

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir, globalisasi telah menyebabkan terjadinya peningkatan signifikan dalam migrasi tenaga kerja internasional dari satu negara ke negara lain (Ghosh, 2000) (StalkerP, 2000). Fenomena ini didasari oleh kekhawatiran mengenai angka kelahiran yang semakin merosot dari tahun ke tahun yang mengakibatkan banyaknya negara-negara di dunia terutama negara maju terancam mengalami krisis tenaga kerja. (Gietel-BastenS, RotkirchA, SobotkaT, 2022). Tenaga kerja merupakan modal yang menjamin stabilitas negara dan memungkinkannya untuk terus berkembang. Di banyak negara, ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan laju pembangunan, kemajuan ekonomi, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika negara-negara tersebut memberikan perhatian khusus mengenai isu krisis tenaga kerja, terutama dengan adanya proyeksi kekurangan tenaga kerja global sebanyak 85 juta pada tahun 2030. (GibsonT, 2022).

Sebagai negara dengan SDM yang berlimpah, Filipina menanggapi isu kelangkaan tenaga kerja lebih serius dengan menanggapi isu tersebut sebagai kesempatan untuk memasok tenaga kesehatan Filipina ke pasar ketenagakerjaan global. Menurut data statistik dari *UN Global Migration* pada tahun 2013, estimasi jumlah warga Filipina yang tersebar di lebih dari 200 negara adalah sekitar 10.23 juta yang mana 4.20 juta diantaranya merupakan migran sementara dan diperkirakan masih akan mengalami kenaikan. Negara-negara yang menjadi

destinasi utama migrasi orang Filipina yaitu Amerika Serikat sebagai konsumen terbesar sebanyak 51.42%, Kanada (24.80%), Jepang (7.54%), Australia (4.81%), Italia (3.45%), New Zealand (1.55%), Korea Selatan (1.45%), Spanyol (1.06%), Britania Raya (0.87%), Jerman (0.64%), dan lain-lain (2.42%) (Overseas Commission, 2016). Tenaga kerja Filipina ini bekerja di berbagai bidang dan memiliki kemampuan yang bervariasi, mulai dari profesional, terampil, menengah, dan berketerampilan rendah dengan 39% bekerja sebagai buruh dan unskilled worker, 18.2% berdagang dan pekerjaan yang berkaitan, 15.4% bekerja di bidang manufaktur sebagai operator dan perakitan mesin pabrik dan sisanya bekerja pada bidang kesehatan seperti keperawatan, bidan dan dokter. Tak heran jumlah ini menjadikan Filipina sebagai salah satu negara pengekspor tenaga kerja terbesar di dunia dengan kualitas yang memenuhi standar pasar global.

Meningkatnya kebutuhan tenaga kerja asing diikuti dengan berbagai macam persyaratan akan pendidikan dan level keterampilan tertentu. Memperoleh keterampilan adalah proses yang kompleks. Keterampilan diciptakan melalui berbagai cara, termasuk pendidikan dan pelatihan pra-kerja (formal dan informal), pelatihan di tempat kerja (formal dan informal), serta pekerjaan dan kehidupan. Pengalaman dan pembelajaran dari teman-teman di sekolah dan di tempat kerja. Perolehan keterampilan pada dasarnya adalah proses akumulasi dinamis yang dimulai sejak lahir melalui pendidikan orang tua dan berlanjut melalui pendidikan sekolah, pelatihan, dan pengalaman. Meskipun demikian Keterampilan dapat berkembang seiring berjalannya waktu, namun keterampilan tersebut juga dapat menurun jika peluang untuk pembelajaran seumur hidup tidak dikembangkan dengan baik.

