

## BAB II

### GAMBARAN UMUM

Seperti yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, bahwa saat ini Jepang sedang mengalami permasalahan dengan jumlah usia produktifnya dengan konsekuensi ketersediaan tenaga kerja domestik Jepang. Untuk itu Jepang terus mengupayakan untuk menghadirkan pekerja dari luar negeri dengan berbagai skema. Salah satu yang terbaru yakni kebijakan pemberlakuan izin tinggal *Specified Skilled Worker* yang efektif berlaku pada 2019. Indonesia yang merupakan negara mitra Jepang untuk pengiriman Pekerja Migrannya tentu memiliki peran strategis untuk memenuhi bursa pasar tenaga kerja. Di satu sisi, dengan fenomena bonus demografi di Indonesia, tentu ini menjadi kesempatan yang baik untuk saling memenuhi kebutuhan negara masing-masing.

Maka, sebelum menganalisis lebih jauh, berikut penulis paparkan gambaran umum sejarah hadirnya pekerja Asing di Jepang beserta dinamikanya. Penulis juga akan membahas mengenai peran BP2MI dan menjabarkan syarat dan ketentuan untuk dapat bekerja di Jepang menggunakan visa *Specified Skilled Worker* dan terakhir memaparkan situasi pekerja SSW asal Indonesia.

Penjabaran ini penting sebelum nantinya masuk ke dalam analisis yang lebih mendalam. Adapun bahan yang penulis gunakan lebih banyak dari sumber primer berupa *website* dan juga sumber pemberitaan dan beberapa jurnal yang relevan. Penulis juga akan memuat hasil wawancara yang sifatnya mendukung *statement* lebih lanjut dikarenakan minimnya penelitian yang mengulas mengenai Pengiriman tenaga kerja ke Jepang dengan visa *Specified Skilled Worker*.

#### 2.1. Sejarah Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Pada masa sebelum kemerdekaan Indonesia, migrasi tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri dilakukan oleh pemerintah Hindia-Belanda melalui penempatan buruh kontrak ke negara Suriname yang juga merupakan wilayah koloni Belanda. Sejak 1890 pemerintah Belanda mulai mengirim sejumlah besar

kuli kontrak asal Pulau Jawa, Madura, Sunda, dan Batak untuk dipekerjakan di perkebunan di Suriname.<sup>1</sup> Tujuannya untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang telah dibebaskan pada 1 Juli 1863 sebagai wujud pelaksanaan politik penghapusan perbudakan, sehingga para budak tersebut beralih profesi serta bebas memilih lapangan kerja yang dikehendaki. Dampak pembebasan para budak tersebut membuat perkebunan di Suriname terlantar dan mengakibatkan perekonomian Suriname yang bergantung dari hasil perkebunan turun drastis. Adapun dasar pemerintah Belanda memilih TKI asal Jawa adalah rendahnya tingkat perekonomian penduduk pribumi (Jawa) akibat meletusnya Gunung Merapi dan padatnya penduduk di Pulau Jawa ( bp2mi.go.id, 2019).

Gelombang pertama pengiriman TKI oleh Hindia-Belanda diberangkatkan dari Batavia (Jakarta) pada 21 Mei 1890 dengan Kapal SS Koningin Emma. Pelayaran jarak jauh ini singgah di negeri Belanda dan tiba di Suriname pada 9 Agustus 1890. Jumlah TKI gelombang pertama sebanyak 94 orang terdiri 61 pria dewasa, 31 wanita, dan 2 anak-anak. Kegiatan pengiriman TKI ke Suriname yang sudah berjalan sejak 1890 sampai 1939 mencapai 32.986 orang, dengan menggunakan 77 kapal laut ( bp2mi.go.id, 2019).

3 Juli 1947 menjadi tanggal bersejarah bagi lembaga Kementerian Perburuhan dalam era kemerdekaan Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah No 3/1947 dibentuk lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama Kementerian Perburuhan. Pada masa awal Orde Baru, Kementerian Perburuhan diganti dengan Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi sampai berakhirnya Kabinet Pembangunan III. Mulai Kabinet Pembangunan IV berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sementara Koperasi membentuk Menteriannya sendiri ( bp2mi.go.id, 2019).

---

<sup>1</sup> Republik Suriname (Surinam), dulu bernama Guyana Belanda atau Guiana Belanda adalah sebuah negara di Amerika Selatan dan merupakan bekas jajahan Belanda. Negara ini berbatasan dengan Guyana Prancis di timur dan Guyana di barat. Di selatan berbatasan dengan Brasil dan di utara dengan Samudra Atlantik. Di Suriname tinggal sekitar 75.000 orang Jawa dan dibawa ke sana dari Hindia Belanda antara tahun 1890-1939.

