

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Jepang

Shinta Nurhidayati Salam^{1*}

¹ Fakultas Hukum, Universitas Sawerigading, Makassar

*Korespondensi: shintanurhidayat@gmail.com

ARTICLE

HISTORY

Terkirim: 07.11.2023

Diterima: 05.12.2023

Publikasi: 29.12.2023

ARTICLE

LICENSE

Copyright © 2023 The

Author(s): This is an

open-access article

distributed under the

terms of the Creative

Commons Attribution

ShareAlike 4.0

International (CC BY-

SA 4.0)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia di Jepang melalui skema Government to Government (G to G) dan Specified Skilled Workers (SSW). Penelitian ini adalah menggunakan tipe penelitian normatif. Dalam rangka mengumpulkan data maka penulis melakukan penelusuran bahan pustaka yang relevan dengan penelitian, yaitu literatur, peraturan perundang-undangan, jurnal. Pendekatan yang di gunakan adalah filsafat (philosophical approach), konseptual (conceptual approach), dan perundang-undangan (statute approach). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia di Jepang masih kurang optimal. Karena belum sepenuhnya memenuhi hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, pemerintah lebih fokus pada pengiriman Pekerja Migran Indonesia melalui Government to Government (G to G) dari pada skema perseorangan layaknya visa Specified Skilled Workers (SSW).

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Indonesia, Government to Government (G to G) dan Specified Skilled Workers (SSW)

ABSTRACT

This study aims to analyze legal protection for Overstayed Indonesian Migrant Workers in Japan via the Government to Government (G to G) and Specified Skilled Workers (SSW) schemes. This study is normative in nature. To collect data, the authors conducted a search of library materials relevant to research, namely literature, laws and regulations, journals. The approaches used are philosophical (philosophical approach), conceptual (conceptual approach), and statutory (statute approach). The results of the study show that the legal protection arrangements for Indonesian migrant workers in Japan are still not optimal. because it has not fully fulfilled the rights of Indonesian migrant workers. In addition, the government is more focused on sending PMI through government-to-government (G-to-G) rather than individual schemes such as the Specified Skilled Workers (SSW) visa.

Keywords: Legal Protection, Indonesian Migrant Workers, government to government and Specified Skilled Workers

A. Pendahuluan

Ketenagakerjaan secara khusus di atur di dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan

pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui delapan konvensi dasar Internasional Labour Organization (ILO). Konvensi ini terdiri atas empat kelompok yaitu:

- Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
- Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
- Kerja Paksa (Konvensi ILO nomor 29 dan Nomor 105); dan
- Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182)

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut, maka Undang-Undang ketenagakerjaan memuat tentang:

- Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- Pemberian tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
- Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
- Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
- Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
- Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara para pelaku proses produksi;
- Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja sama bipartit, Lembaga kerja sama tripartit, pemsyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- Perlindungan pekerja/buruh, termasuk atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja,

- perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.;
- Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang tersebut negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun diluar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

Dalam upaya memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia untuk melindungi kepentingan calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia maka Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) dan P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia)

Seabad yang lalu, Jepang adalah negara pengirim pekerja migran terutama ke negara-negara Amerika Latin dan kepulauan Pasifik. Mayoritas dari mereka bekerja sebagai petani di perkebunan tebu atau buruh pabrik. Warisan sejarah ini dilestarikan dengan baik di Museum Migrasi Luar Negeri Jepang di Yokohama. Saat ini, ekonomi Jepang adalah yang terbesar ketiga di dunia setelah Amerika Serikat dan Cina. Ini tumbuh pada tingkat tahunan sebesar 1,8% pada kuartal kedua tahun 2019. Angka tersebut melebihi ekspektasi para ekonom, yang telah diperlemah oleh permintaan global yang melambat.

Pembangunan ekonomi pascaperang yang cepat melihat migrasi pedesaan ke perkotaan yang substansial di Jepang, di mana kota-kota berkembang pesat. Tingkat imigrasi baru tetap rendah karena migrasi domestik dan ledakan bayi pascaperang menyediakan pasokan tenaga kerja yang memadai. Pada awal 1980-an, Jepang telah menjadi sangat urban, dengan sekitar 60% penduduknya tinggal di daerah padat penduduk. Akibatnya, ia mengalami kekurangan tenaga kerja terutama dalam apa yang disebut pekerjaan 3-D (kotor, menuntut dan berbahaya), yang dianggap tidak menarik karena sifatnya yang monoton dan bergaji rendah. Kesenjangan di pasar tenaga kerja membuat Jepang menjadi tujuan yang lebih menarik bagi para imigran baru.¹

