

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Latar belakang menjelaskan konteks dan alasan dilaksanakannya penelitian ini, serta pentingnya topik yang diteliti. Rumusan masalah memaparkan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini. Tujuan penelitian mencakup sasaran yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Manfaat penelitian menunjukkan kontribusi yang diharapkan dari hasil penelitian bagi berbagai pihak. Terakhir, struktur organisasi skripsi memberikan gambaran singkat tentang isi setiap bab dalam skripsi ini.

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan kerja yang semakin ketat, mengikuti pelatihan kerja menjadi suatu keharusan bagi individu yang ingin sukses di pasar kerja. Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi, program pelatihan di LPK sangat penting untuk memastikan bahwa seseorang dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam tuntutan pasar kerja. Pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Hal ini tentu saja memberikan keunggulan kompetitif, membantu individu lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja yang terus berubah.

Sebagian orang mencari lowongan pekerjaan di luar negeri, seperti di Jepang, karena peluang pekerjaan menarik dan kualitas hidup tinggi. Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, paket tunjangan yang menarik, dan stabilitas kesejahteraan. Selain itu pengalaman budaya dan pembelajaran bahasa baru menjadi tambahan daya tarik. Meskipun berpotensi memberikan manfaat besar, mencari pekerjaan di luar negeri melibatkan penyesuaian dengan bahasa, budaya dan lingkungan baru, memerlukan persiapan baik melalui pelatihan dan pemahaman persyaratan di negara tujuan. Dengan demikian, pelatihan kerja dan eksplorasi

pekerjaan di luar negeri menjadi langkah strategis dalam mencapai kesuksesan di tengah persaingan kerja global yang kompleks.

Menurut sistem pendidikan nasional Indonesia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), mencakup tiga jenis pendidikan utama: formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan terstruktur yang umumnya berlangsung di lembaga resmi seperti sekolah atau perguruan tinggi, dengan kurikulum yang ditetapkan pemerintah. Sebaliknya, pendidikan nonformal memberikan fleksibilitas dalam penyajian materi pembelajaran melalui kegiatan seperti kursus, pelatihan, dan program pengembangan keterampilan. Di sisi lain, pendidikan informal melibatkan pembelajaran tanpa rencana khusus, sering kali terjadi dalam kehidupan sehari-hari melalui pengamatan, interaksi sosial, dan praktik langsung. Ketiga jenis pendidikan ini memberikan akses kepada individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka, menciptakan landasan holistik bagi pengembangan sumber daya manusia Indonesia.

Pendidikan formal, sebagai salah satu jenis pendidikan yang dapat diakses oleh masyarakat umum, memiliki peran krusial dalam membangun kompetensi kerja. Namun, kadang-kadang, pendidikan formal mungkin tidak mencakup secara mendalam aspek praktis atau keterampilan langsung yang dibutuhkan di lapangan pekerjaan tertentu. Inilah dimana Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) masuk sebagai pelengkap. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) berperan sebagai penyelenggara pendidikan nonformal, yang artinya LPK memberikan layanan pendidikan atau pelatihan tanpa terikat pada struktur formal yang diatur oleh lembaga pendidikan resmi seperti sekolah atau perguruan tinggi. LPK dapat menjadi tambahan yang signifikan dalam memperluas keterampilan dan pengetahuan yang spesifik sesuai dengan kebutuhan industri atau pekerjaan tertentu. Melalui program pelatihan kerja, LPK dapat menyelenggarakan kursus-kursus yang menargetkan keterampilan praktis, pengembangan profesi, atau bahkan persiapan ujian dan sertifikasi kerja. Dengan mengintegrasikan pendidikan formal dan pelatihan kerja dari LPK, individu dapat

mengoptimalkan persiapannya untuk memasuki dunia kerja dengan memadukan landasan akademis yang kuat dan keterampilan praktis yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah. Kerja sama antara pendidikan formal dan LPK merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dihasilkan tidak hanya berkualitas secara teoritis tetapi juga dapat secara efektif bersaing dan berkontribusi dalam dunia kerja.