Selanjutnya dapat dikatakan, pada masa kemerdekaan Indonesia hingga akhir 1960-an, penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri belum melibatkan pemerintah, namun dilakukan secara orang per orang, kekerabatan, dan bersifat tradisional. Adapun negara tujuan utamanya adalah Malaysia dan Arab Saudi yang berdasarkan hubungan agama (haji) serta lintas batas antarnegara. Untuk Arab Saudi, para pekerja Indonesia pada umumnya dibawa oleh mereka yang mengurus jamaah melaksanakan haji/umroh atau oleh orang Indonesia yang sudah lama tinggal atau menetap di Arab Saudi. Adapun warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia sebagian besar datang begitu saja ke wilayah Malaysia tanpa membawa surat dokumen apa pun, karena memang sejak dahulu telah terjadi lintas batas tradisional antara dua negara tersebut. Hanya pada masa konfrontasi kedua negara di era Orde Lama kegiatan pelintas batas asal Indonesia menurun, namun masih tetap ada (Mukhti, 2015).

Penempatan TKI yang didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia baru terjadi pada 1970 yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No 4/1970 melalui Program Antarkerja Antardaerah (AKAD) dan Antarkerja Antarnegara (AKAN), dan sejak itu pula penempatan TKI ke luar negeri melibatkan pihak swasta (perusahaan pengarah jasa TKI atau pelaksana penempatan TKI swasta) (Kemnaker.go.id, 2017).

Program AKAN ditangani oleh pejabat kepala seksi setingkat eselon IV dan bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan (Bina Guna). Program/Seksi AKAN membentuk Divisi atau Satuan Tugas Timur Tengah dan Satuan Tugas Asia Pasifik. Sementara itu pelayanan penempatan TKI ke luar negeri di daerah dilaksanakan oleh Kantor Wilayah Depnakertranskop untuk tingkat provinsi dan Kantor Depnakertranskop Tingkat II untuk Kabupaten. Kegiatan yang dinaungi oleh Dirjen Bina Guna ini berlangsung hingga 1986.

Selanjutnya pada 1986 terjadi penggabungan dua Direktorat Jenderal yaitu Direktorat Jenderal Bina Guna dan Direktorat Jenderal Pembinaan dan

Perlindungan (Bina Lindung) menjadi Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan (Binapenta). Pada 1986 ini Seksi AKAN berubah menjadi Pusat AKAN yang berada di bawah Sekretariat Jenderal Depnakertrans. Pusat AKAN dipimpin oleh pejabat setingkat eselon II dan bertugas melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri. Di daerah pada tingkat provinsi/Kanwil, kegiatan penempatan TKI dilaksanakan oleh Balai AKAN.

Pada 1994 Pusat AKAN dibubarkan dan fungsinya diganti Direktorat Ekspor Jasa TKI (eselon II) di bawah Direktorat Jenderal Binapenta. Namun pada 1999 Direktorat Ekspor Jasa TKI diubah menjadi Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN). Dalam upaya meningkatkan kualitas penempatan dan keamanan perlindungan TKI telah dibentuk pula Badan Koordinasi Penempatan TKI (BKPTKI) pada 16 April 1999 melalui Keppres No 29/1999 yang keanggotannya terdiri 9 instansi terkait lintas sektoral pelayanan TKI untuk meningkatkan program penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri sesuai lingkup tugas masing-masing.

Pada 2001, Direktorat Jenderal Binapenta dibubarkan dan diganti Direktorat Jenderal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) sekaligus membubarkan Direktorat PTKLN. Direktorat Jenderal PPTKLN pun membentuk struktur Direktorat Sosialisasi dan Penempatan untuk pelayanan penempatan TKI ke luar negeri. Sejak kehadiran Direktorat Jenderal PPTKLN, pelayanan penempatan TKI di tingkat provinsi/kanwil dijalankan oleh BP2TKI (Balai Pelayanan dan Penempatan TKI).

Pada 2004 lahir Undang-undang No 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang pada pasal 94 ayat (1) dan (2) mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No 81/2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayanan TKI, antara lain Kemenlu, Kemenhub, Kemenakertrans,

Kepolisian, Kemensos, Kemendiknas, Kemenkes, Imigrasi (Kemenhukum), Sesneg, dan lain-lain.

Barulah pada 2006 pemerintah mulai melaksanakan penempatan TKI program Government to Government (G to G) atau antarpemerintah ke Korea Selatan melalui Direktorat Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) di bawah Direktorat Jenderal PPTKLN Depnakertrans. Pada 2007 awal ditunjuk Moh Jumhur Hidayat sebagai Kepala BNP2TKI melalui Keppres No 02/2007, yang kewenangannya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Tidak lama setelah Keppres pengangkatan itu yang disusul pelantikan Moh Jumhur Hidayat selaku Kepala BNP2TKI, dikeluarkan Peraturan Kepala BNP2TKI No 01/2007 tentang Struktur Organisasi BNP2TKI yang meliputi unsur-unsur instansi pemerintah tingkat pusat terkait pelayanan TKI. Dasar peraturan ini adalah Instruksi Presiden (Inpres) No 6/2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (bp2mi.go.id).

