

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mobilitas tenaga kerja Indonesia ke luar negeri terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Banyak masyarakat memilih bekerja di luar negeri karena alasan ekonomi dan terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri. Bekerja di luar negeri dianggap dapat memberikan penghasilan yang lebih besar dan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Negara tujuan yang paling banyak dipilih berada di wilayah Asia seperti Jepang, Hongkong, Malaysia, Taiwan, dan beberapa negara Asia lainnya. Berdasarkan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), pada tahun 2024 terdapat 297.434 Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di berbagai negara, naik 0,11% dibandingkan tahun sebelumnya, dan Jepang menjadi tujuan terbesar dengan jumlah 121.507 orang. Di Tasikmalaya, penempatan Tenaga Kerja Indonesia setiap tahun juga terus berlangsung ke berbagai negara tujuan. Pada tahun 2024 tercatat 399 Pekerja Migran Indonesia asal Tasikmalaya yang bekerja di kawasan Asia, meningkat 8,02% dibandingkan tahun sebelumnya. Data tersebut menunjukkan tingginya ketergantungan masyarakat terhadap peluang kerja di luar negeri.

Bekerja di luar negeri bukan hal yang mudah. Calon pekerja migran harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang memiliki bahasa, budaya, dan aturan kerja yang berbeda dari Indonesia. Seiring dengan meningkatnya persaingan di pasar kerja global, kebutuhan peserta pelatihan untuk menghadapi persaingan di pasar bebas juga semakin tinggi. Herwina, (2019: 256) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan soft skills dan hard skills memerlukan landasan paradigma berpikir yang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Namun, banyak kasus kegagalan pekerja migran terjadi karena mereka belum siap menghadapi tantangan tersebut, baik dari segi kemampuan berbahasa maupun pemahaman budaya negara tujuan. Kesiapan kerja menjadi hal penting yang mempengaruhi keberhasilan mereka dalam menyesuaikan diri. Muspawi &

Lestari Ayu (2020:112) menjelaskan kesiapan kerja tidak hanya terkait kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kesiapan mental, sosial, dan budaya. Banyak pekerja migran Indonesia yang mengalami hambatan adaptasi karena keterbatasan bahasa asing dan minimnya pemahaman budaya. Hal ini membuat mereka sering mengalami masalah komunikasi, salah paham dengan atasan, hingga penurunan kinerja. Situasi tersebut menunjukkan bahwa pelatihan sebelum keberangkatan memiliki peran besar dalam membentuk kesiapan kerja calon pekerja migran. Melalui pelatihan, peserta bisa mempelajari sikap, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Elis & Santika, 2018:49). Pelatihan juga perlu mendorong kesadaran dan kemandirian peserta agar mampu menghadapi perubahan sosial dan ekonomi. Paulo Freire (1970) dalam bukunya *Pedagogy of the Oppressed* menyampaikan bahwa pendidikan seharusnya menjadi proses yang membebaskan. Pendidikan kritis membantu peserta memahami realitas sosial, berpikir reflektif, dan bertindak secara lebih sadar (Fahma, 2025:16). Dengan demikian, pelatihan bagi calon pekerja migran perlu dirancang secara dialogis, melibatkan peserta, dan sesuai dengan kondisi yang mereka hadapi agar mereka lebih berdaya.

Pelatihan bahasa menjadi salah satu bagian penting dalam proses persiapan sebelum calon pekerja migran diberangkatkan. Bahasa adalah alat utama yang membantu mereka berkomunikasi dan menyesuaikan diri di tempat kerja. Adelina (2017:344) menyatakan bahwa penguasaan bahasa yang baik dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan kepercayaan diri seseorang. Kemampuan bahasa bukan hanya untuk memahami instruksi kerja, tetapi juga sebagai jembatan dalam membangun hubungan sosial dan memahami nilai-nilai budaya bagi pekerja migran di negara tujuan. Melalui pelatihan bahasa yang terencana dan interaktif, peserta mengalami peningkatan dalam penguasaan kosakata, pemahaman percakapan kerja, serta keberanian menggunakan bahasa Jepang saat berinteraksi.

