

# Faktor yang Memengaruhi Tingkat Kelulusan Wawancara Kerja Siswa Bahasa Jepang di LPK Wilayah Makassar dan Sekitarnya

Kasmawati<sup>1</sup>, Imelda<sup>2</sup>, Muhammad Nabil Taufik<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Hasanuddin University, Makassar, Indonesia

Received: 25-06-2024; Revised: 12-08-2024; Accepted: 10-10-2024; Published: 15-10-2024

## Abstract

Japan's increasing need for foreign workers who have international standard Japanese language competencies such as Advanced Basic Japanese Language Level has made 9 Employment Institutions (Sending Organizers and Non-Sending Organizers) compete to have the expected outputs by the Regulations of the Ministry of Manpower and the requirements of Japanese state stakeholders. The method used is a descriptive qualitative combined research method. The data collection techniques used are observation, interviews, and literature studies. The results of this study are to find out the factors that affect the graduation of LPK students in internship interviews or Japanese, including (1) Japanese language proficiency (N4 is preferred); (2) Attitude at the time of the interview; (3) physical and mental abilities as well as age; (4) a strong internet signal during the interview. The interview process depends on the receiving company. In addition, these nine LPKs provide additional training to participants to practice introducing themselves completely, providing a grid of questions that often arise during interviews such as activities related to work, hobbies, family conditions, and the work of fathers, mothers, and brothers, reasons for working in Japan, reasons for working in the field in Japanese, basic knowledge about the job. LPK also provides Japanese language training and behaves in interviews. With these guidelines, LPK students can undergo job interviews with Japanese companies with good preparation.

**Keywords:** Labor; Makassar; Japanese; LPK

## 1. Pendahuluan

Sejak tahun 1990-an Jepang menghadapi masalah kekurangan tenaga kerja sebagai akibat menurunnya angka kelahiran dan meningkatnya jumlah penduduk lansia sehingga jumlah penduduk usia produktif menjadi menurun (Keputusan Menteri No.238 Tahun 2022). Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Robert (2024) yang menyatakan tenaga kerja yang menua dan kurangnya generasi penerus menyebabkan kekurangan tenaga kerja yang akut. PBB 2019 dalam Serang, dkk (2024) menyatakan masyarakat menua adalah istilah yang menggambarkan suatu kondisi di mana proporsi orang lanjut usia (biasanya didefinisikan sebagai mereka yang berusia 65 tahun ke atas) dalam populasi meningkat secara signifikan, termasuk di dalamnya negara Jepang. *Aging population* memberikan tekanan pada perekonomian dan menciptakan kebutuhan akan pekerja asing, sementara infrastruktur sosial

---

<sup>1</sup> Corresponding Author. E-mail: [kasmawatisj@unhas.ac.id](mailto:kasmawatisj@unhas.ac.id)  
Telp: +62 852-2072-7276

kurang memadai dan stereotip peran gender menjadi hambatan bagi partisipasi penuh perempuan di angkatan kerja (Eryano, dkk. 2023)

Keadaan Jepang yang mengalami depopulasi atau penyusutan jumlah penduduk ini, sebaliknya membuka peluang bagi tenaga asing untuk masuk dan bekerja di Jepang. Peluang ini tidak disia-siakan begitu saja oleh generasi muda Indonesia, terbukti dengan banyaknya berdiri lembaga pendidikan non formal yaitu lembaga pelatihan. Seiring dengan minat kaum muda untuk bekerja di Jepang, tentunya membutuhkan kemampuan bahasa Jepang (Novianti, 2020; Yurikosari, 2015)), dan LPK menjadi salah satu sarana penyiapan sdm yang dapat berbahasa Jepang dari sektor non formal. Kementerian Ketenagakerjaan membentuk Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang merupakan instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja (Permen Ketenagakerjaan RI Nomor 17, pasal 1: 2016:4). Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagai salah satu lembaga swasta yang berada di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja berperan dalam pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia yang profesional dalam beberapa hal seperti Bahasa Jepang, Physical Mental Development, Budaya kerja Jepang, dan persiapan wawancara (Imelda, 2023). Senada dengan pernyataan tersebut, LPK adalah lembaga yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan tertentu, dan menjadi salah satu sarana atau jalur pembelajaran bahasa Jepang sesuai kebutuhan pasar, sekaligus mengajarkan keterampilan tertentu. LPK juga menerapkan metode pembelajaran dan strategi tertentu yang dibutuhkan oleh siswa sesuai bidang kerja (N.L.M. Sari, dkk, 2021). Selain itu, bagi LPK yang telah memiliki izin sebagai sending organizer atau SO juga menyediakan jalan bagi mereka untuk bekerja di Jepang, LPK SO adalah lembaga swasta yang dapat mengirim pemegang untuk magang di Jepang (Anindiawati, Kirei, 2020) Jumlah LPK yang terdaftar sebagai SO pada data [binalattas.kemenaker.go.id](http://binalattas.kemenaker.go.id) tertera sejumlah 300 ([binalattas.kemenaker.go.id](http://binalattas.kemenaker.go.id), 2024). Jumlah ini tersebar di wilayah Indonesia Barat dan Timur termasuk wilayah Makassar.

