Syarat untuk bisa mengikuti program GJ calon tenaga kerja tidak dituntut memiliki sertifikat kemampuan bahasa Jepang dan sertifikat keterampilan khusus seperti pada program TG. Program GJ ini dahulu dikenal dengan nama program *Kenshuusei*, secara makna dan tanggungjawab kerja keduanya hampir sama. GJ atau biasa disebut *Jisshusei* memiliki arti *Technical intern training program* atau program Magang. Sementara TG diperuntukkan bagi orang yang

benar-benar ingin bekerja, dan arti dari TG adalah *Specified Skilled Worker* atau pekerja dengan kemampuan yang spesifik/ khusus. Program *Jisshusei* sudah dimulai dari tahun 1993 dan tujuan awal dari program ini adalah untuk transfer teknologi bagi negara berkembang. Dengan program transfer teknologi ini diharapkan peserta program magang yang sudah kembali ke negara asalnya dapat menerapkan ilmu yang dipelajari selama bekerja di Jepang untuk diterapkan dan dikembangkan di negaranya. Sedangkan TG tujuannya adalah memenuhi kebutuhan Jepang terhadap tenaga kerja produktif akibat kurangnya tenaga kerja produktif di Jepang.

Di balik peluang kerja ke Jepang yang cukup menjanjikan, permasalahan yang menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah Indonesia muncul. Pekerja migran di Jepang sering menghadapi tantangan adaptasi sosial-budaya, termasuk diskriminasi dan perbedaan budaya (Podalko, 2023). Permasalahan tersebut terjadi karena berbagai faktor, mulai dari

ketidaksiapan pekerja, minimnya pengetahuan tentang regulasi hingga lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja. Resiko terjadinya pelanggaran mulai dari perizinan, pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian hingga kekerasan dan perundungan yang terjadi di tempat kerja. Oleh karena itu, Calon pekerja migran harus dibekali pengetahuan yang berguna sebelum memulai bekerja di Jepang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesiapan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang yang mengikuti pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur dari beberapa aspek yaitu, kompetensi bahasa, keterampilan kerja, pemahaman budaya, dan kesiapan mental.

Oleh karena itu, analisis dalam penelitian akan fokus pada seberapa efektif pelatihan bahasa Jepang di LPK dapat meningkatkan kemampuan komunikasi calon PMI. Kemudian kesiapan keterampilan kerja (*skill-worker*) calon PMI apakah sudah sesuai kebutuhan

sektor industri di Jepang. Selanjutnya bagaimana pemahaman calon PMI terhadap budaya kerja dan kehidupan sosial di Jepang setelah mengikuti pelatihan dan terakhir peran LPK dalam menyiapkan mental PMI sebelum berangkat.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Keputusan menggunakan pendekatan kualitatif didasarkan pada tujuan dari jenis penelitian kualitatif yaitu, untuk mendapatkan informasi sedalam-dalamnya dan sedetil-detilnya dari narasumber. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggali informasi melalui observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi secara langsung di Malang Raya, Blitar, Tulungagung, dan Kediri. Penelitian ini juga memanfaatkan forum group diskusi (FGD) dalam upaya penggalan data. Data yang dikumpulkan dari hasil angket dan wawancara mendalam dibandingkan dengan hasil FGD untuk memverifikasi konsistensi temuan. Hasil dari pengumpulan data

yang telah terdokumentasi, baik secara eksplisit maupun implisit selanjutnya ditetapkan menjadi data penelitian. Pada penelitian studi kasus ini, tidak menutup kemungkinan bagi peneliti untuk juga melakukan penarikan sampel penelitian. Penarikan sampel penelitian dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan validasi data menggunakan triangulasi dan pengecekan teman sejawat mempertegas bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini fokus pada studi kasus terhadap kesiapan calon pekerja migran ke Jepang di LPK di 1 (satu) kota dan 4 (empat) Kabupaten di Jawa Timur.

