

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Jepang sedang menghadapi penuaan populasi yang cepat dan penurunan angka kelahiran. Akibatnya, jumlah penduduk usia produktif menurun drastis, menyebabkan kelangkaan tenaga kerja di berbagai sektor, mulai dari manufaktur, konstruksi, hingga perawatan lansia. Pemerintah Jepang merespon situasi ini dengan melonggarkan kebijakan imigrasi bagi tenaga kerja asing. Kondisi ini mendorong banyak warga Indonesia, terutama mereka yang berambisi untuk meningkatkan taraf hidup, mencari alternatif di negara Jepang yang sedang mengalami krisis demografi. Data (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI], 2025) menunjukkan penempatan pekerja migran Indonesia di Negara Jepang berjumlah 14.453 pada periode Januari-September 2025.

Kondisi yang terjadi di Negeri Jepang tersebut menciptakan keuntungan bagi kedua negara. Bagi Indonesia, bekerja di Jepang tidak hanya menawarkan gaji yang jauh lebih tinggi dibanding di dalam negeri, tetapi juga kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja profesional dan mempelajari etos kerja Jepang yang disiplin. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh diharapkan dapat diterapkan kembali di Indonesia. Sementara itu, bagi Jepang, masuknya tenaga kerja asing membantu mengisi kekosongan di sektor-sektor vital, menopang perekonomian, dan menjaga keberlanjutan layanan publik. Dengan demikian, aliran tenaga kerja ini menjadi solusi strategis untuk mengatasi tantangan ketenagakerjaan di kedua negara.

Sebagai salah satu negara dengan ekonomi maju dan budaya yang kuat, Jepang dikenal menuntut standar kesiapan kerja yang sangat tinggi dari para pekerjanya, menekankan pada etos kerja, disiplin, dan kualitas output yang unggul. Oleh karena itu, agar para pekerja migran Indonesia berhasil dan mampu berkontribusi secara optimal di lingkungan kerja Jepang, mereka wajib dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (etos kerja) yang tidak hanya memadai, tetapi juga secara spesifik sesuai dan memenuhi standar ketenagakerjaan

yang berlaku di Jepang. Kesiapan ini menjadi kunci untuk integrasi yang sukses dan kinerja yang memuaskan.

Kesiapan kerja dipahami sebagai sebuah konstruk multidimensional yang mengintegrasikan aspek kognitif (pengetahuan), psikomotorik (keterampilan), serta afektif (sikap). Ketiga elemen tersebut menjadi prasyarat krusial bagi individu agar dapat beradaptasi secara efektif dan mencapai keberhasilan saat melakukan transisi menuju lingkungan profesional. Kesiapan Kerja (*Work Readiness*) menurut Caballero et al. (2011: 42), dalam konteks lulusan institusi pendidikan, kesiapan kerja merepresentasikan kapasitas individu yang mencakup integrasi perilaku, pengetahuan, dan keahlian untuk menghadapi persaingan di dunia kerja. Hal tersebut menegaskan bahwa keberhasilan seseorang dalam menjembatani fase pelatihan menuju dunia kerja profesional sangat bergantung pada akumulasi kompetensi menyeluruh yang dimiliki oleh individu tersebut.

Kesiapan kerja tidak semata-mata diukur melalui penguasaan kompetensi teknis (*hard skill*) pada bidang tertentu, namun juga sangat ditentukan oleh kemampuan *soft skill*. seperti kemampuan berkomunikasi, berpikir kritis, bekerja dalam tim, dan kepemimpinan. Atribut seperti kecakapan berkomunikasi, penalaran kritis, kolaborasi dalam tim, serta integritas etos kerja menjadi faktor krusial. Kompetensi non-teknis ini memberikan kapasitas bagi individu untuk menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan, mengatasi problematika yang kompleks, serta membangun interaksi profesional yang efektif di lingkungan kerja. *Soft skill* sebagai ketangguhan pribadi dalam menghadapi pekerjaan, kemampuan mengatur diri sendiri (intrapersonal), berinteraksi dengan orang lain (interpersonal), serta kebijaksanaan atau kearifan sehingga penting untuk memaksimalkan kinerja individu. (Nugroho dkk., 2023).