Hubungan antara ekspor dan keterampilan di sektor jasa serta profil pendidikan dan pekerjaan masyarakat Filipina sebelum emigrasi menunjukkan

bahwa migrasi juga merupakan salah satu pendorong permintaan akan keterampilan. Ada interaksi antara permintaan dalam negeri dan luar negeri. Analisis menunjukkan bahwa sebagian besar warga Filipina yang bermigrasi adalah profesional, dan memiliki alasan untuk berpikir bahwa banyak dari mereka mungkin telah menjadi profesional untuk bekerja di luar negeri. Tekanan atau keinginan untuk bermigrasi bahkan terjadi karena penurunan peringkat pekerjaan secara drastis. Fenomena ini mempunyai dampak terhadap pasar domestik: di satu sisi terjadi kelebihan pasokan di beberapa subsektor jasa, seperti obat-obatan dan pendidikan, dimana penyerapan di negeri rendah, dan di sisi lain, kelebihan permintaan di subsektor lain, seperti sektor jasa, perdagangan dan bisnis, dimana permintaan dalam negeri semakin meningkat. Mengingat hubungan antara pendidikan dan pekerjaan di luar negeri, persyaratan pendidikan tinggi bagi warga Filipina yang ingin bekerja di luar negeri kemungkinan besar mencerminkan kombinasi kebutuhan akan pendidikan generik yang baik.

Selain menjawab permintaan yang ada, keterampilan yang memadai juga penting untuk meningkatkan potensi inovasi jangka panjang dan daya saing perekonomian Filipina. Dalam konteks ini, memiliki keterampilan yang memadai akan sangat penting untuk inovasi dan daya saing. Keterampilan yang besar kemungkinannya akan memberikan perbedaan yang lebih besar pada subsektor manufaktur yang memiliki nilai tambah lebih tinggi seperti elektronik, bahan kimia, dan agroindustri berteknologi tinggi, serta jasa seperti keuangan dan bisnis dimana inovatif dan mempertahankan daya saing sangat penting bagi kepunahan sektor ini. Faktanya, berkurangnya dinamika sektor manufaktur di negara ini, yang berarti rendahnya permintaan akan keterampilan tingkat tinggi, kemungkinan besar disebabkan oleh tidak memadainya angkatan kerja yang berkualitas. Tenaga kerja terampil kini semakin diperlukan

untuk menghidupkan kembali sektor ini, dimulai dengan beberapa subsektor penting seperti agroindustri, bahan kimia, permesinan, dan elektronik.

Fenomena pekerja migran Filipina, yang juga dikenal sebagai Overseas Filipino Workers (OFW), bermula setelah deklarasi kemerdekaan Filipina pada tahun 1898 dari kolonialisasi Spanyol selama 300 tahun oleh revolusioner Filipina tetapi kemerdekaan itu tidak bertahan lama karena Spanyol mengalihkan kendali atas Filipina, bersama dengan beberapa negara lainnya, ke Amerika di bawah perjanjian Paris pada tahun 1899 (San JuanE, 2009). Pendudukan Amerika di Filipina tidak berlangsung lama, karena pemerintahan sipil didirikan pada tahun 1899. Namun, karena invasi dan pendudukan Jepang selama Perang Dunia II, kemerdekaan Filipina tertunda hingga tahun 1946. Migrasi internasional Filipina dimulai pada awal abad ke-20, dengan gelombang pertama terjadi di Hawaii pada bulan Desember 1905 dan kemudian meluas ke negara bagian seperti California, Washington, Alaska, dan Oregon. Pada saat itu, persepsi orang Filipina mengenai migrasi internasional adalah peluang untuk bekerja di Amerika dan kawasan Pasifiknya. Sekitar 150.000 orang Filipina bermigrasi ke Amerika antara tahun 1907 dan 1930, dengan mayoritas berada di Hawaii. Migrasi ke Amerika sempat dihentikan selama PD II tetapi dilanjutkan kembali pada tahun 1946 dengan kuota terbatas sebesar 50 visa per tahun berdasarkan Undang-Undang Tydings-mcduffie tahun 1934. Pada tahun 1965 *Immigration and Nationality Act* diberlakukan yang menjadi pintu masuk ke Amerika Serikat dan negara-negara lain, sehingga menyebabkan peningkatan imigrasi Filipina ke tempat-tempat seperti Kanada, Australia, dan Selandia Baru. Sorang Filipina juga mulai bermigrasi ke negara-negara seperti Jerman dan Jepang melalui perkawinan atau perpindahan tenaga kerja sementara. Migrasi sementara menjadi populer di kalangan orang

Filipina yang memasuki wilayah seperti Eropa dan Asia sejak awal tahun 1970an (AsisM.BMaruja, 2006).