Pendidikan nonformal adalah proses pembelajaran yang terjadi di luar kerangka formal pendidikan yang terstruktur, seperti sekolah atau perguruan tinggi. Ini adalah pendekatan yang lebih fleksibel dan beragam dalam menyediakan kesempatan belajar bagi individu di berbagai tingkatan usia dan latar belakang.

Pelatihan di lembaga pelatihan kerja merupakan sesuatu proses pendidikan nonformal. Melalui pendidikan nonformal di lembaga pelatihan kerja seseorang dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam suatu lingkungan kerja. Tujuan dari adanya pelatihan kerja salah satunya adalah untuk peserta pelatihan dengan keterampilan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif. Ini bisa mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, atau keterampilan lain yang relevan dengan industri atau sektor tertentu.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagai suatu entitas pendidikan yang didirikan dengan tujuan khusus untuk memberikan layanan pendidikan atau pelatihan kerja kepada individu. LPK sebagai satuan penyelenggara pendidikan nonformal sebagaimana yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan (Pemerintah RI, 2010) khususnya pada pasal 100 ayat 2 menjelaskan bahwa penyelenggaraan pendidikan nonformal meliputi lembaga pelatihan kerja merupakan salah satuan pendidikan nonformal. LPK berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta, dengan fokus utama pada persiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Melalui program-program pelatihan yang diselenggarakannya, LPK bertujuan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya

manusia dengan membekali peserta dengan keterampilan praktis yang relevan dengan tuntutan pasar kerja.

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang fokus pada persiapan kerja di Jepang menawarkan program pelatihan yang mencakup keterampilan teknis, pemahaman bahasa Jepang, serta pengetahuan budaya dan etika kerja Jepang. Dengan bekerja sama dengan industri Jepang, LPK ini memastikan bahwa peserta pelatihan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja Jepang. LPK juga memberikan bimbingan karier, membantu persiapan ujian dan sertifikasi, dan memonitor kemajuan peserta pelatihan untuk memastikan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja Jepang yang khas. Melalui pendekatan ini, LPK berperan penting dalam membantu individu mencapai kesuksesan dan integrasi di pasar kerja internasional.

Jepang adalah negara kepulauan yang terletak di benua Asia khususnya Asia Timur, Jepang memiliki setidaknya lebih dari 6.800 pulau. Secara geografis, Jepang terletak di daerah cincin api, sehingga rawan terhadap gempa bumi dan bencana gunung berapi. Jepang dikenal sebagai salah satu negara dengan ekonomi terbesar di dunia, yang didukung oleh industri manufaktur, teknologi tinggi, dan ekspor. Perusahaan-perusahaan terkenal seperti Toyota, Sony, Panasonic, Nikon, dan lain sebagainya. Jepang juga merupakan anggota aktif dalam organisasi internasional seperti PBB dan G20, serta memainkan peran penting dalam hubungan internasional di kawasan Asia-Pasifik.

Saat ini Jepang sedang menghadapi penurunan jumlah penduduk usia produktif, hal ini merupakan salah satu dampak dari penuaan populasi yang signifikan. Hal ini sudah terjadi sekitar satu setengah dekade lalu. Puncak tertinggi jumlah penduduk Jepang tercatat pada tahun 2008, yakni sekitar 128 juta jiwa. Setelah itu penduduk Jepang secara bertahap terus menurun. Fenomena ini terjadi karena kombinasi beberapa faktor, termasuk tingkat kelahiran yang rendah dan kenaikan harapan hidup yang tinggi. Dampaknya terasa secara ekonomi dan sosial, dengan jumlah pekerja yang

semakin berkurang dan beban sosial yang meningkat sebagai akibat dari pertumbuhan populasi lansia yang besar (Gianie, 2023).