Pada Desember 2019, jumlah penduduk asing di Jepang sekitar 2,73 juta, dan itu menyumbang sekitar dua persen dari seluruh populasi. Jumlah penduduk asing di Jepang hampir secara konsisten meningkat setelah Perang Dunia II. Meskipun jumlahnya

¹ Green D., "As Its Population Ages, Japan Quietly Turns to Immigration", Migration Policy Institute, 28 Maret 2017, <https://www.migrationpolicy.org/article/its-population-ages-japan-quietly-turns-immigrasi>

sementara turun akibat krisis ekonomi global pada tahun 2008 dan gempa pada 2011, Jepang telah kembali mulai tumbuh secara signifikan sejak tahun 2013.²

Jepang telah menghadapi perubahan demografis yang signifikan karena tingkat kelahiran yang rendah dan populasi yang menua. Tren demografis ini menggaris bawahi urgensi masalah migrasi. Dengan sekitar 28 persen penduduknya yang berusia di atas 65 tahun, tingkat penuaan Jepang adalah salah satu tingkat tercepat di dunia, dan rasio ketergantungan usia tua (OADR) menonjol sebagai yang tertinggi.³ Perubahan demografis yang cepat ini membawa tantangan bagi kelangsungan hidup berbagai industri di Jepang.

Karena populasi yang menua, Jepang telah menghadapi kenaikan biaya kesejahteraan sosial berikutnya seperti perawatan, kesehatan dan pensiun, sementara proporsi penduduk dalam angkatan kerja menurun. Dengan tantangan tersebut, imigrasi menjadi salah satu solusi bagi masyarakat Jepang yang menua. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah Jepang mereformasi Undang-Undang Kontrol Imigrasi dan Pengakuan Pengungsi, yang diberlakukan pada Desember 2018 dan mulai berlaku pada April 2019. Status visa yang baru dibuat dirancang untuk menerima pekerja asing dengan keterampilan atau pengetahuan tertentu untuk menggantikannya. Kekurangan tenaga kerja domestik yang serius, Pemerintah Jepang mereformasi Undang-Undang Kontrol Migrasi dan Pengakuan Pengungsi. Melalui amandemen ini, Jepang bertujuan untuk membawa sekitar 340.000 pekerja migran ke negara itu di bawah skema baru yang disebut '*Specified Skilled Workers*' (SSW) dalam lima tahun ke depan. Pemerintah Indonesia bersedia mengerahkan 70.000 pekerja migran terampil untuk target tersebut.⁴

Di bawah skema baru, pekerja asing diharapkan mengisi kesenjangan tenaga kerja di 14 industri tertentu; perawatan/ keperawatan (60.000 pekerja), manajemen kebersihan gedung (37.000 pekerja), suku cadang mesin dan perkakas (21.500 pekerja), mesin industri (5.250 pekerja), listrik, elektronik dan informasi (4.700 pekerja), konstruksi (40.000 pekerja), pembuatan kapal dan mesin kapal (13.000 pekerja), penerbangan (2.200 orang), perbaikan dan pemeliharaan mobil (7.000 pekerja), akomodasi/perhotelan (22.000 pekerja), pertanian (36.500 pekerja), perikanan dan budidaya (9.000 pekerja), pembuatan makanan dan minuman (34.000 pekerja), dan industri jasa makanan (53.000 pekerja).⁵ Indonesia menandatangani skema SSW setelah berlaku pada April 2019. Pada Januari 2020, visa kerja di bawah skema ini adalah manufaktur, bahan baku dan konstruksi menerima sebagian besar pekerja.⁶

² The Japan Times, "Apakah Jepang menjadi negara imigrasi?", 26 Juni 2019, <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2019/06/26/commentary/japan-commentary/jepang-menjadi-negara-imigrasi/#.XkAP1zH7RPY>

³ Perserikatan Bangsa-Bangsa, Departemen Urusan Ekonomi dan Sosial, Divisi Kependudukan (2019). Penuaan Populasi Dunia 2019 (ST/ESA/SER.A/397).

⁴ Tempo.com, "Indonesia Incar Ekspor Tenaga Kerja Terampil ke Jepang", 25 Juni 2019, <https://en.tempo.co/read/1218218/indonesia-eyeing-on-exporting-skilled-migran-workers-to-japan>

⁵ Biro Imigrasi Kementerian Kehakiman (Jepang), "Menerima Sumber Daya Manusia Asing dengan Skema Baru" (新たな外国人材の受入れについて), <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000488894.pdf>

⁶ Data ini diberikan oleh Direktur Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Kementerian Tenaga Kerja, pada 29 Januari 2020.