Unit analisis penelitian perlu untuk dikemukakan, karena unit analisis menegaskan objek kajian dan memberi fokus pada objek penelitian serta untuk menghindari bias dalam menarik simpulan agar tidak keluar dari fokus penelitian. Dalam penelitian ini unit analisis penelitian adalah jawaban dari wawancara yang

berisi pertanyaan-pertanyaan tentang kemampuan Bahasa Jepang, etos kerja serta budaya kerja orang Jepang, hingga pengetahuan calon pekerja migran ke Jepang tentang peraturan ketenaga kerjaan di negara Jepang. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengungkapkan bagaimanakah kesiapan calon pekerja migran untuk bekerja di Jepang.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil penelitian yang diperoleh dari 11 (sebelas) pertanyaan terkait dengan kemampuan berbahasa Jepang, budaya dan etos kerja orang Jepang, serta pengetahuan tentang aturan ketenaga kerjaan di Jepang adalah sebagai berikut:

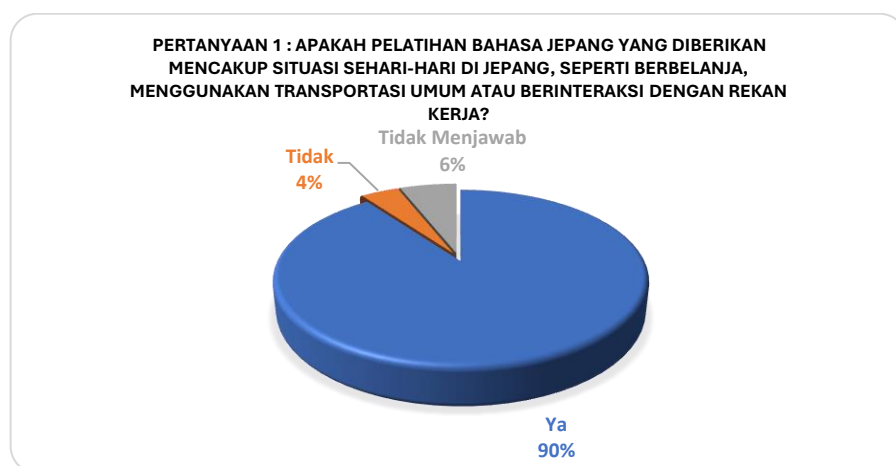


Diagram 1. Presentase Cakupan Pelatihan Bahasa Jepang di LPK

Prosentase jawaban terbanyak dari pertanyaan pertama yaitu 90% responden menjawab “ya”. Responden yang menjawab “tidak” hanya sebanyak 4% yaitu 4 orang saja. Responden yang abstain sebanyak 6 orang. Hasil penelitian yang menunjukkan prosentase tinggi pada pertanyaan pertama ini menunjukkan bahwa calon tenaga kerja migran

mendapatkan bekal Bahasa Jepang yang cukup karena mencakup berbagai hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari yang akan dihadapi saat berada di Jepang. Calon pekerja ini pun dibekali dengan Bahasa Jepang yang dapat digunakan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja.

