

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era perokonomian saat ini terus berkembang dengan sangat pesat. Persaingan usaha yang semakin ketat tentunya mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal tersebut memicu persaingan yang semakin ketat dalam proses penyaringan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Lapangan kerja menuntut masyarakat untuk memiliki kualitas dan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan menuju karier yang diinginkan. Pelamar kerja memerlukan bekal yang memadai untuk dapat bersaing dengan kompetitor lainnya.

Hal ini dipertegas dengan adanya isu MEA tentang ketenagakerjaan. Masyarakat Ekonomi ASEAN atau MEA secara sederhana bisa diartikan sebagai pengintegrasian ekonomi negara-negara di Asia Tenggara, yang bertujuan untuk mengurangi atau bahkan menghilangkan segala hambatan-hambatan dalam upaya untuk meningkatkan perekonomian, seperti dalam perdagangan barang, jasa, dan investasi. Negara ASEAN diharapkan dapat meningkatkan daya saingnya sehingga menarik investor asing. MEA juga membuka peluang antarnegara ASEAN untuk melakukan perdagangan bebas, baik dalam wujud barang maupun jasa. Seharusnya, dengan adanya MEA ini dapat menjadi kesempatan yang sangat bagus bagi tenaga kerja dari setiap negara dari Asia Tenggara dalam mendapatkan pekerjaan, karena dengan adanya MEA akan membuka peluang negara-negara lain dalam MEA untuk menerima tenaga kerja dari setiap negara. Namun, yang menjadi kendala adalah kualitas pekerja dari setiap negara tersebut. Jilihat dari segi pendidikan dan produktivitas, sayangnya Indonesia masih kalah dengan tenaga kerja dari Malaysia, Singapura, dan Thailand. Kualitas

yang belum bisa bersaing dengan tenaga kerja negara lain inilah yang dapat menimbulkan masalah. (Cermati, 2017).

Setiap negara pasti mempunyai isu ketenagakerjaannya masing-masing. Di Indonesia pun tidak luput dari isu-isu ketenagakerjaan. Ekonom Senior Indef Fadhil Hasan menyatakan setidaknya ada 4 isu ketenagakerjaan di Indonesia (*idntimes*, 2019). Pertama adalah rendahnya produktivitas tenaga kerja. Peneliti *Center for Indonesian Policy Studies* (CIPS) Imelda Freddy mengatakan bahwa penguasaan bahasa asing yang terbatas merupakan salah satu penyebab rendahnya produktivitas pekerja. Dalam dunia kerja saat ini, komunikasi verbal maupun non-verbal sudah tidak dapat terlepas dari penggunaan bahasa asing. Misalnya, instruksi penggunaan mesin untuk produksi sudah dalam bahasa Inggris. Pengetahuan atau ketidakmampuan yang terbatas ini dapat menyebabkan terhambatnya produktivitas para pekerja saat mengoperasikan mesin tersebut. Hal ini tentunya dapat diatasi dengan adanya pelatihan bagi pekerja, namun untuk mengadakan pelatihan tersebut memerlukan banyak waktu dan biaya. Dengan permasalahan dan risiko tersebut, pekerja dituntut untuk meningkatkan kompetensi diri. Perusahaan tentunya tidak ingin untuk mengambil risiko dengan mempekerjakan pekerja yang tak memahami pengoperasian peralatan yang ada, menimbang risiko yang dapat timbul dan waktu yang ditimbulkan akibat inkompetensi tersebut. Selain itu, budaya kerja pun masih perlu banyak yang dibenahi. Seperti misalnya, budaya tepat waktu.

Kedua, suplai tenaga kerja tidak sesuai atau sejalan dengan kebutuhan industri, atau dengan kata lain, kemampuan yang dimiliki oleh para pencari kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Persoalan pengangguran ini salah satunya dipicu oleh adanya ketidaksesuaian antara jenjang pendidikan dan ketersediaan lapangan kerja. Dengan kondisi tersebut, tentunya memicu tenaga kerja terdidik mengambil lahan pekerjaan kelompok tidak terampil.

Ketiga, Menurut Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri, tenaga kerja di Indonesia masih lemah dari sisi kuantitas dan kualitasnya. Hanya sedikit dari angkatan kerja yang memiliki kualitas yang mumpuni, dan penyebaran tenaga kerja yang berkualitas tersebut pun tidak rata. Tenaga kerja yang berkualitas banyak yang tertumpuk di kota-kota besar saja. Ketimpangan ketersediaan tenaga kerja ini berdampak pada daerah-daerah tertentu yang membutuhkan banyak tenaga kerja, namun tidak ada yang mau bekerja di daerah tersebut.

Selain itu, menurunnya nilai mata uang Rupiah semakin memberatkan masyarakat Indonesia dalam mencukupi kehidupan sehari-hari. Berdasarkan data dari Statistik Pergerakan Nilai Mata Uang Asing (Kemendagri, 2019), nilai tukar mata uang Rupiah terhadap negara lain terus mengalami pergerakan yang cukup berarti.

Dengan isu ketenagakerjaan yang telah dipaparkan diatas, tentunya membuat banyak pelamar kerja mempunyai niat untuk mencoba peruntungannya di luar negeri. Tentunya dengan harapan bahwa dengan bekerja di luar negeri, mereka dapat meningkatkan kemampuan, pengalaman dan juga pendapatan. Singapura merupakan negara yang cukup menjadi pilihan. Selain jaraknya yang cukup dekat dengan Indonesia, Singapura memiliki ekonomi yang cukup baik pula. Hal ini membuat banyak pekerja Indonesia bermimpikan untuk dapat bekerja di Singapura.