Namun, pengesahan undang-undang tersebut telah menimbulkan kontroversi karena para kritikus menganggap proses amandemen terlalu tergesa-gesa tanpa pertimbangan yang matang dan undang-undang baru sebagai kelanjutan dari sistem yang ada yang datang dengan masalah yang cukup besar termasuk upah rendah, jam kerja yang panjang, kurangnya pelatihan yang diberikan, dan keterbatasan keterampilan bahasa Jepang pekerja. Pada akhir 2018, koran Mainichi Shimbun melaporkan bahwa Jepang Departemen Kehakiman, menanggapi tuntutan yang dibuat oleh partai-partai oposisi, memutuskan untuk menyelidiki rincian dari 69 kematian pekerja TITP dihasilkan dari kecelakaan kerja dan bunuh diri antara tahun 2015 dan 2017.⁷

B. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang penulis terapkan untuk membahas permasalahan penelitian pertama melalui Pendekatan Filsafat (*Philosophical Approach*) untuk menelaah lebih mendalam, lebih mendasar, dan menyeluruh terhadap akar masalah.

Kedua Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) memahami pandangan atau doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi landasan untuk membangun argumentasi hukum mengenai konsep perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia. Ketiga, Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) mengenai hierarki dan asas-asas dalam sebuah aturan. Dalam konteks ini, ketentuan-ketentuan yang akan ditelaah dan dikaji adalah beberapa instrument hukum nasional dan hukum internasional.

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik perskriptif, mengpreskriptifkan bahan-bahan dengan cara mengkonstruksi hukum dan argumentasi, yang selanjutnya dilakukan penilaian berdasarkan pada alasan-alasan yang bersifat penalaran hukum terkait dengan permasalahan.

C. Pembahasan

Mobilitas tenaga kerja melintasi batas wilayah negara bukanlah fenomena baru di berbagai belahan dunia. Aktivitas kependudukan ini sudah dilakukan oleh banyak tenaga kerja dari berbagai negara, khususnya dari negara-negara berkembang, yang mempunyai keterbatasan kesempatan kerja, ke negara-negara maju yang kekurangan tenaga kerja untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu. Globalisasi ekonomi yang mendunia disertai dengan kemudahan-kemudahan yang diperoleh akibat kemajuan teknologi komunikasi dan informasi berakibat pada makin besarnya arus mobilitas tenaga kerja internasional dan menjangkau wilayah yang semakin luas pula.

Migrasi tenaga kerja internasional Indonesia melalui pengaturan pemerintah diawali dengan penempatan pekerja migran ke Saudi Arabia. Sejalan dengan perjalanan waktu, negara tujuan pekerja migran Indonesia (PMI) juga semakin banyak. Saat ini tidak

⁷ MainichiShimbun, "69 trainee praktek kerja asing meninggal dalam 3 tahun dari 2015 hingga 2017: direktur Imigrasi tidak tahu bagaimana" (外国人技能実習生69人が死亡2015~17年の3年間入管局長は経緯把握) <https://mainichi.jp/arti cles / 20.181.206 / K00 / 00m / 010/232000c?fbclid=IwAR0C0yn08yWpFe5xDPOvyrN1Dt ME0HJisWz33lBBokM0OZnsdCMYD7YdCLw>

kurang dari 25 negara di dunia menjadi tujuan pekerja migran asal Indonesia. Dari semua negara tujuan, 10 negara di Asia menempati urutan teratas selama tahun 2018 sampai dengan 2020.

Tabel 1. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara Periode 2018 s.d 2020

No	NEGARA	2018	2019	2020
1.	Hongkong	73.917	70.840	53.206
2	Taiwan	72.373	79.574	34.415
3.	Malaysia	90.664	79.662	14.630
4.	Singapura	18.324	19.354	4.474
5	Saudi Arabia	5.894	7.018	1.793
6	Brunai Darussalam	5.707	5.639	1.202
7.	Poland	102	430	798
8.	Japan	458	486	749
9.	Korea Selatan	6.905	6.193	641
10.	Italy	1.204	1.349	411

Sumber: Pusat Data dan Informasi, BP2MI

Dari tabel diatas dapat dilihat dinamika dalam penempatan PMI, antara lain perubahan pilihan negara tujuan. Pada masa-masa awal pelaksanaan penempatan PMI melalui pengaturan pemerintah, Saudi Arabia dan negara-negara di Kawasan Timur Tengah lainnya, seperti Kuwait, Qatar, dan Uni Emirat Arab menjadi daerah tujuan yang dominan. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)⁸, terlihat bahwa akhir-akhir ini negara-negara di Timur Tengah lainnya tidak lagi menjadi daerah tujuan yang dominan para Pekerja Migran Indonesia.

Dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak- Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*) menyatakan bahwa hak pekerja memiliki tiga sumber bagian yaitu : hak asasi terhadap seluruh pekerja migran beserta keluarganya yang terdapat dibagian ke III , hak yang lain pada pekerja migran beserta keluarganya yang memiliki dokumen atau legal terdapat bagian ke IV dan pemajuan kondisi yang baik, setara, manusiawi dan sah sehubungan dengan migrasi internasional para pekerja dan anggota keluarganya pada bagian VI. Pada bagian III hak asasi seluruh pekerja migran dan keluarganya tersebut memiliki status hukum yang sama tanpa ada perbedaan, sedangkan pada bagian ke IV yaitu hak yang lainnya hanya untuk yang memiliki dokumen saja. Sebenarnya konvensi tersebut tidak tercantum adanya macam-macam hak yang baru secara eksklusif terhadap pekerja migran beserta keluarganya. Tetapi juga sebagian besar juga termasuk dalam konvensi tersebut, seperti halnya pada

⁸ BNP2TKI berubah menjadi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) setelah keluarnya Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 90 Tahun 2019 Tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada tanggal 31 Desember 2019.

bagian III tersebut menyatakan berulang kali dan menekankan berlakunya hak yang berguna secara langsung terhadap pekerja migran beserta keluarganya yang tercantum di dalam Konvensi Internasional mengenai hak sipil dan politik maupun hak ekonomi sosial dan budaya dan perjanjian pada hak asasi lainnya. Namun dalam konvensi itu telah tercantum beberapa hak yang butuh suatu perlindungan sifatnya khusus dan memberi jaminan tambahan karenanya kerentanannya khusus yang dialami oleh pekerja migran beserta anggota keluarganya.

1. Skema Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Jepang Melalui Government to Government (G to G)

Dasar hukum penempatan Pekerja Migran Indonesia di Jepang dimulai dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia *Government to Government* (G to G) yang dilakukan atas dasar perjanjian tertulis antara Pemerintah Republik Indonesia (BP2MI) dengan Pemerintah Jepang (JICWELS) dalam kerangka *Indonesian Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA). Hingga saat ini, baru terdapat dua negara tujuan dengan skema G to G, yaitu Korea dan Jepang.

Pada program ini Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh pemerintah ke Jepang adalah Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna berbadan hukum dan bukan bekerja pada pengguna perseorangan.

Untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia salah satu syaratnya adalah sehat rohani dan jasmani yang dibuktikan dengan tes kesehatan dan psikologi hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017. Kedua, adalah harus ada perjanjian penempatan kerja migran Indonesia dan perjanjian kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sehingga, meskipun pekerja migran Indonesia di terima bekerja di Jepang, penempatan tetap pada perusahaan di Indonesia. Hal ini terjadi karena pekerja migran Indonesia yang diatur dalam UU no 18/2017 dan PP 10/2020 adalah tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri.

Tabel 2. Data 10 perusahaan terbesar P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia) yang melakukan penempatan PMI selama tahun 2020

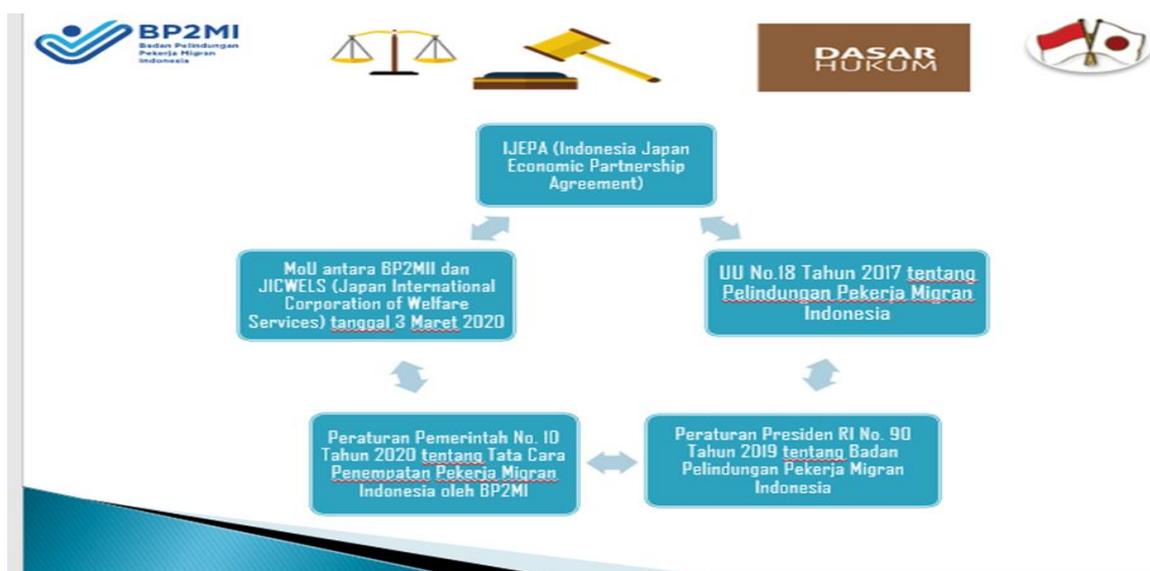
No	P3MI (Perusahaan Penempatan PMI)	2020
1.	PT. Nurwira Cahaya	3.186
2.	PT. Parco Laut	2.757
3.	PT. Dwicitra Tri Patria	1.974
4.	PT. Sriti Rukma Lestari	1.713
5.	PT. Vita Melati Indonesia	1.673
6.	PT. Mitra Sarana International	1.650
7.	PT. Assalamkarya Manunggal	1.552
8.	PT. Prima Duta Sejati	1.519
9.	PT. Ekoristi Berkarya	1.389
10.	PT. Tritama Bina Karya	1.385
TOTAL		18.798