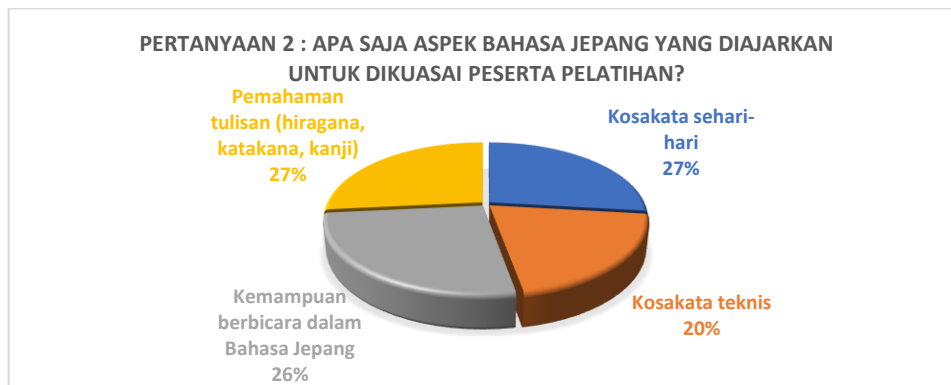


Diagram 2. Presentase Aspek Bahasa Jepang yang Harus dikuasai

Presentase jawaban dari pertanyaan aspek Bahasa Jepang yang diajarkan untuk dikuasai yaitu masing-masing 27% untuk jawaban “pemahaman tulisan hiragana, katakana, dan kanji” serta “kosakata sehari-hari”. Selanjutnya 26% Responden menjawab “kemampuan berbicara” dan sebanyak 20% diajari “kosakata teknis”. Hasil angket

tersebut menunjukkan prosentase yang hampir seimbang 20%-27% untuk pertanyaan terkait empat kemampuan berbahasa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa calon tenaga kerja migran banyak mendapatkan pengetahuan Bahasa Jepang terkait dengan *moji* (huruf), *goi* (kosakata), dan *kaiwa* (percakapan/ berbicara).



Diagram 3. Presentase Persiapan sebelum Keberangkatan

Presentase jawaban terbanyak dari pertanyaan berapa lama persiapan Bahasa Jepang sebelum berangkat ke Jepang yaitu 66% responden menjawab “dan lain-lain”. Jawaban Responden tersebut mengisyaratkan bahwa persiapan yang harus dijalani sebelum berangkat adalah ≥ 5 bulan (lebih dari lima bulan). Kemudian 22% responden menjawab “5 bulan”, dan sebanyak masing-masing 6% menjawab 4 bulan dan 3 bulan saja waktu yang dibutuhkan untuk

mempersiapkan diri sebelum keberangkatan. Responden yang menjawab 3-4 bulan saja kemungkinan sudah mempunyai dasar Bahasa Jepang sebelum masuk LPK sedangkan hasil angket yang menunjukkan prosentase tinggi dengan jawaban “dan lain-lain” kemungkinan besar adalah para calon pekerja migran yang tidak mempunyai bekal Bahasa Jepang sama sekali pada waktu masuk dan memulai belajar di LPK.

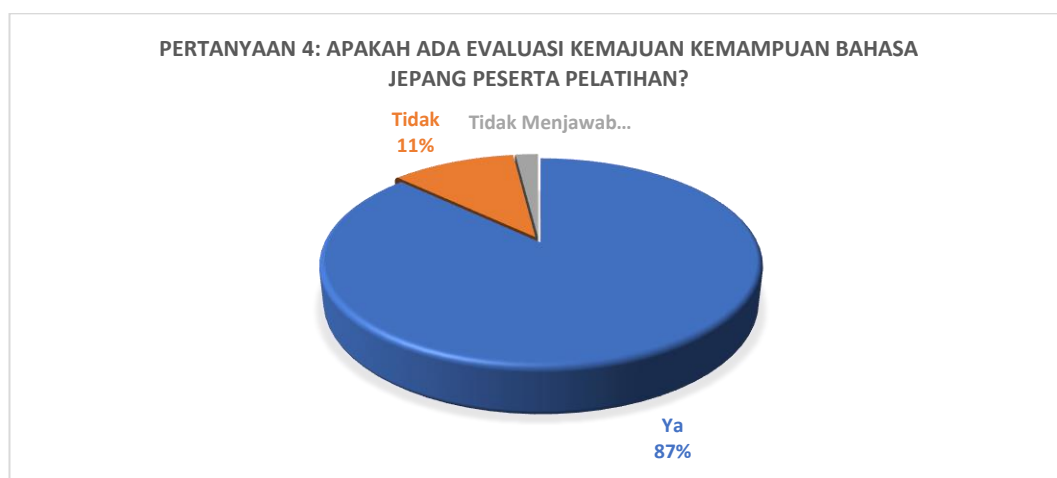


Diagram 4. Presentase Evaluasi Kemajuan Belajar

Presentase jawaban terbanyak dari pertanyaan ‘apakah ada evaluasi bagi peserta pelatihan?’ adalah 87% responden menjawab “ya”. Responden yang menjawab “tidak” sebanyak 11% dan abstain sebanyak 2%. Hasil angket menunjukkan

prosentase tinggi pada jawaban pertanyaan keempat ini menunjukkan bahwa LPK penyelenggara pelatihan calon tenaga kerja migran melaksanakan evaluasi hasil belajar untuk mengetahui progres belajar dari setiap orang calon pekerja.