Selain kemampuan berbahasa, memahami budaya juga berperan besar dalam membentuk kesiapan kerja. Perbedaan budaya sering menimbulkan konflik dan salah paham di tempat kerja. Sholihah, dkk (2023:46) menyebutkan bahwa budaya adalah kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang disepakati

anggota organisasi sebagai acuan berperilaku dan menyelesaikan masalah. Ketika pekerja tidak mengenali unsur budaya tersebut, kemungkinan munculnya salah komunikasi dan perilaku yang kurang tepat menjadi lebih besar. (Risda, dkk., (2023:3) menemukan bahwa pembinaan budaya Jepang bagi tenaga migran Indonesia dapat memperkuat karakter kerja dan kemampuan mereka menyesuaikan diri dengan budaya kerja di Jepang. Oleh karena itu, pelatihan budaya menjadi bagian penting dalam tahap persiapan sebelum tenaga kerja diberangkatkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun (2003) Pasal 26 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nonformal adalah layanan pendidikan bagi masyarakat yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal untuk mendukung pembelajaran sepanjang hayat. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) menjadi salah satu bentuk pendidikan nonformal yang bertujuan membekali calon pekerja dengan keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja. (Rosiana & Bintari, 2025:36) menjelaskan bahwa LPK berperan aktif menyediakan pelatihan yang menitikberatkan pada peningkatan kompetensi kerja, keterampilan, pengetahuan fungsional, serta sikap profesional bagi masyarakat. Salah satu lembaga yang menjalankan peran tersebut adalah LPK SO Embun di Kota Tasikmalaya. Lembaga ini merupakan LPK berizin resmi Sending Organization (SO) di wilayah Priangan Timur dan memberikan pelatihan sebelum keberangkatan yang mencakup penguasaan bahasa Jepang, pelatihan budaya, serta etika kerja di Jepang. Pelatihan yang diberikan diarahkan agar peserta tidak hanya memahami sisi teknis pekerjaan, tetapi juga memiliki kesiapan mental dan sosial untuk tinggal di lingkungan yang memiliki budaya berbeda. Namun, dari hasil observasi awal, terlihat bahwa tingkat kesiapan kerja peserta masih beragam meskipun mereka mengikuti program pelatihan yang sama. Kondisi ini memunculkan pertanyaan mengenai sejauh mana pelatihan bahasa dan budaya yang diberikan sudah mampu membantu meningkatkan kesiapan kerja peserta secara optimal.

Menurut Badan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menegaskan bahwa pelatihan bahasa dan budaya sangat penting bagi pekerja migran karena sekitar 60% masalah yang muncul di negara tujuan disebabkan oleh

kemampuan komunikasi yang lemah serta kurangnya pemahaman budaya kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Fadillah & Rochim (2022:169) yang menunjukkan bahwa pelatihan pra-keberangkatan bagi calon pekerja migran masih menghadapi beberapa kendala, seperti materi yang terlalu umum, metode belajar yang kurang menarik, dan waktu pelatihan yang terbatas. Dampaknya, banyak peserta belum benar-benar siap menghadapi tuntutan kedisiplinan, komunikasi, dan adaptasi terhadap budaya kerja di negara tujuan. Hubungan antara pelatihan dan kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui teori modal manusia (*human capital theory*) dari Becker (1964:1), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi yang dapat meningkatkan produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan pendapatan seseorang. Dalam penelitian ini, pelatihan bahasa dan budaya dipandang sebagai bentuk investasi modal manusia yang tidak hanya menambah keterampilan teknis, tetapi juga membangun kesiapan sosial dan profesional calon pekerja migran ketika harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru. Pandangan tersebut sejalan dengan penelitian Siregar, dkk., (2022:67) yang menemukan bahwa pelatihan dan pendidikan sebagai investasi sumber daya manusia berperan langsung dalam meningkatkan kesiapan individu menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja, meskipun hasilnya belum sepenuhnya maksimal. Sumas (2020:134) melalui evaluasinya terhadap program Pembekalan Akhir Pemberangkatan menemukan sejumlah kekurangan, seperti materi yang kurang sesuai dengan kebutuhan peserta dan metode belajar yang masih terbatas, sehingga peserta belum benar-benar siap memasuki dunia kerja. Hal serupa juga disampaikan Hamris, dkk (2020:13), yang menjelaskan bahwa pengalaman praktik kerja industri memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kesiapan kerja. Melalui praktik langsung, peserta dapat merasakan kondisi kerja nyata sehingga lebih mudah beradaptasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman praktik dan dukungan instruksional menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja, sementara aspek psikologis seperti motivasi dan kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya sering kali belum menjadi perhatian utama dalam penyusunan