Selama tahun 1970 hingga 1990, Jepang merupakan tujuan populer para migran Filipina, dengan sekitar 125.000 atau sekitar 18% dari total 633.706 pekerja asing di negara tersebut berasal dari Filipina. Migran Filipina di Jepang diklasifikasikan ke dalam kelompok yang berbeda, seperti overseas performing artists (OPAs) atau penghibur, pasangan orang Jepang, pekerja pabrik dan jasa, serta asisten rumah tangga dan pengasuh. (AndersonJ, 2005). Kedatangan orang Filipina pertama kali ke Jepang terjadi pada tahun 1960, dengan total 390 orang. Jumlah ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan peningkatan besar yang terjadi pada tahun 1970an, ketika jumlah migran Filipina melonjak menjadi 10.000 orang. Tren ini berlanjut pada dekade-dekade berikutnya, dengan jumlah mencapai 88.296 pada tahun 1980an dan 144.206 pada tahun 1990an dan Mayoritasnya merupakan perempuan (85%). Selain migran legal, jumlah migran ilegal dan migran yang melebihi masa tinggal di Jepang juga cukup besar, yaitu sebanyak 40.420 orang.. (justiceMinistry, 2000)

Sebelumnya, Jepang dan Filipina juga telah bekerja sama di bidang perekonomian. Kolaborasi ini dimulai pada tahun 1950, tepat setelah Perang Dunia II, dan berfokus pada perdagangan bahan mentah seperti kayu gelondongan dan bijih logam dari Filipina ke Jepang, dengan imbalan mesin, peralatan, produk besi, dan bahan tekstil yang diimpor. (Vicente B. ValdepeñasJR., 2016) Kemitraan ini bermanfaat bagi kedua negara karena memungkinkan mereka memenuhi kepentingan negaranya dan meningkatkan perekonomian setelah perang. Selain itu, Jepang juga menjalin kerja sama dengan Filipina di bidang jasa. Pada tahun 1970, mereka menerima pekerja Filipina sebagai solusi sementara untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja. Keputusan ini didasarkan pada beberapa faktor antara lain reputasi Filipina sebagai pemasok

pekerja terampil yang menguasai bahasa asing dan teknologi, serta lokasi geografis Filipina yang berdekatan dengan Jepang.

Masuknya migran Filipina di Jepang meringankan beban Filipina dalam mengatasi masalah pengangguran dan setengah pengangguran di negaranya yang diakibatkan oleh kinerja perekonomian yang buruk dan sistem politik dan ekonomi yang tidak efektif (Anderson, 2005). Namun, dengan banyaknya pekerja terampil yang meninggalkan negaranya, Filipina kini menghadapi penurunan kualitas tenaga kerja. Penurunan kualitas ini disebabkan oleh terbatasnya jumlah pekerja terampil di Filipina yang bersedia untuk melatih calon tenaga kerja Filipina dengan alasan karena upah yang mereka terima di Filipina jauh lebih rendah dibandingkan dengan yang mereka peroleh di luar negeri. Jika tidak diatasi, tren ini dapat berdampak pada reputasi Filipina sebagai penyedia tenaga kerja internasional, terutama dengan meningkatnya persaingan di pasar global. Oleh karena itu, sangat penting bagi Filipina yang menjadikan ekspor tenaga kerja sebagai industri utama, untuk mengatasi masalah ini guna menjaga kualitas kerjanya.