LPK yang menjadi fokus penelitian ini berjumlah 9 LPK yang tersebar di wilayah Makassar dan sekitarnya. Dari hasil wawancara diperoleh data bahwa LPK tersebut terdiri dari 6 LPK yang belum berstatus sending organizer dan 3 LPK yang telah berstatus sending organizer. Status sending organizer selain menjadi tempat pembelajaran bahasa Jepang, dan budaya Jepang serta pelatihan fisik mental juga dapat beraktivitas mengirim siswa untuk melakukan pemagangan di Jepang. Sedangkan LPK yang tidak memiliki status SO hanya berfungsi sebagai tempat pembelajaran bahasa Jepang, budaya maupun pelatihan fisik mental maupun suatu keterampilan tertentu (Imelda, 2024). Beberapa penelitian lainnya telah membahas tentang metodologi yang digunakan oleh LPK dalam pembelajaran bahasa Jepang seperti Sari (2021) mengatakan bahwa untuk lulus pada wawancara kerja menunjukkan metode yang digunakan LPK Bulan Palapa dalam meningkatkan kemampuan bahasa Jepang calon tenaga kerja yaitu dengan menggunakan metode GTM, *direct method*, dan metode audiolingual. Adapun strategi yang digunakan adalah strategi *drill*, tanya jawab, dan pemberian tugas. Imelda (2024) mengatakan bahwa Level N4/JFT Basic A2 adalah level kemampuan bahasa Jepang sebagai persyaratan awal yang mesti disiapkan oleh calon pekerja di Jepang sebelum mengikuti wawancara kerja. Meskipun demikian, untuk lulus level N4 mesti melewati target nilai 50% dari kosakata dan kanji, ekspresi dan mendengar serta membaca (Japan Foundation, 2022). Pengalaman penulis dalam pembelajaran bahasa Jepang dan pernah bekerja di LPK juga menjadi salah satu pertimbangan untuk melihat faktor-faktor terkait seperti pengajar, buku, try out modul, level pembelajaran bahasa, keterbatasan waktu belajar, dan finansial yang dapat berpengaruh pada tingkat kelulusan pembelajar di ujian/wawancara kerja. Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Nariyah (2022) menunjukkan bahwa LPK Mirai Jaya menggunakan upaya internal dan eksternal dalam meningkatkan keterampilan bahasa Jepang

calon tenaga kerja, yaitu memberikan pendidikan dan pelatihan bahasa Jepang serta melakukan evaluasi belajar sebagai upaya internal. Sedangkan upaya eksternal dilihat dari kompetensi dan keaktifan serta keterampilan dari calon tenaga kerja. Meskipun demikian masalah-masalah lain juga dapat timbul karena penyalahgunaan kontrak, tidak transparannya informasi LPK kepada siswa, bahkan attitude kurang baik dari pemegang itu sendiri. Anindiawati (2020) masalah internal dan eksternal menyebabkan pemberangkatan cancel ataupun putus kerja sepihak baik yang dilakukan oleh LPK, pemegang itu sendiri ataupun perusahaan Jepang.

Masalah yang kompleks dalam dunia LPK ataupun pemagangan atau kerja di Jepang sangat penting untuk ditelusuri sehingga menjadi pengetahuan, pemahaman dan pedoman agar sukses berkarir di negeri Sakura. Adapun penelitian kali ini membahas dalam faktor-faktor yang dipandang penting saat melakukan wawancara antara lain faktor LPK dan bidang kerja serta faktor yang memengaruhi tingkat kelulusan dalam wawancara kerja berbahasa Jepang.

## 2. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang memfokuskan pada masalah penelitian sehingga diharapkan berkembang sesuai dengan kenyataan lapangan, mementingkan perspektif, dan bergerak dari fakta/ informasi/ peristiwa menuju ke tingkat abstraksi yang lebih tinggi (apakah konsep atau teori) (Hardani, dkk, 2020:32). Penelitian deskriptif memberikan penjelasan mengenai gambaran tentang ciri-ciri suatu gejala yang diteliti dan mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana mestinya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang dibedakan berdasarkan sumbernya yaitu:

### a. Metode Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran (Abdurrahman, 2011:104). Pada penelitian ini, instrument yang digunakan adalah panduan observasi berupa daftar pertanyaan yang harus diamati yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dianggap relevan, seperti durasi belajar, bahan ajar yang digunakan, metode yang digunakan dalam wawancara kerja, dan etika dalam interview. Instrument lain yang digunakan adalah Hp sebagai alat perekam pembicaraan pada saat wawancara dengan pengelola kesembilan LPK yang akan diteliti. Hal ini sesuai dengan pengertian observasi yang merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap obyek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung (Hardani, 2020:125).