Dengan kehadiran BNP2TKI ini maka segala urusan kegiatan penempatan dan perlindungan TKI berada dalam otoritas BNP2TKI, yang dikoordinasi Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi namun tanggung jawab tugasnya kepada presiden. Akibat kehadiran BNP2TKI pula, keberadaan Direktorat Jenderal PPTKLN otomatis bubar berikut Direktorat PPTKLN karena fungsinya telah beralih ke BNP2TKI. Program penempatan TKI G to G ke Korea pun dilanjutkan oleh BNP2TKI, bahkan program tersebut diperluas BNP2TKI bekerjasama pemerintah Jepang untuk penempatan G to G TKI perawat pada 2008, baik untuk perawat rumah sakit maupun perawat lanjut usia.

Pada 2017, keluarlah Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan disusul Peraturan Presiden Nomor 90 tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menunjuk BNP2TKI bertransformasi menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagai Badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan tenaga kerja asing asal Indonesia terus mengalami perubahan regulasi dari masa ke masa. Penempatan Tenaga Kerja yang mulanya berada pada ranah Departemen Tenaga Kerja/Kementerian Ketenagakerjaan, kemudian beralih ke Badan khusus yang pertanggungjawabannya langsung kepada Presiden. Ini berarti, pemerintah secara seksama memperhatikan dinamika pekerja migran yang ada diluar negeri.

Pada konteks penempatan, ternyata Jepang menjadi salah satu negara yang berpengaruh, dimana pada 2008 melalui perjanjian Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJ-EPA) mengajak para lulusan sekolah Kesehatan di Indonesia untuk bekerja di Jepang sebagai perawat lansia yang difasilitasi oleh negara (G to G). Walaupun bersifat terbatas, kerjasama IJ-EPA menjadi pengalaman pertama Indonesia melakukan penempatan pekerja di Jepang. Kedua negara saling mengisi, dimana Jepang membutuhkan tenaga kerja sedangkan masyarakat Indonesia membutuhkan tempat bekerja.

## **2.2 Sejarah Hadirnya Pekerja Asing di Jepang**

Setelah membahas mengenai Lembaga pengiriman tenaga kerja asing di Indonesia, selanjutnya penulis akan memaparkan sejarah hadirnya pekerja asing di Jepang sebagai pengantar agar pembaca dapat memahami situasi dan latar belakang mengapa Jepang sangat membutuhkan tenaga kerja asing, khususnya dari Indonesia.

Jepang merupakan negara maju yang perekonomiannya bertumpu pada sektor pertanian, manufaktur, industri dan turis dengan nilai Gross Domestic Product (GDP) \$5.18 trillion (IMF :2019). Namun perekonomian Jepang terhambat oleh penurunan angka tingkat kelahiran dimana menurut *International Monetary Fund (IMF)* akan terjadi penurunan rata-rata pertumbuhan GDP sebesar 1% selama 3 dekade ke depan (Walia: 2019). Pada saat ini terdapat lebih dari 20% populasi Jepang dengan umur lebih dari 65 tahun, dan prediksi berdasarkan kondisi tersebut, pada tahun 2030 akan terdapat 1 dari 3 orang yang berusia 65 atau lebih, dan 1 dari 5 orang akan berusia 75 tahun lebih (Walia, 2019). Fenomena *ageing population*

ini dikhawatirkan akan mengganggu pertumbuhan ekonomi Jepang, yang disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja (Usman & Tomimoto, 2013).

Sebagaimana dituliskan oleh Zhang (2020) dalam *A Structural Examination of Unskilled Foreign Labor Acceptance in Japan* bahwa sebenarnya kondisi kekurangan tenaga kerja yang disebabkan oleh *Ageing Population* tidak hanya menimpa Jepang, tetapi gejala ini mengglobal khususnya pada negara-negara maju seperti di Eropa yang di prediksi kehilangan pekerja sebesar 25% dan juga China sebesar 10% selama kurun waktu 5 tahun kedepan sejak tahun 2020. Dampaknya adalah pertumbuhan ekonomi negara yang mengalami *Ageing Population* akan bertumbuh stagnan dan cenderung menurun akibat angkatan kerja yang tidak memadai, termasuk Jepang yang masuk dalam daftar negara yang mengalami krisis Sumber Daya Manusia ini.