Sumber: Pusat Data dan Informasi, BP2MI

Dari tabel di atas dapat dilihat sepuluh perusahaan terbesar yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebut adalah badan

usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tersebut wajib memiliki izin yang memenuhi Perizinan Berusaha dan diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Dimana izin tersebut tidak dapat dialihkan dan dipindahtanggankan kepada pihak lain, dan Perizinan Berusaha harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.



Gambar 1: Dasar Hukum Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Dari gambar di atas, dapat dilihat ada lima dasar hukum Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Jepang:

- IJEPA (Indonesia Japan Economic Partnership Agreement).
- UU No 18 Tahun 2007 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Presiden RI No. 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI.
- MoU antara BP2MI dan JICWELS (Japan International Corporation of Welfare Services).

Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat memenuhi klasifikasi minimal lulusan D3 Keperawatan dan berusia maksimal 35 tahun. Dimana terdapat dua posisi yaitu *Kangoshi (Nurse)* dan *Kaigofukushishi (Careworker)*. Kandidat nurse akan bekerja sebagai asisten perawat di rumah sakit yang ada di Jepang. Sedangkan kandidat Careworker akan bekerja sebagai perawat orang tua di Panti Jompo atau lansia yang ada di Jepang.

Adapun alur penempatan Pekerja Migran Indonesia di Jepang terdiri dari 1 tahap, dimulai dengan tahap pertama melakukan registrasi online dengan mengupload dokumen A yang terdiri dari: E-Ktp, Paspor, Akta Kelahiran, Ijazah terakhir, transkrip nilai, Surat Medical Check Up, Pas foto 3x4 (berlayar putih) tahap kedua, verifikasi dokumen pendaftaran dengan membawa dokumen A dan B (Asli). Dokumen B terdiri dari: AK 1 yang sudah dilegalisir, SKCK, semua surat pernyataan yang ditanda tangan diatas materai, sertifikat Bahasa Jepang N5 atau Bahasa lain (bila ada) STR dan surat keterangan kerja minimal 2 tahun kolektif (untuk pendaftar perawat). Tahap ketiga, tes keperawatan dan psikotes, tes keempat *interview Aptitude* dan *Japanese Quiz*, tahap kelima Medical Check Up pertama, tahap keenam matching I dan II, tahap ketujuh pelatihan Bahasa Jepang di Indonesia dan penandatanganan kontrak kerja, tahap kedelapan Medical Check Up 2, tahap Sembilan *Pre Departure Orientation* (PDO) ke Jepang, tahap kesepuluh pemberangkatan ke Jepang dan pelatihan Bahasa Jepang, tahap kesebelas orientasi kerja dan belajar ujian nasional.

Pemerintah Jepang akan melaksanakan dengan tepat, uji keterampilan dan tes untuk mengukur kemahiran berbahasa Jepang dari para Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Republik Indonesia akan mendukung uji keterampilan dan tes untuk mengukur kemahiran berbahasa Jepang dari PMI yang dilaksanakan di Indonesia, sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.



Gambar 2. Alur Penempatan PMI di Jepang

Atas dasar MoU atau kerjasama antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Jepang dalam skema IJEP (Indonesian Japan Economic Partnership Agreement) kemudian diturunkan di dalam IJEP ada subkomite NNP (Noverment of Natural Person) yang membicarakan terkait tenaga kerja, skill, Pelatihan, Pendidikan) dalam hal ini hanya

untuk perawat medis dan perawat lansia yang di disebut *Kangoshi (Nurse)* dan *Kaigofukushishi (Careworker)*.