Pekerja yang hanya menguasai *hard skill* tanpa didukung *soft skill* yang memadai akan menghadapi kesulitan dalam berinteraksi, beradaptasi, dan berprestasi di lingkungan kerja Jepang yang sangat terstruktur. Tanpa *soft skill* yang kuat, mereka berisiko mengalami *culture shock*, kesalahpahaman, dan ketidakmampuan berintegrasi dalam tim, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan keberlanjutan karir. Ketidakmampuan berkomunikasi dengan

atasan dan rekan kerja, serta kurangnya disiplin, sering kali menjadi alasan utama kegagalan atau pemulangan pekerja asing. Untuk menghindari kesulitan tersebut, individu yang ingin menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang dapat mengikuti program pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) untuk mengembangkan *hard skill* dan *soft skill* sehingga dapat mencapai kesiapan kerja dalam standar ketenagakerjaan di Jepang.

Pelatihan menurut (Herwina, 2021: 4) diartikan sebagai rangkaian aktivitas pembelajaran yang diorientasikan untuk memfasilitasi pemerolehan serta penguatan keahlian spesifik dalam durasi yang relatif efisien. Sebagai skema pengembangan di luar jalur pendidikan formal, program pelatihan lebih menitikberatkan pada aspek implementasi praktis dibandingkan penguasaan wawasan yang bersifat teoretis semata. Pelatihan adalah jalur cepat dan terfokus untuk memperoleh keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, dilakukan secara praktis di luar jalur pendidikan formal dengan metode yang efisien untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan kerja. Program pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja memiliki keharusan tidak hanya memberikan bekal keterampilan teknis dan bahasa Jepang, tetapi juga menanamkan *soft skill* yang esensial. Ini dilakukan melalui kurikulum yang terintegrasi, yang mencakup simulasi lingkungan kerja, *role-playing* untuk melatih komunikasi, serta pembentukan karakter yang disiplin.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan organisasi edukatif yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui penguatan aspek kecakapan teknis, wawasan teoretis, serta internalisasi perilaku profesional bagi setiap individu. LPK di Indonesia harus berfokus mempersiapkan calon pekerja yang sesuai dengan pasar kerja Jepang. LPK berperan menjembatani gap antara apa yang dibutuhkan oleh industri Jepang dan kompetensi yang dimiliki oleh calon pekerja. Hal tersebut sebagaimana tertuang pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa "Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja". Melalui pendidikan dan pelatihan yang

sesuai pada Lembaga Pelatihan Kerja, diharapkan lulusan pelatihan mendapatkan luaran yaitu kesiapan kerja.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Erai Indonesia di Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu lembaga yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan. LPK ini berupaya menghasilkan lulusan yang siap kerja dan mampu bersaing. LPK Erai Indonesia Kabupaten Tasikmalaya, sebagai salah satu lembaga penyelenggara pelatihan, memiliki kewajiban strategis untuk memfasilitasi peserta dengan kompetensi teknis yang selaras dengan kebutuhan industri, sekaligus mengintegrasikan pengembangan *soft skill* dalam kurikulumnya. Hal ini dilakukan guna memastikan lulusan memiliki kesiapan yang komprehensif saat memasuki dunia kerja.

Secara ideal program pelatihan yang diselenggarakan LPK Erai Indonesia bagi calon pekerja migran, khususnya untuk program magang ke Jepang, bertujuan untuk menghasilkan lulusan dengan kesiapan kerja yang optimal. Kesiapan kerja mencakup penguasaan aspek teknis (*hard skill*) serta atribut non-teknis (*soft skill*) yang unggul. Hal ini menjadi esensial mengingat tingginya kualifikasi dan ketatnya standar budaya kerja di Jepang yang menuntut profesionalisme tinggi dari para tenaga kerja. Namun, berdasarkan observasi awal di LPK Erai Indonesia melalui wawancara tidak terstruktur ditemukan bahwa banyaknya peserta pelatihan sebagai calon pekerja migran, gagal pada tes seleksi program magang ke Jepang. Temuan masalah berdasarkan dimensi *soft skill* dan kesiapan kerja yaitu terdapat beberapa peserta pelatihan yang gagal pada tahap seleksi wawancara. Tahap wawancara tersebut diukur melalui beberapa aspek seperti motivasi, wawasan, kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, kepemimpinan, dsb. Kegagalan peserta pelatihan dalam tes wawancara tersebut mengindikasikan bahwa mereka memiliki keterbatasan dalam aspek kesiapan kerja.