Sebagai salah satu negara tujuan Filipina dalam pengiriman tenaga kerja, Jepang secara resmi mengajukan kerjasama dengan Filipina melalui Economic Partnership Agreement (EPA) atau perjanjian kemitraan ekonomi yang merupakan instrumen kebijakan luar negeri utama Jepang sejak tahun 2002 dan ditandatangani oleh berbagai negara seperti Indonesia, Filipina, Vietnam, dll. Japan Philippine Economic Partnership Agreement (JPEPA) merupakan perjanjian kerjasama antar Filipina dan Jepang yang ditandatangani oleh perdana menteri Jepang Junichiro Koizumi dan presiden Filipina Gloria Macapagal Arroyo pada tanggal 9 September 2006 di Helsinki Finlandia. Perjanjian ini mencakup sektor pertanian, elektronik, dan sebagainya termasuk pengiriman perawat dan careworker ke Jepang. Bagi Filipina perjanjian ini merupakan

alat/harapan untuk mengurangi defisit perdagangan dengan Jepang yang mencapai us\$1.05 miliar pada tahun 2006. JPEPA mencakup ketentuan ketentuan seperti menurunkan tarif perdagangan pertanian, liberalisasi kondisi investasi di Filipina untuk perusahaan Jepang, melonggarkan pembatasan di pasar tenaga kerja, kekayaan intelektual, dll (AmanteS.VMaragtas, 2007)

Dengan adanya JPEPA ini diharapkan bisa mengatasi masalah kedua negara tersebut. Namun, karena ketatnya persyaratan Jepang mengenai pekerja migran, kuota yang diberikan oleh Jepang kepada Filipina tidak terpenuhi. Pasar tenaga kerja Jepang memiliki persyaratan seperti tingkat *skill* tenaga kerja yang diutamakan jika berstatus pekerja terampil dan memiliki keahlian berbahasa Jepang. Terdapat banyak peluang bagi Filipina di pasar tenaga kerja Jepang mengingat masih banyak kuota yang belum terpenuhi. Oleh karena itu, upaya pemerintah Filipina untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya termasuk isu yang sangat penting. Upaya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan baik di dalam negeri maupun melalui kerjasama dengan pihak Jepang.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan diatas, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji peran pemerintah Filipina dalam meningkatkan kualitas tenaga kerjanya yang akan di kirim di bawah JP-EPA, dan memungkinkan mereka memenuhi syarat yang diperlukan untuk mendapatkan status sebagai pekerja terampil di Jepang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana upaya pemerintah Filipina untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sehingga mereka dapat memenuhi persyaratan untuk memperoleh status skilled-worker di Jepang?”

1.3. Kerangka Teori

Untuk membantu menjelaskan permasalahan yang diteliti, penulis menggunakan teori sebagai sarana pemahaman dan pedoman bagi objek penelitian. Untuk menjawab permasalahan yang diteliti penulis menggunakan konsep kerjasama internasional dan teori *human capital* dan *human resources*.

1.3.1. Konsep Kerjasama Internasional

Dalam bukunya yang berjudul *Theory and the International System* (McClellandCharles, *Theory and the International System*, 1966) membahas bagaimana kerjasama internasional merupakan alat yang berfungsi untuk memberikan fasilitas dan mendukung kegiatan dengan potensi yang hampir tidak ada batasnya. misalnya dalam kerjasama internasional mengenai ilmu pengetahuan, dan teknologi. ia berpendapat bahwa kerjasama internasional mencakup semua jenis interaksi antara masyarakat dan negara, baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun warga negaranya.

“Hubungan internasional merupakan studi tentang interaksi antar unit-unit sosial tertentu, termasuk keadaan relevan yang mengelilingi interaksi tersebut” (McClellandCharles, *Ilmu Hubungan Internasional Teori Dan sistem*, 1990). Dia juga menjelaskan mengenai kerjasama internasional terjadi saat:

- Setiap perilaku dipengaruhi oleh interaksi yang dialaminya di masa lalu dan bahwa interaksi adalah sumber daya perilaku
- Pengalaman interaksi masa lalu memungkinkan individu untuk memprediksi hasil masa depan dan bertindak sesuai dengan itu.

Kerjasama internasional dapat muncul dari keterkaitan urusan global, yang mencakup berbagai

bidang termasuk ideologi, politik, ekonomi, isu-isu sosial, lingkungan hidup, budaya, pertahanan, dan keamanan. Interaksi antar kepentingan yang beragam ini seringkali menimbulkan banyak permasalahan sosial. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ini, banyak negara bekerja sama untuk mencari solusi.