Menanggapi isu kekurangan pekerja ini, Jepang sebenarnya sudah menerapkan *Technical Intern Training Programme (TITP)* sejak tahun 1993. TITP bertujuan mengisi kekosongan pekerja di Jepang dengan mengundang pekerja asing dengan skema pelatihan atau *internship*. Namun, seiring berjalannya waktu isu kekurangan pekerja membawa Jepang semakin bergantung kepada pekerja asing (Hayakawa, 2017). Di bawah TITP, para pekerja asing hanya dapat bekerja pada sektor di mana perusahaan mempekerjakan mereka, dengan masa kerja selama 3-5 tahun.

Kemunculan sistem atau kebijakan pekerja asing sebenarnya sudah berjalan sejak lama yakni di tahun 1965, ketika warga asing mulai masuk dan bekerja di Jepang. Pada saat itu pekerja asing berstatus karyawan perusahaan afiliasi, *joint venture* atau mitra luar negeri. Tahun 1993, pemerintah Jepang melihat adanya potensi pekerja asing untuk mengisi kekosongan pekerja, yang kemudian memperkenalkan TITP. TITP ini merupakan kebijakan yang diterapkan untuk mendatangkan pekerja asing ke Jepang dengan status *training* atau *internship* (Hayakawa, 2017). Melalui program ini, pekerja asing didatangkan dari negara lain, terutama dari negara dengan industri berkembang dengan maksimum kerja selama 1 tahun. Harapannya pekerja dapat belajar dan menerapkan apa yang dipelajari

sebagai modal skill untuk bekerja di negara asalnya. Takeshi Hayakawa menjelaskan dalam laporannya, pada awalnya TITP merupakan kebijakan yang diterapkan untuk mengisi kekurangan pekerja, *Organization for Technical Intern Training* (OTIT) mendefinisikan TITP/技能実習生 sebagai berikut :

“技能実習制度は、我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設された制度です”

Ginō jisshū seido wa, wagakuni de tsuchikawareta ginō, gijutsu matawa chishiki no kaihatsu tojō chiiki-tō e no iten o hakari, tōgai kaihatsu tojō chiiki-tō no keizai hatten o ninau 'hito-dzukuri' ni kiyo suru koto o mokuteki toshite sōsetsu sareta seidodesu.

TITP/技能実習生 adalah sistem pelatihan magang teknis didirikan dengan tujuan mentransfer keterampilan, teknik atau pengetahuan yang dikembangkan di Jepang ke daerah berkembang, dll. dan berkontribusi pada "*pengembangan sumber daya manusia*" yang bertanggung jawab atas pembangunan ekonomi daerah berkembang, dll.

Dalam esai yang ditulis oleh Noriko Tsukada (2021), menyebutkan bahwa populasi warga Jepang yang terus menua, membuat pemerintah Jepang memperkenalkan kategori perawat dalam TITP pada tahun 2017 yang sebelumnya tidak ada, terutama bagi kaum lansia (Whittington & Kunkel, 2019). Dengan visa baru *Kaigo* yang memungkinkan pelajar asing untuk belajar *Long Term Care (LTC)* dan nantinya setelah lulus memungkinkan mereka untuk bekerja dengan sertifikat perawat. Pada tahun yang sama, pemerintah Jepang juga mengeluarkan *Ginou jissyu (technical intern training)*, yang memungkinkan pekerja *intern* untuk belajar LTC dengan durasi 4 tahun belajar dan waktu perpanjangan masa tinggal hingga lima tahun. Selain itu pada tahun 2017, pemerintah Jepang juga membentuk *the Organization for Technical Intern Training (OTIT)*, yang bertujuan untuk memonitor *Ginou-jissyu* atau pekerja asing (Whittington & Kunkel, 2019).

Selanjutnya, pada tahun 2019 pemerintah Jepang menerapkan kebijakan pekerja asing baru *Tokutei Ginou (Specified Skilled Workers)* dengan menambah

14 kategori baru yang akan dipermudah masuknya. LTC yang masuk ke dalam kategori tersebut bertujuan untuk mempekerjakan 60,000 LTC asing dalam waktu lima tahun ke depan.

Dengan adanya perubahan kebijakan pekerja asing, data dari the *Ministry of Health, Labour and Welfare* pada Oktober 2017, terdapat sekitar 1.278.000 warga asing yang masuk ke Jepang dengan tujuan untuk bekerja, dengan angka kenaikan sebesar 41% dari 2015 (OECD, 2018).

