

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk sebanyak 267,05 juta orang, sedangkan jumlah penduduk usia kerja sebanyak 196,46 juta orang. Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat besar dan kompleks, besar karena menyangkut jutaan jiwa dan kompleks karena mempengaruhi dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2019 saja mencapai 136,18 juta orang, namun angkatan kerja yang jumlahnya sangat besar itu tidak semua mampu terserap oleh pasar kerja.

Pertumbuhan angkatan kerja yang tidak berimbang dengan kesempatan kerja menimbulkan pengangguran. Terlihat dari jumlah pengangguran terbuka di Indonesia saat ini mencapai 6,82 juta orang atau sekitar 5,01 persen, namun demikian jumlah tersebut mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Salah satu persoalannya adalah masih tingginya tingkat pengangguran terbuka di Indonesia dipicu oleh ketidaksesuaian antara pendidikan dengan ketersediaan lapangan kerja, yakni lulusan Sekolah Menengah Kejuruan yang masih mendominasi angka pengangguran yaitu sebesar 8,92 persen. Kesulitan mengakses informasi lapangan pekerjaan menjadi permasalahan tersendiri yang pada akhirnya banyak lulusan Sekolah Menengah Kejuruan rela bekerja disektor tanpa keterampilan.

Kondisi ketenagakerjaan saat ini menunjukkan bahwa kendala terbesar yang dihadapi Indonesia bersumber dari terbatasnya keahlian (*skill*) angkatan kerja dan

ketidakcocokan (*miss and match*) antara kebutuhan dengan ketersediaan tenaga kerja. Peningkatan kualitas dan keahlian angkatan kerja masih menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia. Beberapa kebijakan yang ditempuh pemerintah diantaranya pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi, dan pemagangan pekerja di industri, pengembangan ekonomi lokal di perdesaan, peningkatan investasi pada pekerja dan formalisasi UMKM, serta perluasan cakupan dan skema perlindungan sosial bagi pekerja.

Kondisi ketenagakerjaan di Jawa Barat secara umum menunjukkan adanya perbaikan, yang terlihat dari menurunnya Tingkat Pengguran Terbuka (TPT), tahun 2017 sebesar 8,22 persen dan tahun 2018 sebesar 8,1 persen menjadi 7,73 persen pada Februari 2019 dari jumlah angkatan kerja sebanyak 23,83 juta orang. Walaupun mengalami penurunan namun angka TPT Jawa Barat yang tertinggi secara nasional, jauh di atas angka TPT nasional (5,01 persen). Oleh karenanya diperlukan upaya penanganan pengangguran baik melalui perluasan kesempatan kerja maupun peningkatan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja serta mengupayakan hubungan industrial yang harmonis guna meminimalisasi PHK. Pada kenyataannya, menangani pengangguran harus berfokus pula pada upaya perlindungan, pemberdayaan dan pengembangan kelompok seperti buruh tani dan petani penggarap, nelayan, buruh industri kecil dan sektor UMKM. Upaya pengurangan pengangguran harus terintegrasi dengan pembangunan kedaulatan pangan, kedaulatan energi, pengentasan kemiskinan, dan pembangunan infrastruktur, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru, dan yang kemudian aspek-aspek produktif tersebut mampu menjamin keberlanjutan pasar tenaga kerja.

Keadaan ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat khususnya dan Indonesia pada umumnya dapat diamati dari dua aspek, yaitu aspek ketersediaan (*supply*) dan aspek kebutuhan/permintaan (*demand*). Idealnya kedua aspek tersebut berada pada posisi yang seimbang, yang berarti bahwa jumlah tenaga kerja dapat memenuhi jumlah kebutuhan tenaga kerja, sehingga tidak ada penganggur. Apabila kondisi normal yang diharapkan tersebut belum dapat tercapai, maka akan terjadi pengangguran.

Masalah pengangguran masih menjadi salah satu titik berat dalam pembangunan di Provinsi Jawa Barat khususnya dan Indonesia pada umumnya. Persoalan menjadi lebih kompleks karena bukan hanya terjadi ketidakseimbangan dari sisi jumlah, namun mencakup karakteristik ketenagakerjaan lainnya. Antara lain adalah perubahan struktur umur penduduk usia kerja, tingkat pendidikan, distribusi tenaga kerja menurut lapangan pekerjaan dan sebagainya.

Secara umum, ketidakseimbangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja disebabkan karena berlebihnya sisi *supply* atau sedikitnya sisi *demand*. Berlebihnya sisi *supply* menyebabkan terjadinya *frictional unemployment*. *Frictional unemployment* adalah tenaga kerja yang menunggu cukup lama untuk mendapatkan pekerjaan. Waktu tunggu yang lama ini disebabkan karena ketidaksesuaian antara pendidikan dan lowongan pekerjaan yang tersedia, mobilitas tenaga kerja, dan kurang sampainya informasi yang diterima tenaga kerja tentang lowongan pekerjaan. Sedangkan sisi *demand* yang kurang menyebabkan terjadinya *structural unemployment*. Pengangguran di Jawa Barat adalah *frictional unemployment* yang salah satu penyebab utamanya adalah migrasi yang cukup tinggi.

Dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga kerja usia produktif, Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Jepang sepakat menjalin kerjasama di bidang penempatan tenaga kerja berketerampilan spesifik atau *Spesified Skilled Worker* (SSW) untuk bekerja di Jepang. Kesepakatan tersebut ditandai dengan penandatanganan *Memorandum of Cooperation* (MoC) dan *Memorandum of Understanding* (MoU) tentang pemagangan antara Menteri Ketenagakerjaan RI, M. Hanif Dhakiri dengan Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh Jepang untuk Indonesia, Masafumi Ishii.

Selama ini Jepang relatif tertutup bagi Tenaga Kerja Asing (TKA), Namun mengingat adanya problem populasi di Jepang, kini Jepang telah membuka diri untuk bekerja sama bidang penempatan tenaga kerja yang sebelumnya masih kerja sama pemagangan. Kesempatan bagi Indonesia untuk mengisi jabatan-jabatan di sektor formal yang banyak dibutuhkan di Jepang. Pada saat ini hingga beberapa tahun ke depan, Jepang akan mengalami *shortage* tenaga kerja dan *aging society*. Dengan kondisi tersebut, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja usia produktif, maka Jepang harus merekrut TKA. Kebijakan baru dikeluarkan Pemerintah Jepang dengan menerbitkan regulasi keimigrasian berupa *resedential* status baru bagi SSW/TKA yang akan bekerja ke Jepang. Dengan *resedential* status tersebut, Pemerintah Jepang membuka peluang kerja pada 14 sektor bagi tenaga kerja asing SSW. Total SSW untuk seluruh negara, termasuk Indonesia adalah sebanyak 345.150 orang tenaga kerja.

Kondisi Jepang dengan *aging population* (penuaan) dan bonus demografi (pemudaan) yang dialami Indonesia akan menguntungkan kedua belah pihak dan

memberikan manfaat bagi kedua pihak. Target Pemerintah Indonesia pada lima tahun ke depan, dapat mengambil sekitar 20 persen atau 70 ribu orang dari 350 ribuan kebutuhan tenaga kerja asing di Jepang.

Berikut beberapa bidang pekerjaan yang dibutuhkan di Jepang antara lain:

1. *Care Worker;*
2. *Building Cleaning Management;*
3. *Machine Parts and Tooling Industries;*
4. *Industrial Machiner;*
5. *Industry Electric and Electronic;*
6. *Information Industries;*
7. *Construction Industries Ship Building and Ship Machinery Industry;*
8. *Automobile Repair and Maintenance;*
9. *Aviation Industry;*
10. *Accomodation Industry;*
11. *Agriculture;*
12. *Fishery and Aquacultur;*
13. *Manufacture of Food and Bevarages;*
14. *Food Service Industry.*

Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang melakukan sebuah pekerjaan berdasarkan pendidikan yang dimilikinya. Pendidikan tersebut dapat ditempuh melalui jalur formal dan informal. Di era milenial seperti ini dimana persaingan dalam memperoleh pekerjaan semakin ketat, yang mengharuskan memiliki jenjang pendidikan yang mumpuni. Karena standar yang diterapkan setiap

perusahaan cukup tinggi, sehingga jika hanya memiliki tingkat pendidikan yang biasa saja, serta keahlian dibawah rata-rata maka akan kesulitan untuk dapat bersaing di dunia kerja.

Dalam pandangan masyarakat Indonesia, pekerjaan memiliki koherelasi yang penting tentang anggapan di mata masyarakat. Seorang dokter dan polisi akan lebih di hormati dan di sanjung ketimbang tukang kuli batu atau sopir angkot. Padahal paradigma ini salah, mengkotak-kotakan seseorang berdasarkan pekerjaan yang dimiliki bukanlah hal yang etis. Namun, apa boleh buat pola pikir ini tetap tertanam di dalam pemikiran sebagian besar masyarakat Indonesia. Karena itu tidak heran, banyak orang tua yang menyekolahkan anaknya agar dapat memperoleh pekerjaan yang mapan. Pada dasarnya pendidikan yang tinggi bukan jaminan untuk mencapai kesuksesan, namu di Indonesia tenaga kerja terdidik akan memiliki gaji dan strata sosial yang dibanggakan.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan bidang transmigrasi, aspek pelatihan dan produktivitas serta standarisasi, sertifikasi dan kompetensi kerja. Dalam menyelenggaran tugas pokok, Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang pelatihan dan produktivitas;
2. Penyelenggaraan pelatihan dan produktivitas;
3. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan bidang; dan
4. Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berkaitan dengan tugas pokok Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai rincian tugas yaitu:

1. Menyelenggarakan pengkajian program kerja Bidang Pelatihan dan Produktivitas;
2. Menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan Bidang Pelatihan dan Produktivitas;
3. Menyelenggarakan pengkajian bahan fasilitasi pelatihan dan produktivitas;
4. Menyelenggarakan fasilitasi pelatihan dan pemagangan;
5. Menyelenggarakan penguatan produktivitas;
6. Menyelenggarakan standarisasi, sertifikasi dan kompetensi kerja;
7. Menyelenggarakan urusan pemerintahan provinsi bidang pelatihan dan produktivitas, meliputi pelatihan dan pemagangan, penguatan produktivitas serta standarisasi, sertifikasi, dan kompetensi kerja;
8. Menyelenggarakan koordinasi bidang pelatihan dan produktivitas;
9. Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian teknis dbidang pelatihan dan produktivitas;
10. Menyelenggarakan koordinasi bidang pelatihan dan produktivitas;
11. Menyelenggarakan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup bidang;
12. Menyelenggarakan pengkajian bahan verifikasi, rekomendasi, dan pemantauan terhadap permohonan dan realisasi bantuan keuangan dan hibah/bantuan sosial bidang pelatihan dan produktivitas;

13. Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
14. Menyelenggarakan pengkajian bahan saran pertimbangan mengenai bidang pelatihan dan produktivitas sebagai bahan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah Provinsi;
15. Menyelenggarakan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang;
16. Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan bidang;
17. Menyelenggarakan pengkoordinasian dan pembinaan UPTD; dan
18. Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas membawahi :

1. Seksi Pelatihan dan Pemagangan;
2. Seksi Penguatan Produktivitas; dan
3. Seksi Standarisasi, Sertifikasi dan Kompetensi Kerja.

Dalam hal pelayanan informasi Pemagangan ke Jepang, kegiatan tersebut berada di bawah Seksi Pelatihan dan Pemagangan, walaupun demikian seluruh pegawai Bidang Pelatihan dan Produktivitas harus mampu menguasai materi persyaratan dan mekanisme mengenai Pemagangan ke Jepang sehingga dapat melayani publik mengenai informasi program Pemagangan ke Jepang.

Petugas pelayanan untuk pendaftaran pemagangan atau calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang adalah Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil dilingkungan unit kerja Bidang Pelatihan dan Produktivitas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Secara bergantian sesuai

dengan jadwal yang telah ditetapkan seluruh pegawai wajib melayani pemberian informasi mengenai pemagangan ke Jepang kepada para pencari kerja yang ingin mendapatkan informasi mengenai proses seleksi pemagangan ke Jepang atau untuk menjadi calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka fokus penelitian adalah “Bagaimana Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia Ke Jepang?” (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat).

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian dan fokus penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimana Kredibilitas Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang?
2. Bagaimana Keterandalan Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang?
3. Bagaimana Keterpercayaan Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang?
4. Bagaimana Tanggung Jawab Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini, yaitu untuk menjawab fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, yaitu: “Untuk Mengetahui Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia Ke Jepang” (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat).

1.4.2 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini, yaitu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dipaparkan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui Kredibilitas Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.
2. Untuk mengetahui Keterandalan Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.
3. Untuk mengetahui Keterpercayaan Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.
4. Untuk mengetahui Tanggung Jawab Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memiliki implikasi yang luas serta cukup mendasar. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Filosofis

1. Komunikasi layanan informasi ini dapat meningkatkan pengetahuan kepada para pencari kerja yang ingin bekerja di luar negeri dalam hal ini negara tujuan Jepang.
2. Komunikasi layanan informasi ini dapat membantu para pencari kerja memahami dalam menyiapkan segala sesuatunya dari mulai persyaratan sampai dengan kesiapan akan mengikuti seleksi.
3. Komunikasi layanan informasi ini dapat memperluas wawasan serta pengetahuan bagaimana proses seleksi yang ketat, persyaratan, dan sampai dengan bidang pekerjaan yang akan calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang ini jalani.

1.5.2 Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya ilmu komunikasi dalam hal Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran mengenai pengetahuan komunikasi antar pribadi, mengingat adanya Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.

3. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi dan menambah pengetahuan pada komunikasi informasi layanan, khususnya mengenai Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.

1.5.3 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menerapkan ilmu yang telah didapat dibangku perkuliahan dalam membuat karya tulis dan melakukan penelitian, serta menambah wawasan tentang Komunikasi Layanan Informasi Calon Pekerja Migran Indonesia ke Jepang.
2. Bagi instansi, sebagai bahan masukan dan evaluasi mengenai seberapa efektif dan tepat serta dapat membantu instansi dalam melayani serta menginformasikan kesempatan kerja di luar negeri bagi para pencari kerja.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi para petugas layanan informasi dan pejabat yang berwenang dalam hal tersebut.