“Kerja sama Internasional terjadi karena ‘*nation understanding*’ dimana mempunyai arah dan tujuan yang sama, keinginan didukung oleh kondisi internasional yang saling membutuhkan kerja sama itu didasari oleh kepentingan bersama di antara negara-negara namun kepentingan itu tidak identik” (KartasmitaKoesnadi, 1998)

Menurut Peter Toma dan Robert Gorman, ketika suatu negara memutuskan untuk melakukan kerjasama dengan negara lain, hal tersebut dilatarbelakangi oleh faktor-faktor tertentu seperti keinginan untuk memperkuat kepentingan nasional, karena kerja sama dipandang sebagai sarana untuk mencapai hal ini. Selain itu, adanya motivasi untuk menjaga perdamaian, karena kerja sama diharapkan dapat mencegah konflik dan perang antar bangsa. Motivasi lainnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi, dan kerja sama dipandang sebagai cara untuk mendorong tingkat pertumbuhan ekonomi yang diinginkan. Terakhir, terdapat motivasi untuk mengatasi eksternalitas, dimana kerja sama diharapkan dapat memitigasi dampak negatif yang disebabkan oleh aktivitas manusia, seperti menipisnya sumber daya alam dan terorisme (PeterToma & RobertGorman, 1991).

Kerjasama internasional terbagi menjadi tiga bentuk yaitu kerjasama bilateral, regional, dan multilateral. Bentuk di atas dibagi berdasarkan

luas cakupan dari pihak yang terlibat dalam kerjasama tersebut.

Bentuk dari kerjasama menurut Schöttle terbagi menjadi 2 yaitu:

- Kolaborasi mengacu pada kemitraan antara organisasi yang memiliki visi yang sama dan bekerja sama untuk menciptakan organisasi proyek dengan struktur yang ditentukan dan budaya proyek bersama. Kolaborasi ini dibangun atas dasar kepercayaan dan transparansi, dengan tujuan memaksimalkan nilai dengan menyelesaikan masalah secara kolektif melalui proses yang interaktif dan terencana. Para peserta juga berbagi tanggung jawab, risiko, dan imbalan
- Kooperasi merupakan hubungan interorganisasi antara pihak yang terlibat kerjasama dan biasanya tidak memiliki visi dan misi yang sama sehingga menjadikannya memiliki struktur individu untuk menyelesaikan isu terkait dengan tujuan untuk memaksimalkan keuntungan organisasinya. Biasanya kerjasama ini dilakukan dengan mengontrol dan melakukan koordinasi untuk memastikan kerjasama berjalan dengan lancar (SchöttleAnnett , Haghsheno Shervin , GehbauerF., 2014)

Kerjasama tersebut dilakukan dalam berbagai bentuk seperti ekonomi, politik, pendidikan, perdagangan, dll. Sebagai salah satu isu global, kekurangan tenaga kerja membuka peluang bagi negara-negara berkembang yang memiliki SDM berlimpah untuk mengeksplor tenaga kerjanya ke negara lain. Jepang menjadi salah satu negara penerima tenaga kerja asing yang diakibatkan oleh

perubahan demografi, salah satu negara yang menjadi pemasok tenaga kerja di Jepang adalah Filipina melalui kerjasama JPEPA yang didalamnya terdapat kesepakatan untuk mengatasi isu kekurangan tenaga kerja.

Jepang dan Filipina bekerja sama dalam upaya menghasilkan tenaga kerja terampil yang akan dikirim dibawah perjanjian JPEPA. Upaya tersebut dilakukan dengan membuat pelatihan serta kebijakan dengan melakukan koordinasi antar kedua negara melalui pengiriman tenaga ahli untuk mendidik tenaga kerja yang akan diekspor, melakukan pelatihan bahasa baik sebelum dan setelah tenaga kerja diekspor, dan mendirikan fasilitas-fasilitas yang terkait. konsep ini akan digunakan untuk menganalisis upaya yang dilakukan Filipina untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam rangka memenuhi persyaratan kerjasamanya dengan Jepang.