pelatihan. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih melihat pelatihan sebagai upaya teknis untuk meningkatkan keterampilan, bukan sebagai proses pendidikan yang juga membangun kesadaran, kemandirian, dan kemampuan adaptif seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, masih terlihat adanya kesenjangan penelitian mengenai bagaimana pelatihan bahasa dan pelatihan budaya berperan dalam membentuk kesiapan kerja calon pekerja, terutama di lembaga pelatihan seperti LPK SO Embun Kota Tasikmalaya. Padahal, mengetahui hubungan kedua jenis pelatihan ini penting untuk menyusun program pelatihan yang lebih tepat dan sesuai kebutuhan calon pekerja migran. Karena itu, penelitian ini diarahkan untuk melihat sejauh mana pelatihan bahasa dan pelatihan budaya berpengaruh terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya. Penelitian ini juga bertujuan memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas kedua jenis pelatihan tersebut serta masukan bagi lembaga pelatihan dalam memperbaiki kualitas program agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah Pelatihan Bahasa berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.
- 1.2.2 Apakah Pelatihan Budaya berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja peserta pelatihan di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.
- 1.2.3 Apakah Pelatihan Bahasa dan Budaya secara simultan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja peserta pelatihan di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah, diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Bahasa terhadap Kesiapan Kerja peserta pelatihan di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Budaya terhadap Kesiapan kerja peserta pelatihan di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Bahasa dan Budaya secara simultan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan calon pekerja migran di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak dampak manfaat dan kegunaan sesuai yang diharapkan oleh peneliti, demikian beberapa kegunaan penelitian baik dari segi teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan keilmuan pendidikan masyarakat yang berhubungan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dalam mempersiapkan peserta pelatihan yang menjadi calon pekerja migran dan menjadi sebuah referensi kajian yang lebih mendalam mengenai pentingnya integrasi antara pelatihan bahasa dan budaya dalam membentuk kesiapan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan bahasa dan budaya yang telah diterapkan. Dengan demikian, LPK dapat memperbaiki kurikulum, metode pelatihan, serta pendekatan pembelajaran agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta pelatihan.

b. Bagi Peserta Pelatihan (Calon Pekerja Migran)

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pelatihan bahasa dan budaya sebagai bekal utama dalam meningkatkan kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi di negara tujuan. Dengan kesadaran tersebut, calon pekerja migran diharapkan lebih termotivasi untuk mengikuti pelatihan secara serius dan aktif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan atau bahan perbandingan untuk penelitian sejenis di masa mendatang, terutama yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan kerja, kesiapan adaptasi budaya, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja migran Indonesia.

1.5 Definisi oprasional

Definisi operasional dimaksudkan yaitu untuk memberikan kejelasan terhadap makna konsep-konsep utama yang digunakan, agar tidak terjadi perbedaan penafsiran dan untuk mempermudah proses pengukuran setiap variabel. Dengan adanya definisi operasional, setiap istilah yang digunakan dapat dipahami secara seragam baik oleh peneliti maupun pembaca, sehingga pengukuran data menjadi lebih objektif, konsisten, dan dapat diuji secara empiris. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut;

1.5.1 Pelatihan Bahasa

Pelatihan bahasa merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam memahami, berbicara, membaca, dan menulis dalam bahasa asing, khususnya bahasa Jepang. Pelatihan ini bertujuan agar peserta mampu berkomunikasi secara efektif, memahami instruksi kerja, dan berinteraksi dengan lingkungan sosial di negara tujuan. Dalam konteks calon pekerja migran, pelatihan bahasa juga membantu peserta membangun kepercayaan diri serta kesiapan dalam menghadapi tantangan komunikasi lintas budaya. Berdasarkan hasil observasi di LPK SO Embun, pelatihan bahasa dilaksanakan setiap hari dengan metode campuran antara pembelajaran tatap muka dan praktik percakapan. Peserta pelatihan memperoleh modul dasar bahasa Jepang seperti pengenalan huruf Hiragana, Katakana, dan Kanji sederhana, serta latihan mendengarkan percakapan sehari-hari. Namun, sebagian peserta masih mengalami kesulitan dalam memahami instruksi kerja berbahasa Jepang, hal ini menunjukkan bahwa tingkat penguasaan bahasa antar peserta masih bervariasi. Dalam penelitian

ini, pelatihan bahasa diukur melalui beberapa indikator, yaitu kemampuan linguistik, kemampuan sosiolinguistik, kemampuan wacana, kemampuan strategis.