Penurunan jumlah angkatan kerja potensial menimbulkan tantangan serius bagi pertumbuhan ekonomi negara Jepang. Untuk mengatasi masalah ini, Jepang terus mencari solusi melalui kebijakan demografis, termasuk upaya untuk mendorong partisipasi tenaga kerja wanita, memperpanjang usia pensiun, serta membuka pintu bagi pekerja dari negara lain yang ingin bekerja di Jepang.

Berdasarkan data yang dikutip dari artikel yang dipublis di detikTravel oleh (Kanakan, 2024) pekerja migran Indonesia menempati urutan ke empat berdasarkan jumlah pekerja migran di Jepang, yakni sekitar 121.507 orang dan mengalami tren kenaikan hampir setiap tahun. Jepang yang menghadapi tantangan serius akibat penurunan jumlah penduduk dan penuaan populasi, telah membuka pintu bagi warga asing, termasuk dari Indonesia, untuk bekerja di negara tersebut. Langkah ini didorong oleh kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor ekonomi dan kebutuhan akan keterampilan khusus di bidang teknologi, manufaktur, dan layanan medis. Dengan kebijakan imigrasi yang diperlonggar dan peningkatan keragaman budaya sebagai tujuan tambahan, Jepang berharap mendapatkan manfaat dari kontribusi warga asing dalam memperkuat ekonominya serta memperkaya masyarakatnya dengan pengalaman dan pengetahuan baru.

Namun, walaupun Jepang membuka peluang kerja bagi warga asing, tantangan-tantangan seperti bahasa, budaya, dan integrasi sosial di tempat kerja tetap menjadi perhatian. Perlunya pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan yang adil dan perlindungan yang layak bagi warga asing juga menjadi fokus penting. Oleh karena itu, Jepang harus memastikan bahwa proses integrasi dan adaptasi warga asing di lingkungan kerja berjalan lancar, sambil tetap memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan hormat dan mendapatkan perlakuan yang setara dengan warga Jepang lainnya.

Program pemagangan ke Jepang dalam program *kenshuusei* dan *jisshusei* merupakan program pelatihan atau pembelajaran praktis di tempat kerja. Program ini memiliki durasi sekitar 5 tahun. Di mana setelah menyelesaikan masa program ini,

Fuad Azhar Makarim El Yusuf, 2025

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN MAGANG KERJA KE JEPANG DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA YAMASAKI TRAINING INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pemagang dapat mengikuti proses tes atau ujian agar bisa melanjutkan ke tahap magang selanjutnya di mana pada tahap itu pemagang sudah dilindungi oleh Undang-Undang Perburuhan di Jepang dan sudah boleh mengambil jam kerja lembur (Lely, 2023).

Proses tahapan untuk mengikuti program pemagangan di Jepang umumnya calon pemagang harus melalui lembaga pelatihan kerja yang berada di Indonesia untuk mengikuti pelatihan bahasa dan budaya kerja Jepang. Setelah menyelesaikan pelatihan bahasa dan budaya kerja Jepang di lembaga pelatihan kerja di Indonesia, calon pemagang kemudian akan melanjutkan proses dengan pendaftaran ke agen atau LPK yang mengelola program pemagangan ke Jepang. Di LPK tersebut, mereka akan menjalani proses seleksi dan evaluasi lebih lanjut, termasuk tes kemampuan dan wawancara, untuk memastikan bahwa mereka memenuhi syarat dan cocok untuk mengikuti program pemagangan di Jepang. Setelah diterima, LPK akan membantu dalam pengurusan dokumen, penempatan di tempat magang di Jepang, serta memberikan dukungan dan bimbingan selama mereka berada di Jepang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di LPK Yamasaki Training Indonesia dengan metode observasi dan wawancara pemilik/ penyelenggara LPK. Program magang di Jepang merupakan salah satu program yang ditawarkan oleh Lembaga Pelatihan Kerja Yamasaki Training Indonesia. Program ini menawarkan kesempatan kepada masyarakat luas yang ingin bekerja di Jepang. Sejak tahun 2019 LPK YTI telah melaksanakan program pelatihan untuk tenaga kerja asal Indonesia yang ingin bekerja di Jepang melalui pelatihan bahasa dan budaya Jepang serta kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang diperlukan untuk bekerja di Jepang. LPK YTI telah melakukan kerja sama dengan beberapa perusahaan asal Jepang untuk penyaluran tenaga kerja berkualitas yang ditempatkan di beberapa bidang kerja.