Tabel 3. Penempatan Nurse dan Careworker Program G to G Jepang

Tahun	Nurse		Careworker		Total
	L	P	L	P	
2008	30	74	48	56	208
2009	27	146	33	156	362
2010	5	34	25	52	116
2011	11	36	14	44	105
2012	6	23	23	49	101
2013	12	36	42	66	156
2014	18	23	39	107	187
2015	30	36	77	135	278
2016	17	29	74	159	279
2017	7	22	94	201	324
2018	11	20	110	188	329
2019	15	23	100	200	338
2020	8	15	83	191	297
2021	6	2	81	182	271
Jumlah	203	519	844	1785	3351

Dari tabel di atas, dapat dilihat permintaan perawat dari 2010 sampai 2019 untuk tenaga perawat perempuan dan laki-laki mengalami peningkatan. Namun di tahun 2020 sampai 2021 mengalami penurunan karena calon Pekerja Migran Lebih banyak memilih program SSW (*Specified Skilled Worker*). Menurut Data Penempatan Program *Government to Government (G to G)* dari BP2MI penempatan pekerja migran sering mengalami peningkatan seperti yang tertera pada tabel di atas.

2. Skema Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Jepang Melalui SSW

Jepang yang mengalami kekurangan tenaga kerja dan populasi warga yang menua disolusikan oleh Parlemen Jepang dengan mengesahkan amandemen *Immigration Control and Refugee Recognition Act* bulan Desember 2018 dengan menambah kategori baru status visa bekerja yaitu *Specified Skilled Worker (SSW)*. Status visa/izin tinggal bagi setiap warga negara asing di Jepang mulai berlaku sejak 1 April 2019. Pemegang visa SSW tersebut dapat bekerja di perusahaan Jepang dengan hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja Jepang.

Pada konteks 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. SSW/PBS (*Specified Skilled Workers/Pekerja Berketerampilan Spesifik*) adalah kebijakan keimigrasian baru dari Pemerintah Jepang berupa penambahan 2 kategori baru status visa/status residensi bagi tenaga kerja asing di Jepang, yaitu pekerja terampil (*skilled workers*)/SSW(i) dan pekerja ahli (*expert workers*)/SSW (ii). Kebijakan ini dituangkan dalam amandemen *Immigration Control and Refugee*

Recognition Act bulan Desember 2018, yang berlaku per 1 April 2019. Pemegang visa SSW dapat bekerja di perusahaan Jepang dengan hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja Jepang sehingga Indonesia dapat mengirimkan tenaga kerja ke Jepang melalui visa SSW.⁹

Hal ini telah 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 telah mengalami kelangkaan tenaga kerja yang ekstrim dapat menerima sumber daya manusia asing sebagai tenaga terampil.¹⁰

Pemerintah Republik Indonesia dan Pemerintah Jepang memiliki kesamaan pandangan untuk meningkatkan keuntungan bersama melalui kerjasama antara kedua negara dalam pengiriman dan penerimaan pekerja berketerampilan spesifik dari Indonesia sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan di masing-masing negara. Mereka yang *dapat* bekerja di Jepang sebagai Pekerja Berketerampilan Spesifik harus berusia 18 tahun atau lebih, dalam keadaan sehat, dan memiliki keterampilan yang diperlukan serta kemampuan bahasa Jepang untuk segera bekerja tanpa menjalani pelatihan tertentu. Keterampilan dan kemampuan bahasa Jepang akan dilaksanakan dengan ujian terpadu yang diselenggarakan oleh pihak Jepang. Pada prinsipnya, Pekerja Berketerampilan Spesifik tidak dapat datang bersama keluarga, dan dapat bekerja hingga total 5 tahun. Selain itu, ada perbedaan utama dengan status izin tinggal lainnya yang memungkinkan untuk bekerja di Jepang, yakni perusahaan yang mempekerjakan menyediakan sistem dukungan dalam hal kehidupan dan pekerjaan, mulai dari saat tiba di Jepang hingga pulang ke negara asal.

Warga asing yang tinggal di Jepang terdiri dari berbagai kategori, mulai dari diplomat, artis, peneliti, bisnis, pengajar, pelatihan magang teknis hingga pekerja berketerampilan khusus. Tetapi, masalah yang dihadapi Jepang, peningkatan tersebut tidak sesuai dengan jumlah kebutuhan tenaga kerja di Jepang yang semakin dibutuhkan.