Singapura sebagai negara dengan kestabilan politik dan perekonomian di Asia Tenggara menjadikan dirinya seperti permata bagi masyarakat Indonesia maupun bagi warga negara sekitar Singapura. Hal tersebut menyebabkan banyak tenaga kerja berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan disana. Berdasarkan data dari bnp2tki, penempatan PMI Indonesia di Singapura di tahun 2019 (Mei-Juli) adalah sebesar 4.633 orang, menempati posisi ke empat terbesar setelah Taiwan, Malaysia dan Hong Kong.

Selain karena kestabilan perekonomian dan mata uang, gaji yang didapat di Singapura juga cukup besar apalagi untuk seorang pekerja asing. Gaji minimum yang harus dibayarkan perusahaan juga cukup tinggi karena adanya peraturan dari MOM (*ministry of manpower*) tentang *Work Permit for Foreign Workers*. Untuk pekerja asing seperti Indonesia, Thailand, India, dan Negara lainnya hanya memungkinkan untuk mendapatkan *Spass*, dimana gaji minimal yang harus dibayarkan oleh perusahaan adalah sebesar SGD 2400 atau sekitar Rp. 25.000.000 per bulan.

Gaji sebanyak itu mungkin saja tidak dapat diperoleh oleh calon pekerja asing di negara mereka sendiri. Biaya hidup di Singapura pun juga cenderung lebih murah jika memakai dolar Singapura. Dengan tawaran yang sangat menggiurkan ini, tentunya membuka kemungkinan setiap tenaga kerja asing yang berada di Singapura menginginkan untuk tinggal disana dan bekerja.

Namun sebagai warga negara yang baik, tentunya harus memiliki rasa nasionalisme yang tinggi. Nasionalisme ini merupakan rasa cinta akan tanah air. Sesuai yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 28, kewajiban yang harus dilakukan oleh warga negara adalah antara lain ikut serta dalam pembangunan dengan tujuan untuk memajukan bangsa ke arah yang lebih baik. Kemudian dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4, juga memiliki makna bahwa setiap warga negara harus ikut memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan demikian, harapan dari bekerja di luar negeri ini dapat menimbulkan atau dapat mempertahankan rasa nasionalisme yang dimiliki dari setiap calon tenaga kerja. Rasa nasionalisme ini dapat terwujud dari keputusannya mereka dari negara yang mereka tuju untuk bekerja, dan memberikan kontribusi yang mereka dapatkan selama merantau di negara lain dalam upaya memajukan negara mereka sendiri. Dengan keputusannya mereka, mereka dapat membantu untuk memajukan negara dengan kualitas yang mereka

miliki setelah merantau ke negara lain. Ataupun mereka dapat memberikan devisa bagi negara dari setiap penghasilan yang mereka dapatkan selama bekerja di luar negeri.

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan tersebut, tentunya setiap pekerja harus terlebih dahulu memiliki ilmu dan mengasah kemampuan mereka untuk dapat memberikan kontribusi yang diinginkan.

Empire Inc Holdings adalah perusahaan induk yang terdiri dari beberapa perusahaan yang didirikan untuk memberdayakan kehidupan dengan memberikan pelatihan berkualitas tinggi, pendidikan dan pengembangan karir. *Empire Inc Holdings* adalah perusahaan multi-nasional yang berbasis di Singapura dan kehadirannya di Malaysia, Korea, Taiwan, Filipina, India, Cina, Vietnam, dan Sri Lanka. *Empire Inc Holdings* menawarkan produk dan layanan yang disesuaikan yang akan membuat perbedaan di perusahaan, karyawan, dan siswa. *Empire Inc Holdings* membantu individu untuk meningkatkan daya saing dan mencapai ambisi karier mereka. *Empire Inc Holdings* juga mendukung organisasi untuk mempersiapkan bakat mereka dan memberikan peningkatan kinerja bisnis. *Empire Inc Holdings* menawarkan produk dan jasa yang akan membuat perbedaan pada perusahaan, pekerja dan siswa. Perusahaan ini dapat membantu setiap individu untuk meningkatkan daya saing dan mencapai karir ambisius mereka. Perusahaan ini juga membantu organisasi-organisasi untuk mengurus karyawan mereka dan mengantarkan pada peningkatan performa bisnis.

Dari situasi yang dijelaskan diatas, *Empire Inc Holdings* sebagai pihak *outsorce* berperan sebagai tempat pelatihan agar setiap tenaga kerja asing memiliki kualitas kerja yang baik. Dengan mengikuti program pelatihan dan magang ini, diharapkan timbulnya rasa nasionalisme dari setiap tenaga kerja asing untuk memberikan kontribusi kepada negaranya.

B. Fokus Penelitian

Pembatasan fokus penelitian dilakukan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini difokuskan pada perubahan sikap dan kualitas pekerja setelah mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh *Empire Inc Holdings*.

C. Pertanyaan Penelitian

Untuk memudahkan penelitian serta untuk meraih hasil yang terarah dengan sesuai harapan, dapat diidentifikasi masalah dengan dilator belakang pemaparan diatas, secara spesifik pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sikap calon tenaga kerja dalam MEA dengan tetap mempertahankan nasionalisme?
2. Bagaimana kualitas yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja dalam MEA?
3. Apakah program pelatihan dan magang dalam upaya kualitas performa kerja calon tenaga kerja asing di *Empire Inc Holdings* dapat memenuhi kualitas kerja yang diinginkan?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritik maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan khususnya di bidang pendidikan informal serta sebagai ilmu pengetahuan dan wawasan berpikir bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan pembahasan terhadap tema yang serupa.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan melakukan evaluasi terhadap program yang diselenggarakan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat luas mengenai adanya program pelatihan dan magang ini berguna untuk membantu meningkatkan rasa nasionalisme.