Diagram 5. Ketersediaan Modul Pelatihan

Presentase jawaban terbanyak dari pertanyaan kelima tentang adanya materi atau modul sebagai bahan ajar di LPK, hampir seluruh responden menjawab “ya” yaitu 94% responden. Responden yang menjawab “tidak” 4% dan tidak memberikan jawaban 2%, total hanya

sebanyak 6%. Hasil angket yang menunjukkan prosentase 94% pada pertanyaan kelima ini menunjukkan bahwa selama proses pembelajaran calon tenaga kerja migran mendapatkan materi dan modul sebagai referensi bahan ajar.

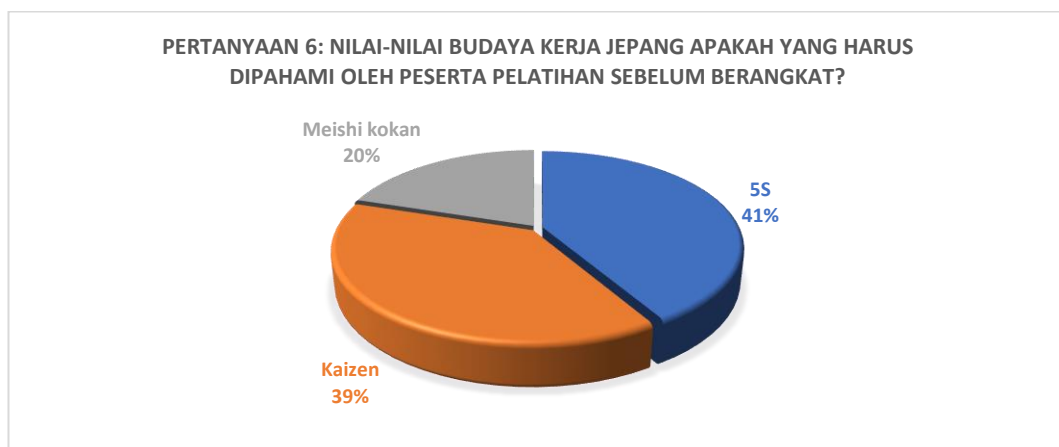


Diagram 6. Nilai Budaya Jepang yang Harus Dipahami

Jawaban dari pertanyaan tentang nilai-nilai budaya Jepang yang harus dipahami sebelum benar-

benar terjun ke dalam situasi real di Jepang meliputi 3 (tiga) nilai budaya yang wajib dipahami oleh orang asing

Ismi Prihandari, Efrizal, Fitriana Puspita Dewi, Kesiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur

sebelum tinggal dan menetap di Jepang untuk jangka waktu yang lama (lebih dari 1 tahun). Ketiga nilai budaya tersebut, 41% responden menjawab “5S”, 39% menjawab “kaizen”, dan 20% responden menjawab “meishi kokan”. Hasil angket ini menunjukkan bahwa

pengetahuan calon tenaga kerja migran tentang nilai-nilai budaya Jepang yang harus dipahami sebelum keberangkatan seperti 5S, Kaizen, serta Meishi Kokan (kebiasaan orang Jepang bertukar kartu nama) adalah cukup merata.



Diagram 7. Aspek Nonverbal, Etika Bisnis, dan Profesionalitas yang Diajarkan

Hampir seluruh responden menjawab “ya” untuk pertanyaan pentingnya aspek komunikasi non-verbal, etika bisnis, serta pentingnya perilaku professional saat bekerja di Jepang yaitu 95% responden. Responden yang menjawab “tidak” sangat kecil prosentasenya 1% dan hanya sebanyak 4% yaitu 4 orang saja

yang tidak menjawab pertanyaan ketujuh. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir semua calon tenaga kerja migran sadar bahwa untuk bekerja di Jepang tidak cukup hanya bekal Bahasa Jepang saja, pengetahuan di luar Bahasa yang bersangkutan dengan pekerjaan pun harus juga dipelajari.