### b. Metode Studi Pustaka

Metode ini menggunakan literature untuk data komparatif dalam menunjang semua data yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan untuk memperoleh teori-teori dan mempelajari peraturan-peraturan yang berhubungan dengan penulisan ini dan menunjang keabsahan data yang diperoleh di lapangan. Metode studi pustaka dalam penelitian ini adalah mencari data literatur yang berhubungan dengan persentase kelulusan dalam interview berbahasa Jepang disetiap LPK yang erat kaitannya dengan objek permasalahan.

### c. Metode Wawancara

Penelitian ini menggunakan metode wawancara tidak terstruktur untuk mengumpulkan data. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk

mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono,2013:140). Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk mendapatkan informasi awal tentang bagaimana hasil pembelajaran yang telah dilakukan dalam tingkat kelulusan wawancara kerja berbahasa Jepang dengan melakukan wawancara *face to face* kepada calon tenaga kerja, staff setiap LPK, dan director LPK.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Makassar dan sekitarnya

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap beberapa LPK yang ada di Makassar dapat diketahui bahwa perkembangan LPK di Makassar di mulai tahun 2015 hingga saat ini cukup baik. Beberapa LPK tersebut.

Tabel 1. Gambaran LPK di wilayah Makassar dan sekitarnya

No.	Nama Lembaga	Status di pemerintahan	Tahun Berdiri	Program Utama
1	SMJC	LPK Non Sending Organiser (SO)	2015	Pembelajaran bahasa Jepang dan Japanese School in Japan
2	Shinjiru Mirai	LPK Non Sending Organizer (SO)	Izin Disnaker 2021	Pembelajaran bahasa Jepang
3	Macca Nihongo	LPK dan Sending Organizer	Izin Disnaker 2019 SO 2023	Pembelajaran bahasa Jepang dan pengiriman tenaga kerja magang
4	DAI	LPK Non Sending Organizer (SO)	Izin Disnaker 2022	Pembelajaran bahasa Jepang
5	Yuuki Shourai	LPK Non Sending Organizer (SO)	Izin Disnaker 2022	Pembelajaran bahasa Jepang
6	Ichiban	LPK Non Sending Organizer (SO)	Izin Disnaker 2021	Pembelajaran bahasa Jepang
7	Shin Indonesia	LPK Sending Organizer (SO)	Izin Disnaker dan SO 2023	Pembelajaran bahasa Jepang
8	Yawata Senter	Edukasi LPK Sending Organizer (SO)	Izin Disnaker 2019 dan SO 2020	Pembelajaran bahasa Jepang
9	JEA Cabang Makassar	LPK Non Sending Organiser (SO)	Izin Disnaker 2018	Pembelajaran bahasa Jepang

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui, LPK yang ada di Makassar dapat dibagi atas 2 bagian besar yakni LPK yang berstatus resmi dengan izin Disnaker dan LPK yang berstatus izin resmi dari Disnaker dan Sending Organizer. LPK yang berizin resmi Disnaker adalah LPK yang tidak dapat memberangkatkan peserta belajar bahasa Jepang untuk bekerja atau magang di Jepang. Sedangkan LPK yang berstatus Sending Organizer atau SO adalah LPK yang dapat menjadi tempat pembelajaran bahasa Jepang sekaligus perekrut dan melakukan pemberangkatan peserta ke Jepang yang memenuhi persyaratan administrasi imigrasi, Kesehatan dan persyaratan dari Perusahaan penerima (Anindiawati, 2020).

LPK yang berstatus resmi dengan izin Disnaker di wilayah Makassar dan sekitarnya antara lain adalah SMJC, meskipun demikian lembaga ini bukanlah SO. Sehingga pengiriman siswa bukan untuk kerja namun untuk belajar bahasa Jepang di sekolah bahasa Jepang. Lembaga yang berdiri dan aktif sejak tahun 2015 dengan fokus pada pembelajaran bahasa

Jepang level bahasa Jepang N5 (basic) dan N4 (basic lanjutan), recruitment dilakukan setiap saat dengan minimal kelas berjalan jika siswa telah mencukupi 4 orang lebih. Tujuan pembelajaran bahasa Jepang didominasi dengan belajar bahasa Jepang di sekolah bahasa asing di Jepang.

Untuk LPK Shinjiru Mirai melakukan rekrutmen setiap saat. Ada pun demikian pembelajaran bahasa Jepang dengan tujuan khusus yakni belajar bahasa Jepang di Jepang dan tenaga kerja berketerampilan khusus atau *tokutei ginou*. LPK ini tidak berstatus SO dan lebih banyak beraktivitas sebagai LPK penyangga atau LPK yang menyediakan sdm untuk LPK SO, bidang kerjanya pun sangat beragam tergantung pada order LPK SO. LPK ini juga menyediakan jasa pemberangkatan siswa untuk sekolah bahasa Jepang dengan visa studi. LPK DAI ini tergolong masih baru beroperasi di tahun 2020. Aktivitasnya melakukan pembelajaran bahasa Jepang dengan melakukan kesepakatan harga antara pengajar dan siswa. Kelas akan berjalan jika terjadi kesepakatan kedua belah pihak. Adapun tujuan pembelajaran bahasa Jepang adalah tenaga kerja berketerampilan khusus caregiver. Meskipun demikian LPK ini tidak dapat memberangkatkan siswa untuk magang, melainkan hanya sebagai tempat pembelajaran bahasa Jepang saja.