Mengutip dari *Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization, New Foreign-Worker Visas* ini memperkenalkan 2 jenis visa baru yang memungkinkan pekerja asing untuk bekerja di Jepang (*Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization*). Pertama adalah visa dengan jangka waktu lima tahun bekerja dan dapat diperbarui dengan pekerjaan sesuai kemampuan pekerja (SSW nomor satu). Visa jenis kedua adalah visa yang dapat diperbarui sepanjang pekerja masih dipekerjakan di perusahaan (SSW nomor dua), dengan kategori *highly skilled* ketimbang visa jenis pertama, visa jenis ini juga dapat membawa keluarga ke Jepang selama visa tersebut diperbarui. Melalui dua jenis visa tersebut pekerja dapat bekerja pada 14 sektor kerja yang baru, termasuk perawat, konstruksi dan agrikultur. Tujuan utama dari kebijakan baru ini adalah untuk membuat “*specified skilled worker*” sebagai status *residency* yang baru (*Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization*). Para pekerja dibawah program ini juga dapat berganti pekerjaan, selama memenuhi kriteria persyaratan (ISA, 2019)

### 2.3 Gambaran Umum Tokutei Ginou (Specified Skilled Worker)

Kebutuhan domestik Jepang yang terus meningkat dibuktikan dari *tren* jumlah penduduk asing yang terus meningkat pula di Jepang yakni mencapai 2.887.116 orang per Desember 2020 (ISA, 2022). Warga asing yang bermukim di Jepang tersebut terdiri dari berbagai kategori, mulai dari diplomat, artis, peneliti, bisnis, pengajar, pelatihan magang teknis hingga pekerja berketerampilan khusus. Namun masalahnya, peningkatan ini tidak sepadan dengan jumlah kebutuhan

tenaga kerja di Jepang yang semakin dibutuhkan. Untuk hal tersebut Pemerintah Jepang berinisiatif membuat status izin tinggal (visa) baru dengan nama *Specified Skilled Worker*. Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization (JITCO) mendefinisikan Tokutei Ginou sebagai berikut :

“「特定技能」とは、中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていくものです。”

`Tokutei ginō' to wa, chūshō shōkibo jigyō-sha o hajime toshita shinkokuka suru hito tebusoku ni taiō suru tame, seisanseikōjō ya kokunai jinzai no kakuho no tame no torikumi o okonatte mo nao jinzai o kakuho suru koto ga kon'nan'na jōkyō ni aru sangyō-jō no bunya ni oite, ittei no senmon-sei ginō o yūshi sokusenryoku to naru gaikoku jin o ukeirete iku monodesu.

Tokutei Ginou adalah sistem yang bertujuan untuk menangani kekurangan tenaga kerja yang semakin memprihatinkan mulai dari pelaku usaha (perusahaan) kecil maupun menengah dengan menerima orang asing yang siap bekerja yang memiliki kemampuan serta keahlian tertentu pada bidang-bidang yang mengalami kondisi kesulitan dalam mengamankan angkatan kerja meskipun telah dilakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan mengamankan sumber daya manusia dalam negeri.

Jepang yang dikatakan mengalami kekurangan tenaga kerja dan populasi warga yang menua (*ageing population*) disolusikan dengan amandemen *Immigration Control and Refugee Recognition Act* bulan Desember 2018, yang berlaku per 1 April 2019 dengan memberlakukan kebijakan baru terkait regulasi keimigrasian, yaitu status kependudukan/ *status of residence* yang baru: *Specified Skilled Workers (SSW)*. Hal ini menjadi titik balik yang luar biasa dengan mengesahkan “Undang-Undang tentang Perubahan Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan Pengakuan Pengungsi dan Undang-Undang Pembentukan Kementerian Kehakiman”. Industri yang mengalami kelangkaan tenaga kerja yang ekstrim dapat menerima sumber daya manusia asing sebagai tenaga terampil (Jitco, 2019).

Dalam program yang berkaitan dengan status kependudukan Tenaga Keahlian Tertentu, usaha, termasuk usaha kecil dan menengah yang mengalami kesulitan dalam merekrut sumber daya manusia meskipun telah dilakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan merekrut sumber daya manusia dalam negeri, akan diizinkan untuk mempekerjakan warga negara asing yang memiliki pengetahuan atau keterampilan khusus tertentu dan akan segera dapat bekerja untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang ekstrim. Kebijakan tersebut membuka peluang kerja di Jepang bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) yang berketerampilan spesifik pada 14 sektor/bidang pekerjaan dengan perkiraan kebutuhan SSW sebanyak 345.150 orang selama 5 tahun sebagaimana telah diterangkan diatas (mofa.jp : 2020).

Dalam menangani isu ini, Pemerintah Jepang setidaknya bekerja sama dengan 13 negara mitra untuk mendukung program ini. 13 negara tersebut berarti dapat mengirimkan tenaga kerjanya ke Jepang melalui *Visa Specified Skilled Worker* yang artinya sudah menandatangani *Memorandum of Cooperation (MoC)* dengan Jepang. Adapun ke tiga belas negara tersebut adalah sebagai berikut; Filipina (19 Maret 2019), Kamboja (25 Maret 2019), Nepal ( 25 Maret 2019), Myanmar (28 Maret 2019), Mongolia (17 April 2019), Sri Lanka ( 28 Juni 2019), Indonesia (25 Juni 2019), Vietnam (1 Juli 2019), Bangladesh (27 Agustus 2019), Uzbekistan (17 Desember 2019), Pakistan (23 Desember 2019), Thailand (4 Februari 2020), India (18 Januari 2021) ( moj.jp : 2021).