Diagram 8. Pelatihan Interaksi Sosial

Presentase jawaban terbanyak dari pertanyaan yang berkaitan dengan sesi pelatihan cara berperilaku dan berinteraksi dengan kolega yaitu 87% responden menjawab “ya”. Responden yang menjawab “tidak” hanya sebanyak 2% yaitu 2 orang saja. Responden yang abstain sebanyak 11 orang. Hasil angket yang menunjukkan prosentase tinggi pada

pertanyaan kedelapan ini menunjukkan bahwa calon tenaga kerja migran sangat pro-aktif dalam berlatih ketrampilan berbicara. Dengan berlatih role play dan melatih diri dengan percakapan bersetting lingkungan kerja akan sangat membantu pada saat sudah benar-benar berada di lingkungan kerja.



Diagram 9. Pengetahuan tentang Hak dan Kewajiban PMI

Ismi Prihandari, Efrizal, Fitriana Puspita Dewi, Kesiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur

Presentase jawaban terbanyak dari pertanyaan apakah LPK juga memberikan bekal pengetahuan kesadaran pada pentingnya mengetahui hak dan kewajiban sebagai pekerja/ pegawai di perusahaan di Jepang yaitu 96% responden menjawab “ya”. Responden yang menjawab “tidak”

hanya sebanyak 3% yaitu 3 orang saja. Responden yang tidak menjawab hanya 1 orang. Hasil angket yang menunjukkan prosentase tinggi pada pertanyaan kesembilan ini menunjukkan bahwa calon tenaga kerja migran sangat antusias dalam menggali informasi terhadap hak serta kewajiban pekerja di Jepang.



Diagram 10. Penanganan Kendala dan Penyesuaian Diri

Berkaitan dengan bertahan hidup di negeri Jepang, pertanyaan kesembilan menuntut calon pekerja migran untuk mengutarakan pendapatnya apabila menemui masalah dalam pekerjaannya dan mengalami kesulitan saat berada di Jepang. Sebanyak 75% responden menjawab “berusaha dan bertanya” apabila menemui kesulitan. Responden yang menjawab “akan menghubungi kumiai” sebanyak 12

orang, 12%. Yang menjawab “sharing dengan teman” 8 orang dan yang menjawab “akan meminta bantuan” apabila mengalami kesulitan hanya 5%, 5 orang saja. Hasil angket ini menunjukkan bahwa calon tenaga kerja migran berusaha mandiri dalam menyelesaikan permasalahan dan mengatasi kesulitan yang akan ditemui selama bekerja di Jepang nantinya.