Selanjutnya LPK Yuuki Shourai, memiliki ijin Disnaker 2019. Adapun perekrutan dilakukan setiap saat. Siswa akan dikelompokkan kelasnya berdasarkan kemampuan bahasa Jepang yang sedang berjalan. Adapun tujuan pembelajaran bahasa Jepang fokus kepada beberapa bidang seperti konstruksi, manufaktur (pabrik dan mobil), perawat, penangkapan ikan atau kerja di kapal Jepang. LPK Ichiban beroperasi atas izin Disnaker tahun 2021. Adapun perekrutan dilakukan setiap saat tergantung pada siswa yang memiliki suatu program. Meskipun demikian, ke dua LPK ini tidak berstatus SO dan tidak dapat memberangkatkan siswa ke Jepang untuk magang, melainkan hanya sebagai sarana belajar bahasa Jepang.

LPK yang memiliki izin Disnaker dan Sending Organizer di wilayah Makassar dan sekitarnya ada 3 yakni LPK Macca Nihongo, LPK Shin Indonesia dan LPK Yawata Edukasi Senter. Meskipun demikian hanya ada 2 LPK yang berpusat di Makassar dan sekitarnya yakni LPK Macca Nihongo dan LPK Yawata Edukasi Senter. LPK Shin Indonesia saat ini berbasis di Bekasi dan cabangnya di Makassar. LPK Macca Nihongo melakukan perekrutan antara 2 sampai 3 bulan, misalnya jumlah siswa 50 orang yang belajar bahasa Jepang, setelah itu akan difasilitasi penyediaan lowongan kerja di Jepang. Adapun jenis kerja atau magang yakni *caregiver*, pertanian, pengolahan makanan, konstruksi, dan sekolah bahasa Jepang. Adapun yang paling dominan adalah pekerjaan konstruksi, dan caregiver. LPK Shin Indonesia di Makassar adalah cabang dari Shin Indonesia di Bekasi. Perekrutan dilakukan setiap satu setengah bulan dan berdasar pada permintaan koperasi Jepang atau istilahnya Accepting Organizer. Adapun focus utama adalah manufaktur, dan pertanian.

LPK Yawata Edukasi Senter berdomisili di Sungguminasa. Perekrutan dilakukan 2-3 bulan. LPK ini telah berstatus Sending Organizer sejak tahun 2020 dengan focus pekerjaan adalah magang caregiver, magang pertanian, serta saat ini sebagai Lembaga penyiapan sumber daya kerja ke Jepang dengan pangsa pasar ke *tokutei, ginou caregiver*, pertanian, pengolahan makanan dan siswa yang ingin lanjut belajar bahasa Jepang di nihongo gakkou. LPK ini karena berstatus SO, maka lembaga ini dapat memberangkatkan siswa ke Jepang.

JEA Cabang Makassar mengikat MOU dengan Poltekkes Kemenkes Makassar yang beralamat di Wijaya Kusuma Kampus Poltekkes Kemenkes Makassar. Saat ini telah masuk pada batch 10. Jea Makassar telah beroperasi di Makassar sejak tahun 2018 namun, dia bukanlah LPK namun lebih pada Lembaga yang mempersiapkan peserta khusus yakni alumni tenaga kesehatan baik dari SMK Kesehatan sampai pada diploma dan sarjana kesehatan.



Setelah Pendidikan mereka akan dipersiapkan untuk pemagangan maupun tokutei ginou. Dengan demikian, Jea tidak dapat memberangkatkan siswa untuk magang.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa gambaran atau track record LPK dalam mengelola bisnisnya. Siswa dapat menelusuri LPK dan status SO atau NON SO sebelum melakukan wawancara ataupun sebelum masuk belajar di LPK tersebut. Selain itu, legalitas LPK juga menjadi salah satu faktor penting untuk sukses berkarir di Jepang. Wawancara remote atau wawancara kerja untuk program magang yang dilakukan oleh perusahaan Jepang kepada kandidat, hanya akan dilakukan jika LPK non SO bergabung ke LPK SO yang memiliki permintaan order atau PO. Dengan kata lain LPK Non SO tidak dapat mengirim siswa untuk melakukan magang ke Jepang dan hanya sebagai penyedia tempat untuk pembelajaran bahasa Jepang, budaya Jepang, dan fisik mental siswa.

### 3.2 Permintaan Order dan Persyaratan Magang/Kerja dari Pihak Perusahaan Jepang kepada LPK

Permintaan order dari Perusahaan Jepang kepada LPK yang berstatus Sending Organizer dapat dilakukan, namun jika belum berstatus SO atau LPK biasa, hal ini tidak dapat dilakukan.