Pada konteks Indonesia, Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Jepang telah menandatangani *Memorandum of Cooperation on A Basic Framework for Proper Operation of the System Pertaining to Foreign Human Resources with the Status of Residence of Specified Skilled Workers (MoC SSW)* pada tanggal 25 Juni 2019, yang dalam kesepakatan tersebut Indonesia dapat mengirimkan tenaga kerja ke Jepang melalui visa SSW ( Kemnaker.go.id , 2020).

Terdapat 4 kategori kandidat SSW/Pekerja Berketerampilan Spesifik ini, yaitu:

1. Calon Pekerja Migran Indonesia yang saat ini sedang berada di Jepang dan sedang mengikuti program Pemagangan atau Program G-to-G IJ-EPA.
2. Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah selesai mengikuti program Pemagangan Jepang atau Program G-to-G IJ-EPA dan berada di Indonesia.
3. Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang saat ini berdomisili di Jepang dan ingin bekerja sebagai SSW.
4. Calon Pekerja Migran Indonesia yang berada di Indonesia|

Kehadiran visa ini melengkapi visa yang diterbitkan oleh pemerintah Jepang sebelumnya, seperti professor, insinyur/specialis lainnya. Namun, berbeda dengan visa professional sebelumnya, izin tinggal SSW (nomor satu) dapat dikatakan merupakan visa untuk pekerja semi terampil satu tingkat diatas visa pelatihan magang (ISA of Japan, 2022). Artinya, SSW nomor 1 secara profesi tidak sejajar dengan visa professional sebelumnya. Barulah, jika pekerja sudah menghabiskan masa visa selama 5 tahun dan lanjut ke visa SSW nomor dua, status ke-profesionalanya akan sama diakui dan sejajar dengan visa professional lainnya (mhlw.g.jp, 2019).

Visa SSW nomor satu diharapkan mampu memenuhi ekspektasi pemerintah Jepang. Hingga 2024 yang mencanangkan 354.150 pekerja datang ke negaranya, terdiri dari 14 bidang pekerjaan, diantaranya : 介護 Perawat Lansia (60.000), ビルクリーニング Pembersihan Gedung (37.000), 製造業 Manufaktur (21.500), 建設 Konstruksi (40.000), 造船・舶用工業 Industri pembuatan kapal dan mesin kapal (13.000), 自動車整備 Perbaikan mobil dan pemeliharaan (7.000), 航空 Penanganan darat bandara dan perawatan pesawat (2.200), 農業 Pertanian (36.500), 航空 Jasa akomodasi (2.200), 漁業 Budidaya ikan (9.000), 飲食料品製造業 Pengolahan makanan dan minuman (34.000), dan 外食業 Industry jasa makanan (53.000) (Kompas.com, 2019).

Pada visa *Specified skilled worker* (SSW), pencari kerja dari luar negeri bisa langsung bertemu dengan Perusahaan atau melalui perantara. Pemerintah Jepang membuka ruang kepada Lembaga bernama *Registered Support Organization*

(RSO) atau juga disebut dengan *Toroku Shienkikan*/Lembaga Penerima untuk memfasilitasi/menghubungkan pekerja dari luar negeri untuk bertemu dengan perusahaan dan sebaliknya.

“登録支援機関とは、受入れ機関（特定技能所属機関）から委託を受け、1号特定技能外国人支援計画の全ての業務を実施する者のことです。受入れ機関（特定技能所属機関）は、特定技能1号外国人に対し支援を行わなければなりません、その支援を全て委託することができます。委託を受けた機関は、出入国在留管理庁長官の登録を受けることで、「登録支援機関」となることができます”

“Tōroku shien kikan to wa, ukeire kikan (tokutei ginō shozoku kikan) kara itaku o uke, 1-gō tokutei ginō gaikoku jin shien keikaku no subete no gyōmu o jisshi suru mono no kotodesu. Ukeire kikan (tokutei ginō shozoku kikan) wa, tokutei ginō 1-gō gaikoku jin ni taishi shien o okonawanakereba narimasenga, sono shien o subete itaku suru koto ga dekimasu. Itaku o uketa kikan wa, shutsunyūkoku zairyū kanri chōchōkan no tōroku o ukeru koto de, 'tōroku shien kikan' to naru koto ga dekimasu”

Pengertian 登録支援機関 / *Registered Support Organization (RSO)* berdasarkan *Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization* adalah : *Toroku Shien Kikan* adalah Organisasi yang mendapat kuasa dari organisasi / perusahaan penerima untuk melaksanakan semua kegiatan dukungan kepada peserta *Tokutei Ginou 1 Go*. Organisasi / Perusahaan penerima wajib melakukan dukungan terhadap peserta *Tokutei Ginou 1 Go*, akan tetapi tugas tersebut bisa digantikan (dikuasakan) kepada *Toroku Shien Kikan*. Organisasi penerima kuasa adalah mereka yang bisa mendaftarkan ke kantor Badan Layanan Imigrasi Jepang sehingga bisa disebut sebagai “*Toroku Shien Kikan*.”