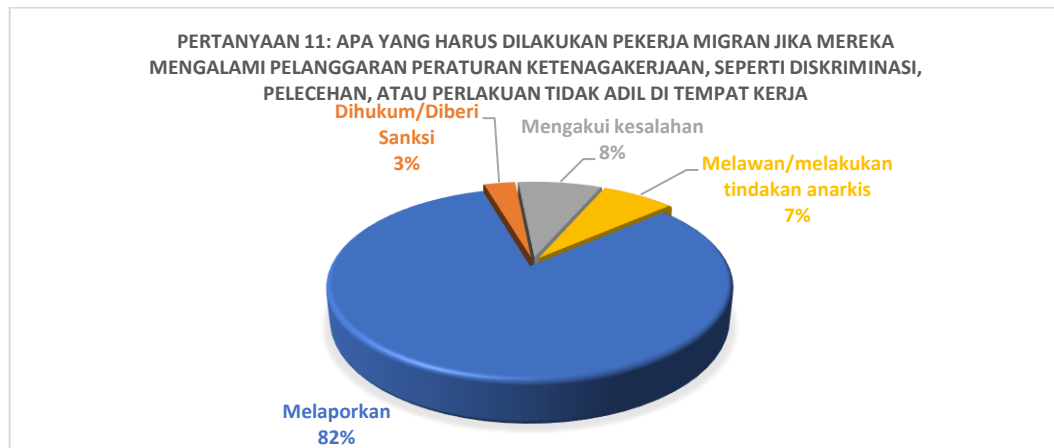


Diagram 11. Tindakan yang Diambil apabila Mengalami Perundungan

Presentase jawaban terbanyak dari pertanyaan kesebelas yaitu 82% responden menjawab “akan melaporkan” apabila mengalami tindakan dan perlakuan yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal sebelum bekerja. Akan Melaporkan dalam hal ini PMI secara resmi akan membuat laporan kepada LPK asal PMI serta kepada kantor *Tokutei Ginou* yang lebih familiar disebut TSK. TSK biasanya berperan sebagai *kakehashi* (jembatan) antara LPK, PMI dan *Stake Holder/User* yaitu pihak perusahaan pengguna *skill* PMI. Responden yang menjawab “akan melawan” bila perlu dengan menggunakan tindakan anarkis hanya sebanyak 7% yaitu 7 orang saja. Peneliti mengabaikan 2 (dua) jawaban lain karena jawaban

responden menurut peneliti adalah ambigu. Oleh karena itu, peneliti tidak mendeskripsikan jawaban “mengakui kesalahan” dan “dihukum” tersebut. Hasil angket ini menunjukkan bahwa calon tenaga kerja migran menyadari bahwa apabila terjadi hal-hal yang melenceng, yang mengarah ke perundungan, para calon pekerja ini tidak akan tinggal diam, dan akan bersikap tegas dengan melaporkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yaitu LPK dan TSK.

2. Pembahasan

Sejak tahun 2010 hingga saat ini, masalah kekurangan tenaga kerja produktif di Jepang menjadi semakin nyata. Beberapa sektor, seperti perawatan lansia dan manufaktur,

sangat terpukul oleh kurangnya pekerja. Di samping itu, Jepang mulai menghadapi tekanan sosial dan ekonomi akibat populasi lansia yang terus bertambah. Menurut laporan *OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)*, tantangan ekonomi yang dihadapi Jepang, termasuk kekurangan tenaga kerja produktif. Dampaknya adalah penurunan terhadap pertumbuhan ekonomi Jepang. Lebih lanjut, menurut lembaga riset dan penelitian independen, *Recruit Works Institute*, negara Jepang diprediksi akan mengalami kekurangan lebih dari 11 juta tenaga kerja pada tahun 2040. Populasi usia kerja diperkirakan akan turun drastis sebanyak 20% (dua puluh persen) menjadi 59,8 juta pada 2040, dan pasokan tenaga kerja/pekerja akan menyusut sekitar 12% (dua belas persen) pada tahun 2040.

Pemerintah Jepang kini sedang berusaha mengatasi masalah ini melalui berbagai kebijakan, seperti mendorong partisipasi wanita dan lansia dalam angkatan kerja, serta memperkenalkan sistem imigrasi yang lebih longgar, meskipun hal ini masih terbatas. Saat ini pun

Pemerintah Jepang sedang berusaha keras menghentikan penurunan laju kelahiran di Jepang dan mengalokasikan sekitar 1 triliun yen (Rp104 triliun) untuk pelatihan pekerja dalam lima tahun mendatang sebagai solusi. Permasalahan ini akhirnya membuka peluang bagi tenaga kerja produktif asing untuk masuk dan bekerja di Jepang. Peluang ini menarik generasi muda Indonesia yang berminat bekerja di Jepang. Sebagai pekerja migran para pemuda dan pemudi Indonesia harus membekali diri dengan keterampilan berbahasa Jepang serta keterampilan khusus yang dibutuhkan saat bekerja di Jepang. Para calon pekerja migran diwajibkan mengikuti berbagai pelatihan Bahasa dan pelatihan kerja pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang tersedia di berbagai wilayah di Indonesia.