Wawancara kerja akan dipublish oleh LPK kepada para siswa dengan ketentuan persyaratan memenuhi persyaratan yang diinginkan oleh Perusahaan Jepang. Persyaratan magang terdiri dari beberapa hal yang dipatuhi, yakni perusahaan yang tidak membutuhkan kualifikasi bahasa Jepang seperti pekerjaan bangunan, driver alat berat, pekerjaan pertanian. Dengan kata lain pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan fokus pada kerja fisik yang berat atau *outdoor*. Pada umumnya tidak membutuhkan kualifikasi sertifikat N4. Sedangkan pemagangan yang membutuhkan tenaga kerja bersertifikat N4 Nat test seperti tenaga keperawatan, pengolahan makanan atau pabrik atau pekerjaan berjenis *indoor*. Meskipun demikian, peserta dapat memilih jenis pekerjaan yang mereka inginkan. Jika tidak menghendaki pekerjaan *outdoor* mereka dapat memilih pekerjaan *indoor*.

Tabel 2. Persyaratan Magang/Kerja dari Pihak Perusahaan Jepang kepada LPK

No.	Program	Persyaratan	Penanganan di Indonesia	Penanganan di Jepang
1	Magang atau <i>gino jisshuusei</i>	Tergantung jenis pekerjaan  Lapangan: tidak memerlukan sertifikat bahasa  Pekerjaan yang berhubungan dengan manusia, membutuhkan sertifikat bahasa level N4	LPK SO (sending Organiser)	Koperasi Jepang (Accepting Organizer)
2	Tenaga kerja berketerampilan khusus atau <i>tokutei ginou</i>	Membutuhkan sertifikat selevel bahasa Jepang Basic (N4) jenis	LPK Non SO maupun LPK SO bisa dijadikan	Touroku shien kikan (TSK)

Copyright ©2024, The authors. Published by Kiryoku: Jurnal Studi Kejepangan

JFT (Japan Foundation Test) dan JLPT (Japan Language Proficiency Test) sebagai tempat belajar  
 Ataupun belajar mandiri

Peserta LPK seyogyanya memperhatikan permintaan order atau PO dari Perusahaan Jepang yang dipublish LPK. Karena PO dapat berisi nama Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja atau magang, berisi gaji, jenis pekerjaan, fasilitas yang diperoleh dari Perusahaan. Namun siswa juga mengalami keterbatasan dalam memahami PO karena ditulis dalam bahasa Jepang, sehingga LPK dapat memberikan penjelasan yang jelas dan tepat kepada siswa.

### 3.3 Pembelajaran Bahasa Jepang di 9 LPK di wilayah Makassar dan sekitarnya

Asal usul siswa yang bervariasi menandakan bahwa siswa memperoleh informasi yang cukup menyebar. Dari hasil wawancara mereka datang dengan motivasi ingin bekerja di Jepang karena beberapa hal seperti ingin bekerja di Jepang sehingga membutuhkan kemampuan bahasa Jepang level N4, budaya, fisik dan mental (Novianti, 2020; Yurikosari, 2015), etos kerja (Per.22/MEN/IX/2009), selain itu siswa ingin meningkatkan taraf ekonomi keluarga (Imelda, 2024). Sedangkan siswa harus memenuhi syarat masuk ke Jepang sebagai tenaga magang adalah di atas 18 tahun (Buku pedoman Praktek kerja, 2010) hal ini telah sejalan dengan data yang diperoleh oleh penulis. Umur tersebut pada umumnya telah menyelesaikan pendidikan minimal SMA atau setara, karena rata-rata umur siswa berkisar di 18 tahun ke atas.

Gambaran umum pembelajar bahasa Jepang dapat penulis dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3. Gambaran umum Pembelajar Bahasa Jepang di LPK

No	Asal LPK	Latar belakang pendidikan	Kisaran Umur	Asal Daerah
1	SMJC	SMU/Umum	18-19 tahun	Tana Toraja dan Makassar
2	Shinjiru Mirai	SMA/S1	18-28 tahun	Maros, Gowa, Toraja, Makassar, Pare-Pare, Pinrang, Makassar
3	Macca Nihongo	SMA sederajat/S1	18-28 tahun	Makassar, Maros, Gowa, Toraja, Pare-Pare, Pinrang
4	DAI	SMK Keperawatan	18-35 tahun	Makassar dan sekitarnya
5	Yuuki Shourai	SMA sederajat	18-28 tahun	Pinrang, Gowa, Makassar
6	Ichiban	SMA sederajat/S1	18-30 tahun	Maros, Pangkep, Sidrap, Sinjai, Makassar
7	Shin Indonesia	SMA Sederajat	18-35 tahun	Maros
8	Yawata Edukasi Senter	SMA sederajat/S1	18-38 tahun	Bantaeng, Bulukumba, Bone, Soppeng, Wajo, Palopo, Makassar
9	JEA Cabang Makassar	SMA sederajat/S1	18-38 tahun	Bantaeng, Bulukumba, Bone, Soppeng, Wajo, Palopo, Makassar