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

Dalam hal program berkaitan dengan status kependudukan Tenaga Keahlian Tertentu, usaha, termasuk usaha kecil dan menengah yang telah mengalami kesulitan di 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 telah membuka peluang kerja di Jepang bagi Tenaga Kerja Asing yang berketerampilan spesifik pada 14 sektor/ bidang

⁹ Kemnaker.go.id,2020. Diakses pada tanggal 17 Januari 2023

¹⁰ Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization (JITCO), 2019.

pekerjaan dengan memperkirakan kebutuhan SSW sebanyak 345.150 orang selama 5 tahun¹¹

Pekerjaan yang dilakukan dengan status Pekerja Berketerampilan Spesifik terdiri dari 14 bidang yaitu:

1. Dibawah yurisdiksi Kementerian Kesehatan, Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan:
 - a. Keperawatan: Selain perawatan fisik (bantuan mandi, makan, ekskresi, dll. sesuai dengan kondisi fisik dan mental pengguna), pekerjaan dukungan yang terkait dengan ini (pelaksanaan kegiatan rekreasi, bantuan untuk pelatihan fungsional, dll.)
 - b. Pengelolaan Pembersihan Gedung: Pembersihan interior Gedung.
2. Di bawah yurisdiksi Kementerian Ekonomi, Perdagangan dan Industri:
 - a. Industri komponen mesin dan peralatan: Pengecoran, penempaan, die casting, permesinan, stamping logam, pembuatan lempengan logam, pelapisan, penyepuhan anoda aluminium, penyelesaian akhir, inspeksi mesin, perawatan mesin, pengecatan, pengelasan.
 - b. Industri pembuatan mesin dan industri: Pengecoran, penempaan, die casting, permesinan, pengecatan, pekerjaan besi, pembuatan lempengan logam, pelapisan, penyelesaian akhir, inspeksi mesin, perawatan mesin, pengemasan industri, perakitan peralatan elektronik, perakitan peralatan listrik, pembuatan papan sirkuit cetak, pencetakan plastik, stamping logam, pengelasan.
 - c. Bidang industri kelistrikan, elektronik dan informasi: Permesinan, stamping logam, pembuatan lempengan logam, pelapisan, penyelesaian akhir, perawatan mesin, perakitan peralatan elektronik, perakitan peralatan listrik, pembuatan papan sirkuit cetak, pencetakan plastik, pengecatan, pengelasan, pengemasan industri.
3. Di bawah yurisdiksi Kemneterian Pertanahan, Infrastruktur, Transportasi, dan Pariwisata:
 - a. Industri Konstruksi: Konstruksi bekisting, penurapan, pemompaan beton, propulsi terowongan, pekerjaan mesin konstruksi, pekerjaan tanah, pekerjaan atap, telekomunikasi, konstruksi tulangan, sambungan tulangan, penyelesaian interior/penutup interior, pekerjaan konstruksi di tempat tinggi, tukang kayu bangunan, pemasangan pipa, lembaran logam bangunan, insulasi panas/dingin, penyemprotan insulasi uretan, teknik sipil kelautan
 - b. Perbaikan dan Perawatan Mobil: Pemeliharaan dan pengecekan mobil sehari-hari, pengecekan dan pemeliharaan berkala, turun mesin
 - c. Industri Perhotelan: Penyediaan layanan akomodasi, seperti resepsionis, perencanaan/publikasi, layanan pelanggan, dan layanan restoran.
 - d. Industri Pembuatan Kapal dan Mesin Kapal: Pengelasan, pengecatan, pekerjaan besi, penyelesaian akhir, permesinan, perakitan peralatan listrik.

¹¹ (Mofa.jp:2020) diakses pada tanggal 17 Januari 2023.

- e. Industri Penerbangan: Penanganan darat di bandara (layanan pendukung perjalanan pesawat di darat, pekerjaan penanganan bagasi, kargo, dll.), perawatan pesawat (pekerjaan perawatan badan pesawat, peralatan, dll.)
4. Dibawah yurisdiksi Kementerian Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan:
 - a. Pertanian: Pertanian budidaya umum (manajemen budidaya, pengumpulan dan pengiriman, pemilihan produk pertanian, dll.), peternakan umum (manajemen pemeliharaan ternak, pengumpulan dan pengiriman, pemilihan produk ternak, dll.)
 - b. Produksi Makanan dan Minuman: Industri Makanan dan Minuman (pembuatan dan pengolahan makanan dan minuman [tidak termasuk minuman beralkohol, keselamatan dan kesehatan kerja).
 - c. Perikanan dan Budi Daya Perairan : Perikanan (pembuatan dan perbaikan alat tangkap ikan, pencarian hewan dan tumbuhan air, pengoperasian alat tangkap ikan dan mesin tangkap ikan, pengumpulan hewan dan tumbuhan air, pengolahan dan penyimpanan hasil tangkapan laut, penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja dll.), industri budidaya air (pembuatan, perbaikan, dan pengelolaan bahan budidaya air, manajemen budidaya, pemanenan [panen], dan pengolahan tanaman dan hewan budidaya air, penjaminan keselamatan dan kesehatan kerja, dll.)
 - d. Industri Layanan Makanan: Industri Restoran (mengolah makanan dan minuman, layanan pelanggan, manajemen toko).