Temuan di lapangan ini diperkuat hasil penelitian terdahulu yang menempatkan *soft skill* sebagai prediktor utama kesiapan kerja. Penelitian Efendi (2021: 67), menyatakan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *soft skill* yang dikuasai, maka semakin tinggi juga tingkat kesiapan

kerja yang dimiliki orang tersebut. Dengan demikian, kurangnya penguasaan aspek *soft skill* peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia diduga kuat menjadi faktor dominan yang menghambat mereka mencapai kesiapan kerja maksimal dan menyebabkan kegagalan dalam tes seleksi.

Dengan adanya kesenjangan (*research gap*) berupa perbedaan signifikan antara kondisi ideal kesiapan kerja yang diharapkan bagi calon pekerja migran ke Jepang dengan kondisi aktual yang masih belum maksimal pada peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia, maka perlu adanya penelitian secara langsung agar mendapatkan hasil berdasarkan kondisi yang sebenarnya. Penelitian ini berfokus pada pengujian empiris mengenai sejauh mana kontribusi pengaruh *soft skill* dalam menentukan kesiapan kerja para peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia. Guna mencapai tujuan tersebut, observasi dan pengambilan data akan dilaksanakan langsung di lokasi LPK Erai Indonesia yang beralamat di Pakemitan, Kecamatan Ciawi, Kabupaten Tasikmalaya.

Tujuan utama dari pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang akurat dan sesuai dengan keadaan objektif di lokasi penelitian. Meninjau seluruh uraian latar belakang tersebut, peneliti kemudian menetapkan LPK Erai Indonesia, Kabupaten Tasikmalaya, sebagai lokasi penelitian untuk menyusun laporan dengan judul “***Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja pada Peserta Pelatihan di LPK Erai Indonesia***”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia?

## **1.3 Definisi Operasional**

### **1.3.1 Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja diartikan sebagai kondisi kematangan psikologis serta penguasaan kompetensi yang kontekstual, yang menjadi indikator kesiapan dan kapasitas individu untuk mengemban tanggung jawab profesional segera setelah

masa pelatihan berakhir. Hal ini mencerminkan transisi yang mulus dari fase instruksional menuju praktik kerja. Kesiapan kerja ini memfokuskan tingkat kesediaan, kemampuan, dan keyakinan diri yang dimiliki oleh peserta pelatihan untuk memasuki dan berhasil beradaptasi di lingkungan kerja.

### **1.3.2 *Soft Skill***

*Soft skill* merupakan kemampuan, sifat, dan atribut pribadi yang meliputi keterampilan interpersonal dan intrapersonal yang dimiliki oleh peserta pelatihan dan dianggap penting untuk keberhasilan di dunia kerja. *Soft skill* adalah karakteristik perilaku yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengetahuan keahlian teknis (*hard skill*), namun memengaruhi cara peserta pelatihan mengelola diri sendiri dan berinteraksi dengan orang lain selama proses pelatihan dan implementasinya dalam konteks pekerjaan. Dalam penelitian ini, yang dimaksud *soft skill* oleh peneliti adalah kemampuan mengatasi masalah, kemampuan kerja sama, kemampuan komunikasi, dan kepemimpinan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Luaran dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah yang luas, baik secara teoritis maupun praktis:

### **1.5.1 Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memperkaya data empiris terkait keterkaitan antara *soft skill* dengan tingkat kesiapan kerja individu di lembaga pelatihan. Peneliti berharap temuan ini dapat menjadi sumber rujukan yang bermanfaat bagi publik dalam upaya memperdalam wawasan pendidikan, sekaligus pengembangan teori-teori pendidikan yang lebih komprehensif di masa depan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan penelitian ini menjadi media bagi peneliti untuk mengaplikasikan wawasan teoretis ke dalam konteks praktis, khususnya terkait pengaruh atribut *soft skill* terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.
- 2) Temuan penelitian ini diproyeksikan sebagai bahan refleksi dan evaluasi strategis bagi LPK Erai Indonesia beserta tenaga pendidik dalam mengoptimalkan kualitas program pelatihan kerja di masa mendatang.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi informatif bagi calon peserta mengenai gambaran capaian (*output*) kompetensi yang akan diperoleh setelah menuntaskan program pelatihan di lembaga tersebut.