Berdasarkan table di atas, ke 8 LPK lebih banyak menerima pembelajar bahasa Jepang tamatan SMA sederajat dan lebihnya adalah tamatan perguruan tinggi. Adapun rentang umur pembelajar adalah umur produktif berkisar 18 tahun hingga 30 tahun. Meskipun demikian beberapa LPK seperti Shin Indonesia dan Yawata Edukasi Senter pernah memiliki pengalaman memberangkatkan tenaga kerja berketerampilan khusus dengan umur 35 tahun ke atas. Adapun asal daerah, telah tersebar di beberapa wilayah kabupaten Sulawesi Selatan antara lain sekitar Makassar seperti Maros, Gowa dan Pangkep. Serta daerah yang cukup jauh seperti Palopo, Bone, Wajo, Soppeng, Bantaeng merupakan salah satu sumber siswa yang terbanyak.

### **3.4 Faktor Pengaruh Tingkat Kelulusan Wawancara Kerja bagi Siswa Bahasa Jepang di LPK Wilayah Makassar dan Sekitarnya**

Bagi siswa yang telah memiliki sertifikat N4 baik dari JLPT/JFT A2 lebih banyak diutamakan dalam wawancara kerja. Karena memiliki kemampuan bahasa Jepang dasar lanjutan. Rata-rata siswa yang memiliki sertifikat N4 telah menempuh 720 jam atau lebih untuk pembelajaran bahasa Jepang di 9 LPK tersebut. Meskipun demikian, pada saat wawancara kerja berlangsung ada beberapa faktor attitude, strategi dan tentu kemampuan bahasa Jepang siswa itu sendiri. Faktor-faktor tersebut yang ditekankan sehingga siswa tersebut dapat lulus wawancara kerja.

#### *3.4.1 Perkenalan diri dalam Bahasa Jepang*

Wawancara dengan perusahaan Jepang dilakukan dalam bahasa Jepang sederhana atau bahasa Jepang dasar pada umumnya. Peserta harus memaparkan pengenalan diri dengan rinci seperti nama lengkap dan nama panggilan, tanggal lahir dan tempat lahir, agama, hobi dan aktivitas hobi, kondisi keluarga dan pekerjaan ayah ibu dan saudara, alasan bekerja di Jepang, alasan bekerja di bidang tersebut menjadi point penting dalam pengenalan diri dalam bahasa Jepang. Pada bagian pengenalan diri, peserta pada umumnya menghafal skrip pengenalan diri dan latihan memperagakan beberapa sikap pada saat pengenalan diri.

Sebagai catatan penting bahwa saat covid melanda sekitar tahun 2019, wawancara banyak dilakukan dengan Zoom. Bahkan saat ini pun wawancara secara online pun banyak dipilih oleh perusahaan Jepang atau yang disebut TSK (*touroku shien kikan*) yang menangani penerimaan siswa berketerampilan khusus.

#### *3.4.2 Persiapan sinyal kuat pada saat wawancara kerja*

Namun kendala sinyal atau kekuatan jaringan perlu dipersiapkan dengan baik, karena jika terjadi kendala hal tersebut dapat menyebabkan peserta gugur di tahap perkenalan diri. Perusahaan Jepang pada umumnya telah mempersiapkan waktu dengan sangat cermat, sehingga mereka tidak akan menunggu terlalu lama jika peserta mengalami kendala pada jaringan

#### *3.4.3 Sikap pada saat wawancara kerja*

Sikap menjadi salah satu unsur penilaian pada saat wawancara kerja, antara lain

1. Pada tahap pendahuluan, peserta akan memasuki ruangan dengan berpakaian rapih. Kebanyakan LPK memberikan ketentuan pemilihan pakaian lengan Panjang berwarna putih, sedangkan celana dan rok berwarna putih. Sedangkan wawancara secara online, pun demikian. Namun beberapa LPK juga tidak menetapkan ketentuan tersebut melainkan berpakaian sopan dan tidak berwarna mencolok serta tidak berdandan mencolok.



2. Kedisiplinan waktu menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pada saat wawancara kerja. Kedisiplinan waktu wajib diterapkan oleh peserta wawancara misalnya saat memasuki ruangan zoom.
3. Sikap memberikan salam dengan hormat dalam bahasa Jepang pada saat membuka perkenalan diri misalnya *jikoshoukai sasete itadakimasu. Hajimemashite* dan lain-lain.
4. Perkenalan diri dengan suara keras, tegas dan lantang, tidak bungkuk atau tegak dalam duduk ataupun berdiri tegak. Tidak menggoyang-goyangkan kaki. Untuk online zoom, gerakan mata tidak ke sana kemari, melainkan fokus pada kamera zoom.
5. Tetap senyum dan tidak panik
6. Serta memberikan salam penutup, *seperti kyouno mensetsu doumo arigatou gozaimasu.*