Akan tetapi, masih terdapat beberapa hambatan yang ditemui para Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) di Jepang, di antaranya ketidaksesuaian kontrak kerja dengan kondisi real di lapangan, maraknya kekerasan dan perundungan yang terjadi karena kurangnya penguasaan

bahasa Jepang, kondisi kerja yang tidak sesuai harapan, hingga penyalur tenaga kerja yang tidak bertanggung jawab sehingga dapat berdampak pada kemungkinan para calon pekerja menjadi pekerja ilegal di Jepang. Keberadaan pekerja ilegal ini dinilai karena kurangnya kesadaran mengenai hak dan kewajiban dari para pemuda dan pemudi sebagai CPMI.

D. Simpulan

Kesiapan calon pekerja migran Indonesia (CPMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Se-Jawa Timur ditinjau dari aspek kemampuan Bahasa Jepang adalah cukup memadai. Fokus pembekalan pada kemampuan Bahasa Jepang dari LPK adalah pada kemampuan *kaiwa* (berbicara) terutama pembicaraan sehari-hari di lingkungan tempat tinggal dan di lingkungan kerja. Selain berbicara fokus pengajaran Bahasa Jepang adalah pada *yomu* (membaca) tulisan Jepang *hiragana*, *katakana*, dan *kanji*. Lebih lanjut, Lembaga pelatihan kerja (LPK) juga membekali CPMI dengan pengetahuan tentang Etos Budaya

Kerja Jepang seperti 5S dan Kaizen, ditambah dengan pengetahuan tentang Peraturan Ketenagakerjaan Jepang yang diperkenalkan dan diajarkan kepada CPMI selama mengikuti pelatihan di LPK.

Daftar Pustaka

- Alfian, M., Prihandari, I., Efriza, Zuliastutik, H. (2024). Fukugoudoushi dalam Novel Suzume no Tojimari. *AYUMI: Jurnal Budaya, Bahasa dan Sastra*, 11 (1), pp. 105-118. <https://doi.org/10.25139/ayumi.v11i1.8530>
- Erika Yokoyama. Record 2 Million of Foreign Workers are changing the face of Japan. <https://www.japantimes.co.jp/news/2024/02/07/japan/society/japan-mass-foreign-immigration/>
- Fang Lai *et al.* (2014). The education of China's migrant children: The missing link in China's education system. *International Journal of Development Education*, 37, 68-77. <https://doi.org/10.1016/j.ijedu.dev.2013.11.006>
- J.S. Coleman *et al.* (1975). Equal Educational Opportunity: A Definition. *Oxford Review of Education*, 1(1), <https://doi.org/10.1080/0305498750010104>
- Kajita, T. (1998). *The challenge of incorporating foreigners in Japan: "Ethnic Japanese" and "Sociological Japanese"*.

Ismi Prihandari, Efrizal, Fitriana Puspita Dewi, Kesiapan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Jawa Timur

- Temporary Workers or Future Citizens?, 120-147. https://doi.org/10.1007/978-1-349-14418-1_5
- Nurdiansyah, Oslan Amril. (2023). Penerapan Budaya Shitsuke di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Proklamator Padang. *Ejournal Bung hatta*, 2(3),
- Oktavia, D. H., & Akbar M, R. (2023). Pembelajaran Bahasa Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja di Indonesia. *Journal of Education Research*, 4(4), 2571–2578. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.661>
- Podalko, P. E. (2023). Kuliah Umum: Empat Gelombang Migrasi Rusia ke Jepang melalui Lensa Budaya, 1917-2017. University of Central Asia.
- Rustam, M. R. (2021). Oyster Cultivation Betting on Foreign Workers: A Study of Indonesian Workers in Hiroshima. *IZUMI*, 10(1), 131-142. <https://doi.org/10.14710/izumi.10.1.131-142>
- Shujiro Urata. Combating Depopulation in Japan. <https://eastasiaforum.org/2024/03/05/combating-depopulation-in-japan/>
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*. Cetakan Pertama. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.