Tabel 4. Data Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Jabatan

No.	JABATAN	2018	2019	2020
1.	Domestic Worker	91.039	84.464	56.396
2.	Caregiver	51.353	55.483	23.847
3.	General Worker	26.668	27.101	10.615
4.	Plantation Worker	25.108	23.171	4.832
5.	Operator	36.005	28.848	4.746
6.	Heavy Equipment Operator	9	18	4.287
7.	Construction Worker	1.966	2.137	1.762
8.	Fisherman	2.620	2.872	988
9.	Farming	1.828	2.319	414
10.	Nursing Home	890	969	323
11.	Waiter	1.219	1.186	288
12.	Cleaning Service	1.440	1.623	232
13.	Spa Therapist	1.522	1.084	225
14.	Factory Worker	68	93	209
15.	Restaurat Worker	225	583	184
16.	Operator EPC 1	2.358	1.799	181
17.	Carpenter	210	190	155
18.	Agricultural Labour	542	435	154
19.	Marble Worker	0	0	128
20.	Activities on The Production	0	95	111

Line			
21.	Manufacturing Worker	1.145	377 107
22.	Farmer	532	831 101
23.	Cleaners	277	685 95
24.	Electrical Technician	14	12 91
25.	Nurse	227	232 85
26.	Lainnya	36.375	39.946 2.618
TOTAL		283.640	276.553 113.173

Sumber: Pusat Data dan Informasi BP2MI

Ada 4 kategori kandidat SSW/Pekerja

1. Calon Pekerja Migran Indonesia yang saat ini sedang berada di Jepang dan sedang mengikuti program Pemagangan 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 sedang berdomisili di Jepang dan ingin bekerja sebagai SSW.
4. Calon Pekerja Migran Indonesia yang berada di Indonesia.

Pada visa Specified skilled worker (SSW), pencari kerja dari luar negeri dapat langsung bertemu dengan Perusahaan atau melalui perantara. Pemerintah Jepang membuka ruang kepada Lembaga bernama Registered Support Organization (RSO) atau bisa juga disebut dengan Toroku Shienkikan/Lembaga Penerima dalam memfasilitasi/menghubungkan pekerja dari luar negeri untuk bertemu dengan perusahaan dan sebaliknya.

D. Penutup

Pengaturan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia di Jepang melalui skema Government to Government (G to G) dan SSW (Specified Skilled Worker) namun bentuk pengaturan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Jepang masih kurang optimal, belum sepenuhnya memenuhi hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, pemerintah lebih fokus pada pengiriman PMI melalui Government to Government (G to G) dan juga melalui pihak ketiga yaitu perusahaan dengan nama Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Skema SSW pemerintah Indonesia masih kurang melakukan pengenalan kepada masyarakat dengan program Specified Skilled Worker (SSW). Pemerintah kurang mengambil tindakan sehingga SSW tidak begitu dikenal oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Green D., "As Its Population Ages, Japan Quietly Turns to Immigration", Migration Policy Institute, 28 Maret 2017, <https://www.migrationpolicy.org/article/its-population-ages-japan-quietly-turns-imigrasi>
- The Japan Times, "Apakah Jepang menjadi negara imigrasi?", 26 Juni 2019, <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2019/06/26/commentary/japan-commentary/jepang-menjadi-negara-imigrasi/#.XkAP1zH7RPY>

Perserikatan Bangsa-Bangsa, Departemen Urusan Ekonomi dan Sosial, Divisi Kependudukan (2019). Penuaan Populasi Dunia 2019 (ST/ESA/SER.A/397).

Tempo.com, "Indonesia Incar Ekspor Tenaga Kerja Terampil ke Jepang", 25 Juni 2019, [https://en.tempo.co/read/1218218/indonesia-eyeing-on-exporting-skilled migran-workers-to-japan](https://en.tempo.co/read/1218218/indonesia-eyeing-on-exporting-skilled-migran-workers-to-japan)

Biro Imigrasi Kementerian Kehakiman (Jepang), "Menerima Sumber Daya Manusia Asing dengan Skema Baru", (新たな外国人材の受入れについて), <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000488894.pdf>

MainichiShimbun, "69 trainee praktek kerja asing meninggal dalam 3 tahun dari 2015 hingga 2017: direktur Imigrasi tidak tahu bagaimana" (外国人技能実習生69人が死亡2015~17年の3年間入管局長は経緯把握) <https://mainichi.jp/arti cles / 20.181.206 / K00 / 00m / 010/232000c?fbclid=IwAR0C0yn08yWpFe5xDPOvyrN1DtME0HJisWz331BBOkM0OZnsdCMYD7YdCLw>