#### 3.4.4 *Persiapan beberapa pertanyaan tambahan dalam bahasa Jepang*

Selanjutnya perusahaan akan memberikan beberapa pertanyaan dalam bahasa Jepang, dan sebaiknya dijawab dalam bahasa Jepang juga dengan baik dan tepat. Beberapa pertanyaan yang ditanyakan antara lain menanyakan bagaimana image Anda tersebut terhadap Jepang, bagaimana Anda mengetahui pekerjaan yang akan dipilih secara detail, berapa gaji yang diinginkan, bagaimana cara Anda mengatasi stress yang melanda dan sebagainya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat dikatakan pertanyaan tersebut membutuhkan bahasa Jepang yang setara N4 ke atas bahkan kemampuan N3 pun dibutuhkan, karena wawancara tersebut langsung dilakukan oleh native speaker. Point ini sangat mempengaruhi pilihan Perusahaan. Apakah peserta dapat berkomunikasi dengan bahasa Jepang sederhana atau dapat berkomunikasi dengan lancar atau bahkan tidak mengerti pertanyaan dari pihak perusahaan. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut, perlu memprediksi beberapa pertanyaan dalam bahasa Jepang.

Pertanyaan tambahan ini, menjadi salah satu momok bagi peserta level N4 karena pertanyaan yang diajukan oleh pihak Perusahaan Jepang adalah native speaker. Sehingga penggunaan kata biasanya berada pada level N3 dan N2, sehingga tidak sesederhana seperti yang diajarkan di LPK. Meskipun demikian, beberapa wawancara juga menghadirkan penerjemah yang dapat membantu ketika peserta tidak memahami pertanyaan tersebut. Pekerjaan lapangan lebih banyak memfokuskan wawancara dengan memberikan tes fisik seperti tes kelincahan jari, push up, mengangkat beban 50 kg. Sedangkan pekerjaan yang bersentuhan dengan human to human lebih fokus pada keterampilan dan kemampuan Bahasa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dengan diketahuinya permasalahan yang sering menjadi momok ini, setiap LPK yang ada di Makassar dan sekitarnya, berdasarkan dari hasil wawancara, mereka memiliki metode untuk mengatasinya. Metode yang mereka gunakan pada dasarnya hampir sama, yaitu memberikan pelatihan tambahan kepada siswa LPK baik mengenai pertanyaan-pertanyaan yang mungkin akan ditanyakan, mengenai sikap dan etika dalam wawancara. Dengan demikian, LPK-LPK yang berada di Makassar, Maros dan Gowa dapat mengatasi masalah ini dengan baik dan siswa yang mengikuti wawancara hampir semua lulus dalam wawancara berbahasa Jepang.

## 4. Kesimpulan

Meningkatnya kebutuhan Jepang untuk tenaga kerja asing yang memiliki kompetensi bahasa Jepang khususnya dalam berkomunikasi menjadikan 9 Lembaga Pelatihan Kerja (*Sending Organizer dan Non Sending Organizer*) berkompetisi memiliki luaran yang diharapkan sesuai dengan Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan dan persyaratan dari stakeholder negara Jepang. Pentingnya bagi para siswa (calon tenaga kerja) untuk mengetahui mengenai status LPK, apakah berstatus SO atau NON SO sebelum melakukan wawancara ataupun sebelum masuk belajar di LPK tersebut. Selain itu, legalitas LPK juga menjadi salah

satu faktor penting untuk sukses berkarir di Jepang. Wawancara kerja untuk program magang yang dilakukan oleh perusahaan Jepang kepada kandidat, hanya akan dilakukan jika LPK non SO bergabung ke LPK SO yang memiliki permintaan order atau PO. Dengan kata lain LPK Non SO tidak dapat mengirim siswa untuk melakukan magang ke Jepang dan hanya sebagai penyedia tempat untuk pembelajaran bahasa Jepang, budaya Jepang, dan fisik mental siswa.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kelulusan siswa LPK dalam wawancara berbahasa Jepang, antara lain: (1) Kemampuan bahasa Jepang (lebih diutamakan memiliki N4); (2) Sikap pada saat wawancara; (3) kemampuan fisik, mental dan usia; (4) sinyal internet yang kuat saat wawancara berlangsung. Dalam proses wawancara tergantung pada perusahaan penerima. Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja fokus pada kerja fisik yang berat atau *outdoor* seperti: pekerjaan bangunan (tobi, katawaku) tidak begitu menuntut adanya kualifikasi sertifikat N4. Namun meskipun demikian driver dan pertanian, dituntut sampai pada pembelajaran level N4 dan bahkan ada yang meminta sertifikat N4 selevel JLPT atau JFT Basic. Sedangkan pemagangan yang membutuhkan tenaga kerja bersertifikat N4 (JLPT/Nat test) seperti tenaga keperawatan, pengolahan makanan, pabrik dan pekerjaan berjenis *indoor*. Di samping itu, peserta sangat penting untuk mempersiapkan wawancara berbahasa Jepang dan ke 9 LPK yang berada di Makassar dan sekitarnya memiliki metode yang hampir sama, yaitu memberikan pelatihan tambahan kepada peserta untuk berlatih memperkenalkan diri secara lengkap, memberikan kisi-kisi pertanyaan yang sering muncul pada saat wawancara seperti: kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan, hobi, kondisi keluarga dan pekerjaan ayah ibu dan saudara, alasan bekerja di Jepang, alasan bekerja di bidang tersebut dalam bahasa Jepang. Peserta juga diberikan pelatihan bersikap dalam wawancara. Dengan metode yang diterapkan 9 LPK ini, siswa yang lulus dalam wawancara dapat dikatakan hampir semua lulus wawancara.