1.5.2 Pelatihan Budaya

Pelatihan budaya adalah kegiatan pembelajaran yang memberikan pemahaman kepada peserta mengenai nilai-nilai, norma sosial, etika kerja, dan kebiasaan hidup di negara tujuan, dalam hal ini Jepang. Tujuan utama dari pelatihan budaya adalah untuk membentuk kemampuan adaptasi sosial, toleransi, serta sikap profesional dalam lingkungan kerja multikultural. Melalui pelatihan ini, peserta diharapkan mampu memahami dan menghormati perbedaan budaya sehingga dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja maupun lingkungan sosial. Di LPK SO Embun, pelatihan budaya diberikan dalam bentuk materi kelas, simulasi perilaku kerja, serta pemutaran video tentang kehidupan sosial di Jepang. Peserta diajarkan mengenai etika kerja orang Jepang seperti disiplin waktu, tanggung jawab, sopan santun, serta kebersihan tempat kerja. Namun berdasarkan pengamatan secara langsung sebagian peserta masih belum terbiasa dengan gaya komunikasi formal dan cara menghormati senior. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan budaya telah diberikan, penerapan nilai-nilai tersebut masih perlu dikuatkan melalui praktik yang lebih intensif. Dalam penelitian ini, pelatihan budaya diukur melalui indikator berupa kemampuan komunikasi budaya, adaptasi sosial dan kultural, nilai dan norma budaya, predisposisi adaptasi budaya, transformasi budaya.

1.5.3 Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kesiapan mental yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif di lingkungan kerja. Bagi calon pekerja migran, kesiapan kerja mencakup kesiapan menghadapi sistem kerja baru, komunikasi lintas budaya, dan penyesuaian diri terhadap kebiasaan serta budaya kerja negara tujuan. Hasil observasi awal di LPK SO Embun menunjukkan bahwa sebagian besar peserta sudah memiliki motivasi kuat untuk bekerja di luar negeri,

namun masih terdapat perbedaan tingkat kesiapan antara peserta satu dengan lainnya. Sebagian peserta menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengikuti pelatihan, sementara yang lain masih mengalami kesulitan dalam kedisiplinan waktu, pengendalian emosi, dan penyesuaian terhadap sistem kerja Jepang. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesiapan psikologis dan sosial. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu karakteristik pribadi, kecakapan kerja, kecerdasan sosial, kecerdasan organisasional.

1.5.4 Calon Pekerja Migran

Calon pekerja migran adalah warga negara Indonesia yang sedang mengikuti program pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dengan tujuan untuk dipersiapkan bekerja di luar negeri. Dalam penelitian ini, yang dimaksud adalah peserta pelatihan di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya yang sedang menjalani pembekalan bahasa Jepang, pelatihan budaya, serta keterampilan kerja sebagai bentuk persiapan sebelum diberangkatkan ke negara tujuan. Peserta pelatihan di LPK SO Embun sebagian besar berasal dari daerah sekitar Priangan Timur dengan latar belakang pendidikan SMA sederajat. Mereka mengikuti pelatihan selama 3–6 bulan sebelum keberangkatan ke Jepang. Sebagian peserta mengikuti pelatihan atas dorongan keluarga, sementara sebagian lainnya karena motivasi ekonomi. Tingkat keseriusan peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan bervariasi tergantung motivasi pribadi dan kesiapan mental.

1.5.5 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Calon pekerja migran adalah warga negara Indonesia yang sedang mengikuti program pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dengan tujuan untuk dipersiapkan bekerja di luar negeri. Dalam konteks penelitian ini, yang dimaksud adalah peserta pelatihan di LPK SO Embun Kota Tasikmalaya yang sedang menjalani pembekalan bahasa Jepang, pelatihan budaya, serta keterampilan kerja sebagai bentuk persiapan sebelum diberangkatkan ke negara tujuan. Kurikulum pelatihan disusun berdasarkan standar kebutuhan pengguna tenaga kerja

di Jepang. Namun demikian, masih terdapat kendala seperti perbedaan latar belakang pendidikan peserta, keterbatasan sarana praktik komunikasi langsung, dan perbedaan kemampuan adaptasi antar peserta. Hal ini menjadi salah satu alasan penting dilakukannya penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana pelatihan bahasa dan budaya yang diberikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja mereka.