Berdasarkan Pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Program Pelatihan Magang Kerja ke Jepang di LPK Yamasaki Training Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah, maka masalah yang dapat dirumuskan menjadi pertanyaan utama yaitu “Bagaimana Implementasi Program Pelatihan Magang Kerja ke Jepang di LPK Yamasaki Training Indonesia?”. Kemudian rumusan masalah secara khusus pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Yamasaki Training Indonesia?
2. Bagaimana motivasi peserta program pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Yamasaki Training Indonesia?
3. Bagaimana tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan yang diadakan oleh LPK Yamasaki Training Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian secara umum untuk mendeskripsikan dan menganalisis “Implementasi Program Pelatihan LPK Yamasaki Training Indonesia?”. Kemudian tujuan penelitian secara khusus pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Memaparkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan di LPK Yamasaki Training Indonesia.
2. Memaparkan motivasi peserta pelatihan yang mengikuti di LPK Yamasaki Training Indonesia.
3. Memaparkan tingkat kepuasan peserta program pelatihan terhadap program pelatihan di LPK Yamasaki Training Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai implementasi program pelatihan di LPK Yamasaki Training Indonesia. Selain itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas implementasi program pelatihan di LPK Yamasaki Training

Indonesia, tetapi juga memberikan wawasan teoritis yang berharga bagi pemahaman umum tentang proses implementasi program pelatihan. Temuan-temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk studi-studi selanjutnya yang berhubungan dengan program pelatihan, serta dapat membantu dalam penyusunan strategi pelatihan yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan peserta serta tuntutan pasar kerja global.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan pemahaman, pengalaman dan pengetahuan terkait dengan implementasi program pelatihan terutama program pelatihan di LPK Yamasaki Training Indonesia. Peneliti juga berharap melalui penelitian yang dilakukan dapat dijadikan bahan acuan untuk perencanaan perbaikan program pelatihan di LPK YTI.

b. Bagi Lembaga Pelatihan Kerja Yamasaki Training Indonesia

Penelitian ini menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam melakukan kegiatan evaluasi program dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan yang dilakukan.

c. Bagi Peserta

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pembuatan keputusan yang akan meningkatkan kualitas program yang ada, sehingga peserta diharapkan mendapatkan kualitas program yang lebih baik.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam melakukan studi penelitian yang inovatif selanjutnya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi menggunakan standar yang telah ditetapkan dalam sistematika penulisan skripsi yang tertera pada Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun 2021. Adapun penulisan skripsi terdiri dari lima bab, penjelasan mengenai bagian masing-masing bab tersebut antara lain:

1. BAB I Pendahuluan

Fuad Azhar Makarim El Yusuf, 2025

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN MAGANG KERJA KE JEPANG DI LEMBAGA PELATIHAN KERJA YAMASAKI TRAINING INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bab I membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

2. BAB II Kajian Pustaka

Bab II Bab ini membahas teori, konsep, model, metode, dan contoh penelitian terdahulu yang mendukung bidang penelitian yang dilakukan. Pemaparan yang dibahas pada penelitian kali ini adalah hakikat implementasi program, pendidikan dan pelatihan, dan konsep pelatihan magang kerja ke jepang.

3. BAB III Metode Penelitian

Bab III membahas metode atau alur prosedural penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hal ini mencakup pendekatan penelitian, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis data, dan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini.

4. BAB IV Temuan dan Pembahasan

Bab IV membahas temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data serta pembahasan temuan penelitian yang diperoleh.

5. Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Bab V membahas mengenai simpulan penelitian, implikasi dari temuan penelitian, serta rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal yang peneliti anggap penting dari hasil penelitian.