## Referensi:

- Abdurrahmat Fathoni. (2011). *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi / Abdurrahmat Fathoni*. Rineka Cipta.
- E.I.H.A Nindia Rini. (2023). Pelatihan Penggunaan Bahasa Jepang Dalam Dunia Kerja. *Harmoni*, 7, 26–31.
- Eko Sasongko Priyadi. (2019). Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee. *Renaissance*, 4, 572–582.
- Fifi Elvira. (2019). Pengaruh Nihongo Dalam Pengembangan Skill Tenaga Kerja Indonesia (Kangoshi Dan Kaigofukushishi) Di Makassar. *Ecosystem*, 18.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (Ed.)). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Imelda. (2023). The Depiction Of Intercultural Communication Of Caregivers From South Sulawesi Working in Japan. *PROCEEDING The 5th International Conference on Japanese Studies, Language and Education (ICJSLE) 2023, Vol.4*, 106–119.
- JITCO (Organisasi Kerjasama Pelatihan Internasional Jepang). (n.d.). Buku Pedoman Praktek Kerja untuk Trainee Praktek Kerja.
- June. (2020, January 10). *Bagaimanakah Rasanya Menjadi Tenaga Kerja Asing di Jepang*. Kompasiana.
- Mochamad Bintang Putra Eryano. (2023). Faktor Aging Population di Jepang dan Upaya Pemerintah Jepang dalam Mengatasi Fenomena Tersebut. *Sabda*, 18, 29–43.
- Muhammad Zulfikar. (2020, March 12). *Menaker: Jepang turut berkontribusi atasi pengangguran di Indonesia*. Antara News.
- N. L. M. Sari. (2021). Pembelajaran Bahasa Jepang Di Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk) Bulan

- Palapa Desa Landih Bangli. *Jurnal Pendidikan Bahasa Jepang*, 7, 42–53.
- Nariyah, & Shomedran. (2022). Efforts To Improve Japanese Language Skills Of Prospective Workers At Lpk Mirai Jaya Indralaya . *Spektrum*, 10, 474–478.
- Nindya Aldilla. (2023, August 8). *Bahasa Masih Jadi Kendala Bagi Penempatan Kerja ke Jepang*. Bisnis Indonesia.
- Sato, F.(2019). *Suggestion regarding support for continued employment of foreign healthcare personal coming to japan under the Economic Partnership Agreement*. Journal of Comprehensive Nursing Research and Care, 4(139), 10-122. <https://doi.org/10.33790/jcnrc1100139>
- Sherly Anugrah. (2023, September 13). *Jepang Hadapi Krisis Tenaga Kerja, UI Persiapkan Pekerja Migran Indonesia Bekerja di Jepang*. Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suryadi. (2019). Kebijakan Dan Dukungan Perusahaan Dalam Memanfaatkan Keahlian Dan Pengalaman Lansia Untuk Tetap Bekerja (Studi Kasus Pada Negara Jepang). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14, 164–175.
- Tombalisa, N. F., Fathurachmi, E., & Wirawan, R. (2022). Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program Tokutei Ginou tahun 2019. *INTERDEPENDENCE Journal of International Studies*, Vol. 3, 76–82.
- Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. (2020). *Rencana Strategi Penelitian Universitas Hasanuddin Tahun 2020-2024*. <https://lp2m.unhas.ac.id/en/wp-content/uploads/sites/2/2021/12/RENSTRA-LPPM-UNHAS-2020-2024.pdf>
- Renstra Fakultas Ilmu Budaya Unhas 2020 - 2024*. (2020).
- Roadmap Penelitian Departemen Sastra Jepang 2020 - 2024*. (2020).
- Roberts, G. S., & Fujita, N. (2024). Low-Skilled Migrant Labor Schemes in Japan's Agriculture: Voices From the Field. *Social Science Japan Journal*, Vol. 27(1), 21–39.
- Serang, M. B., & Srimulyani, N. E. (2024). The continuity of Shinto theatrical dance in aging society era: Case study of Kagura dance revitalization in Matsumae City, Hokkaido. *Kiryoku*, 8(1), 157-161. <https://doi.org/10.14710/kiryoku.v8i1.157-161>
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 238 Tahun 2022 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Pendidikan Golongan Pokok Pendidikan Bidang Bahasa Jepang*. (n.d.).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja*. (n.d.).