*Toroku Shien Kikan* di Jepang bertanggungjawab membantu pekerja dalam beradaptasi dengan lingkungan baru di Jepang. Pemberi kerja/ Perusahaan Jepang dapat bekerja sama dengan RSO yang merupakan pihak swasta dengan wewenang mendukung kebutuhan calon pekerja seperti pengenalan budaya dan bahasa, memperkenalkan dengan perusahaan (rekrutmen) hingga membantu calon pekerja dari luar negeri untuk mengurus dokumen yang dibutuhkan dalam proses

pengurusan *Tokutei Ginou 1 Go* ke pihak keimigrasian Jepang. Kementerian Keimigrasian Jepang (moj.go.jp: 2019).

Berikut detail dukungan yang diberikan oleh *Register Support Organization* (RSO) yang ada di Jepang yang dilansir dari *Immigration Services Agency of Japan* (ISA of Japan : 2022)

1. Menjelaskan secara langsung atau melalui panggilan video kondisi kerja, prosedur imigrasi dan keberadaan pengumpulan jaminan dll, serta penjelasan kontrak kerja sebelum mengajukan sertifikat kelayakan tinggal (*Certificate of Eligibility*).
2. Memberikan dukungan untuk penjemputan dan pengantaran saat masuk dan keluar Jepang serta mengantarkannya ke lokasi kerja dan/tempat tinggal selama di Jepang.
3. Memfasilitasi calon pekerja untuk membuka rekening bank, membuat kontrak utilitas tempat tinggal, telepon dll.
4. Memberikan orientasi kehidupan di Jepang seperti penjelasan tentang aturan dan tata krama Jepang, cara bersentuhan dengan Lembaga publik, informasi tanggap bencana dan kehidupan di Jepang secara umum.
5. Pendampingan pengurusan jaminan sosial, pajak dan mendukung untuk mempersiapkan dokumen sebagaimana dimaksud.
6. RSO juga berkewajiban memberi kesempatan kepada calon pekerja yang dinaungi untuk belajar Bahasa Jepang dan memberikan akses informasi terkait kelas-kelas tersebut.
7. Menanggapi keluhan dan pertanyaan pekerja (konsultasi)
8. Melakukan promosi kepada penduduk local
9. Memberikan bantuan jika perusahaan penerima membatalkan kontak kerja karena keadaan tertentu.
10. Melakukan pengecekan (secara tidak langsung) ke perusahaan setiap tiga bulan sekali.

## 2.4 Syarat dan Ketentuan Menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik (*Specified Skilled Worker; SSW*)

Pekerja Berketerampil Spesifik memiliki regulasi yang berbeda dengan program Pemagangan (TITP/Ginou Jisshisei) yang sudah berjalan lama dan banyak dikenal di Indonesia, baik dari segi perekrutan hingga pengawasan saat magang/bekerja di Jepang. Untuk SSW, pemerintah Jepang tidak membatasi latar belakang Pendidikan yang artinya siapapun selama berusia diatas 17 tahun, dapat bekerja di Jepang. Sedangkan untuk TITP, batas minimal adalah Pendidikan menengah setara SMA.

Untuk bisa bekerja melalui visa SSW, pencari kerja wajib memiliki dua syarat yakni sertifikasi Bahasa Jepang setara 日本語能力試験/JLPT N4 (minimal) atau 国際交流基金日本語基礎テスト/JFT Basic A2 dengan sertifikasi kompetensi industri. Sertifikasi diadakan oleh *The Japan Foundation* yang pada setiap negara yang menandatangani MoC sudah tersedia. Sedangkan, untuk TITP hal tersebut tidak diperlukan dengan catatan mampu berkomunikasi menggunakan Bahasa Jepang pada level dasar (Kemnaker.go.id : 2020).