1.3.2. Teori *Human Resources Management*

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi suatu keharusan di tengah-tengah perubahan yang begitu cepat pada segala bidang kehidupan. Jepang saat ini dihadapkan pada kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Definisi *human resources* menurut Bank Dunia adalah seluruh modal manusia termasuk kekuatan fisik, kapasitas mental, dan keterampilan profesional yang dimiliki oleh setiap individu. Oleh karena itu, di sini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber modal bersama dengan jenis modal fisik lainnya: modal moneter, teknologi, dan sumber daya alam.

Definisi menurut Leon C. Megginson, "*HR as the total knowledge, skills, creative abilities,*

talents, and aptitudes of an organization's workforce, as well as the value, attitudes, and beliefs of the individuals involved." (HarbisonFrederick, 1973)

Frederick H. Harbison, berpendapat bahwa SDM merupakan sumber kekayaan suatu bangsa.

"Human resources are the energies, skills, talent, and knowledge of people, which are, or which potentially can or should be, applied to the production of goods or the rendering of useful services" (MegginsonLeon, 1999)

Adapun manajemen kualitas menurut Flynn SDM adalah, *" approach to achieving and sustaining high quality output, focusing on the maintenance and continuous improvement of processes and defect prevention at all levels and in all functions of the organization, in order to meet or exceed customer expectations"* (FlynnSchroederb & SakakibaraS., 1994)

Sedangkan *human resource management* menurut Dessler adalah proses untuk mendapatkan, melatih, mengevaluasi, dan memberikan kompensasi/penghargaan kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan juga masalah keadilannya. (Dessler, 2013)

Indikator kualitas SDM menurut (M.Dawam, 2010) ada dua yaitu yang pertama kualitas intelektual, yang meliputi pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sejalan dengan pedoman industrialisasi, serta pengetahuan bahasa termasuk bahasa nasional dan daerah dan paling sedikit satu bahasa asing. Dan kedua merupakan pendidikan, yang mencakup kemampuan pendidikan tingkat tinggi serta pendidikan dan

keterampilan yang relevan dengan mempertimbangkan dinamika ketenagakerjaan lokal, nasional, dan internasional.

Cara HRM meningkatkan produktivitas dan kualitas dari tenaga kerja menurut (BoonC., Den HartogD., BoselieP., Paauw, 211) adalah:

- Partisipasi dan Desain Pekerjaan: dimana ada pembagian peran yang jelas
- Rekrutmen dan seleksi: memberikan kesempatan pada tenaga kerja baru untuk berpartisipasi dalam rekrutmen mengenai suatu pekerjaan kemudian menyeleksinya berdasarkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan potensinya di bidang tertentu
- Pelatihan dan pengembangan: pelatihan yang dilakukan dimaksudkan untuk meningkatkan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru agar dapat memberikan pelayanan berkualitas
- Penilaian kinerja dan penghargaan: usaha dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas oleh tenaga kerja baru akan dibarengi dengan peningkatan upah sesuai statusnya sebagai tenaga kerja terampil
- Kerja tim dan Otonomi Tim: lembaga atau organisasi yang dibentuk untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan produktivitas dan kualitas dimana tenaga kerja baru didorong untuk

mencoba memecahkan masalah mereka sebanyak mungkin

- Keamanan kerja: memastikan tenaga kerja baru terlindungi di tempat kerja berdasarkan kontrak kerja yang telah disetujui untuk memungkinkan tenaga kerja untuk melakukan tugas, dan tanggung jawabnya dengan lebih efisien dan efektif
- Keseimbangan pekerjaan/kehidupan: adanya pembagian waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja baru (ArulrajahA., 2017)

Berdasarkan hal diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah dengan meningkatkan peran fungsi SDM, dan dengan mendesain ulang praktik manajemen kinerja, pengembangan kompetensi dan perencanaan karir, penghargaan dan pengakuan, rekrutmen dan seleksi, perencanaan SDM, serta kepuasan dan kesejahteraan. Filipina memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerjanya, keterlibatan lembaga-lembaga khusus dalam mengelola SDM yang akan dikirim telah diatur dalam kebijakan migrasi Filipina yang terus direvisi sesuai dengan perubahan persyaratan pasar global.