Berbeda dengan TITP yang mendapatkan pelatihan dan pembekalan di *Sending Organization (SO)* maupun *Acepting Organization (AO)*, SSW bersifat mandiri yang secara ideal, kandidat pencari kerja harus mengurus sendiri segala kebutuhannya mulai dari menuju sertifikasi hingga mendapatkan pekerjaan. Berikut dijelaskan alur pencari kerja untuk dapat bekerja di Jepang melalui *Visa Specified Skilled Worker* menurut regulasi di Indonesia:

1. Pencari Kerja yang berada di negara asalnya mempersiapkan diri untuk ujian Bahasa Jepang (JFT Basic A2) dan ujian kompetensi bidang sebagai syarat mutlak bekerja di Jepang. Syarat tersebut berlaku bagi pekerja baru (*new comers*), sedangkan bagi alumni TITP (*Ginou Jisshusei*) yang sudah menyelesaikan magangnya selama 3 tahun dan lulus ujian *Semonkyu*, maka pencari kerja dengan kriteria tersebut tidak harus mengikuti ujian sertifikasi dengan catatan melamar pada bidang yang sama pada saat ini melaksanakan

program magang/TITP. Dalam hal uji kompetensi Bahasa Jepang dan kompetensi Industri, Jepang menunjuk Lembaga untuk menyelenggarakan ujian ini, dalam kasus Indonesia yang ditunjuk yakni *The Japan Foundation* ([jpf.go.jp](http://jpf.go.jp) : 2020).

2. Apabila sudah memenuhi kriteria diatas, maka langkah selanjutnya pencari kerja mencari daftar perusahaan atau RSO yang terdaftar di Kemnaker dan untuk melamar pada perusahaan yang diminati. Namun, kandidat tidak hanya terbatas hal tersebut, beberapa perusahaan Jepang banyak meminta bantuan pada lembaga yang sudah berpengalaman untuk bidang TITP untuk bisa memfasilitasi Pencari Kerja dengan Penerima Kerja. Tetapi, syarat bahwa perusahaan harus terdaftar di Kemnaker tetap dilaksanakan. Adapun sistem untuk bertemunya pencari kerja dengan penerima kerja bernama IPKOL. Artinya, pihak swasta diluar pemerintah dapat ikut serta memfasilitasi pertemuan antara perusahaan dengan pencari kerja selama perusahaan penerima/RSO terdaftar dalam sistem Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia. Walaupun tidak secara eksplisit bahwa hal tersebut diizinkan dan memiliki payung hukum, namun hal tersebut terjadi. Bahkan banyak perusahaan Jepang yang bekerjasama dengan lembaga di Indonesia yang sudah terbiasa menangani TITP (Pemagangan; Ginou Jissusei). Kasus ini akan dibahas dalam bab III.
3. Setelah penerima kerja merespon, maka melalui email, penerima kerja akan menghubungi pencari kerja yang bersangkutan untuk sepakat mengadakan wawancara, baik melalui video jarak jauh maupun bertemu langsung di negara pencari kerja. Sebelum melakukan wawancara, penerima kerja akan menjelaskan terlebih dahulu deskripsi pekerjaan, upah, bonus dan potongan selama bekerja di perusahaan pencari kerja.
4. Apabila penerima kerja setuju untuk merekrut pencari kerja, dan pencari kerja setuju untuk bergabung dengan perusahaan tersebut, maka dalam kasus tertentu akan terbit naitesho sebagai lembar prediksi keberangkatan pencari kerja dan ditandatangani.

5. Setelah 内定書 *naitesho* terbit dan ditandatangani oleh calon pekerja yang sudah mendapatkan perusahaan tersebut, langkah selanjutnya Perusahaan akan menerbitkan kontrak kerja. Sebelum diterima oleh calon pekerja, lebih dahulu pemberi kerja harus melaporkan kontrak kerja kepada *Ministry of Health, Labor & Welfare (MHLW)* untuk dilakukan pengecekan seperti standar upah dan jam kerja. Jika disetujui, selanjutnya perusahaan dapat mengirimkan dan menjelaskan detail kontak kerja kepada calon pekerja.
6. Tidak hanya itu, *MHLW* juga akan mengecek status keuangan perusahaan apakah masuk dalam kategori yang boleh merekrut pekerja asing atau tidak.
7. Lalu, jika kontrak kerja sudah saling disetujui, langkah selanjutnya adalah pencari kerja melakukan *medical check up* untuk uji layak bekerja. Jika hasil menyatakan fit untuk bekerja, maka proses berlanjut. Kemudian, pencari kerja juga menyiapkan dokumen passport sebagai syarat umum perjalanan luar negeri,
8. Proses berlanjut pada proses penerbitan layak tinggal di Jepang yang dikeluarkan oleh Imigrasi Jepang (*ISA of Japan*). Apabila yang bersangkutan (pencari kerja) dianggap layak (tidak pernah memiliki masalah dengan keimigrasian Jepang) maka sertifikat layak tinggal (*Certificate of Eligibility ; CoE*) akan terbit.
9. Setelah *CoE* terbit, maka pencari kerja di Indonesia harus mengurus E-KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Elektronik) dan BPJS
10. *CoE*, E KTKLN dan BPJS, kemudian menjadi syarat mutlak mengurus izin tinggal (Visa) di kedutaan.
11. Keberangkatan ke Jepang.