1.4. Hipotesa

Upaya pemerintah Filipina dalam meningkatkan kualitas tenaga kerjanya tak lepas dari bantuan Jepang yang ikut serta melalui kerjasama dalam bidang pelatihan dan pendidikan pada tenaga kerja Filipina yang akan dikirim ke Jepang baik yang telah bekerja di Jepang

maupun yang memiliki minat untuk bekerja di Jepang. Adapun upaya yang dilakukan Filipina untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya yang berada di bawah *Japan-Philippines Economic Partnership Agreement* (JP-EPA) adalah melalui pelaksanaan program pelatihan dan pendidikan melalui lembaga pemerintah dan agensi-agensi terkait yang dilakukan bahkan sebelum kandidat dikirim ke Jepang dan terus berlanjut setelah dikirimnya OFW ke Jepang

1.5. Tujuan Penelitian

- a) Memahami poin pertukaran jasa dalam *Economic Partnership Agreement* (EPA) antara Jepang-Filipina
- b) Menelusuri tren sejarah perpindahan manusia perseorangan dari Filipina ke Jepang
- c) Meninjau kontribusi dan konsekuensi perpindahan manusia terhadap perekonomian Filipina dan Jepang
- d) Menganalisis upaya pemerintah dalam meningkatkan produksi dan kualitas tenaga kesehatannya sesuai dengan standar internasional sebelum dikirim untuk bekerja di negara lain

1.6. Manfaat Penelitian

- Diharapkan penelitian ini dapat membantu pembaca dalam memahami pengaruh pemerintah Filipina dalam peningkatan kualitas tenaga kerjanya yang akan di ekspor di bawah *Japan-Philippines Economic Partnership Agreement* (JPEPA) agar sesuai dengan standar Jepang
- Menjawab pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah
- Membuktikan kebenaran dari hipotesis yang dipaparkan
- Menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan berlangsung dengan menjelaskan isu yang diteliti

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu peneliti dapat memperoleh gambaran yang lengkap dari permasalahan yang dirumuskan dengan memfokuskan pada proses dan pencarian makna di balik fenomena yang muncul dalam penelitian, dan bentuknya adalah deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara umum mengenai kerjasama bilateral JP-EPA serta menggambarkan secara mendalam mengenai isu peningkatan kualitas tenaga kerja yang di Jepang. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang bersangkutan dengan isu tersebut, melakukan pengkategorian data, menyajikan data dan kemudian menarik kesimpulan. Menurut (Denzin & Lincoln, 1994) Penelitian kualitatif memiliki fokus multimetode, yang melibatkan pendekatan interpretatif dan naturalistik terhadap pokok bahasannya. Ini berarti bahwa peneliti kualitatif mempelajari hal-hal dalam setting alaminya, berusaha untuk memahami, atau menginterpretasikan, fenomena dalam kaitannya dengan makna yang diberikan orang kepada mereka.

1.7.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa studi pustaka bersumber dari buku-buku dan internet browsing dengan mengumpulkan data-data dari sejumlah buku, jurnal maupun literature lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut (Boyle & Hoeschen, 2001), media play memerankan peran penting dalam komunikasi lintas budaya dimana menjadi masalah penting

jika didapati kecondongan pada satu pihak dalam menggambarkan suatu isu tertentu. Oleh karena itu penulis mengumpulkan beberapa data dari berbagai sumber yang bersangkutan dengan judul penelitian dengan menggunakan kata kunci seperti “Japan economic partnership agreement”, “tenaga kerja”, “pemerintah Filipina”, “migrasi”, “Jepang”, “POEA”, “JP-EPA”, “Filipina” dan sebagainya guna melengkapi kebutuhan data penelitian

1.7.3. Metode Penulisan

Penulisan penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis data. Tujuan dari analisis data adalah untuk mencari sumber data dan varian antar subjek yang diteliti. Dalam kasus ini dilakukan dengan memilah data-data yang telah dikumpulkan untuk menganalisis tingkat keberhasilan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja oleh pemerintah Filipina sehingga membuat OFW banyak diminati