

## **BAB II**

### ***INTERNATIONAL MANPOWERS DEVELOPMENT ORGANIZATION JAPAN (IM JAPAN)***

Pada tahun 1990 pemerintah negara Jepang melukan revisi terhadap Undang-Undang Keimigrasian tahun 1982, dengan memperkenalkan peraturan baru, yaitu mengenai memungkinkannya pelatihan bagi tenaga kerja asing yang tak terampil (*unskilled labour*) bekerja di Jepang dengan status sebagai *trainee* yang diwadahi oleh pemerintah Jepang di dalam program; *The Japan's Industrial Training and Technical Internship Program*. Penanggung jawab teknis dari program ini adalah Japan's International Training Cooperation Organization (JITCO) yang didirikan pada tahun 1991. (Nawawi, 2010, hal. 35).

Japan's International training Cooperation Organization (JITCO) adalah yayasan berbadan kepentingan umum yang didirikan bersama pada tahun 1991 oleh Kementerian Kehakiman, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan, Kementerian Ekonomi, Perdagangan, dan Industri , dan Kementerian Pertanian, Infrastruktur, Transportasi dan Pariwisata untuk Pelatihan Praktek Kerja dan Program-Program Pelatihan, menjadi yayasan publik yang disatukan di bawah yurisdiksi Kantor Kabinet pada bulan April 2012 .JITCO melakukan berbagai layanan dukungan, sebagai organisasi dukungan umum dan pengawasan di seluruh program untuk semua orang yang terlibat dalam program, termasuk organisasi pengawas, organisasi pelaksana, dan organisasi pengirim.

Terdapat empat kontribusi dari *Japan Industrial Training and Technical Internship Program* untuk

perekonomian Jepang, yaitu membantu menyelesaikan masalah krisis tenaga kerja yang dihadapi oleh perusahaan kecil dan menengah di Jepang, membantu perusahaan untuk menjadi kompetitif dengan mengurangi ongkos produksi yang dikeluarkan untuk tenaga kerja, memberikan keamanan bagi pekerja Jepang dengan membantu perusahaan tempat mereka bekerja tetap dapat bertahan, dan membantu membangun dan mempertahankan stabilitas sosial dan ekonomi. (Piyaasa Ratnayake, 2017)

Pasca selesainya program *Japan Industrial Training and Technical Internship Program* untuk pertama kali pada tahun 1993, program ini berganti nama menjadi *Japan Training and Technical Internship Program* yang mana pada program awal sektor pemagangan hanya di bidang industri, akan tetapi pasca pergantian nama program ini meliputi multi sektor pekerjaan di Jepang. Japan's International training Cooperation Organization (JITCO) sebagai penanggung jawab umum dan pengawas dari program ini memiliki *partner* kerja sama, yaitu International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan (IMM Japan) yang saat ini dikenal sebagai IM Japan.

Menurut JITCO (2007), "Program Pelatihan Industri" dirancang untuk mengamankan "*transfer* teknologi, keterampilan, dan pengetahuan industri Jepang sebagai cara untuk berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia dan industri dari negara lain, terutama negara-negara berkembang. Untuk memastikan tujuan ini terpenuhi, rencana perusahaan untuk peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan berikut:

1. Teknologi, keterampilan, dan pengetahuan yang diperoleh peserta pelatihan di Jepang tidak boleh dari jenis yang sebagian besar dapat diperoleh melalui pengulangan pekerjaan sederhana.

2. Peserta pelatihan diharapkan untuk terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan teknologi, keterampilan, dan/atau pengetahuan yang diperoleh di Jepang setelah kembali ke negara kebangsaan atau tempat tinggal kebiasaannya.
3. Peserta pelatihan harus berusia minimal 18 tahun.
4. Mustahil atau sulit bagi peserta pelatihan untuk mendapatkan teknologi, keterampilan, dan/atau pengetahuan yang diinginkan di negara tempat ia tinggal.

## **A. IM JAPAN**

IM Japan merupakan singkatan dari *International Manpower Development Organization Japan*, yaitu yayasan swasta yang bertujuan untuk membina sumber daya manusia serta pertukaran tenaga kerja teknik, terampil dalam menghadapi internasionalisasi perusahaan kecil dan menengah dengan mengembangkan perusahaan kecil dan menengah Jepang, serta ikut berpartisipasi dalam masyarakat internasional.

IM Japan terbentuk pada bulan Desember 1991 dan berkantor di Tokyo, tepatnya di Shin-Ohashi. 9 kantor terdapat di Jepang, 1 kantor cabang di hanoi Vietnam, 1 kantor cabang di Bangkok Thailand, dan 1 kantor cabang di BBPLKLN CEVEST Bekasi Indonesia.

Penyelenggaraan program magang ke Jepang melalui IM Japan, peserta magang dari Indonesia disalurkan ke 850 perusahaan yang merupakan anggota dari asosiasi IM Japan dan perusahaan yang terdaftar sebagai anggota asosiasi IM Japan merupakan perusahaan yang berklasifikasi perusahaan skala kecil dan menengah yang terdapat di Jepang.

## **B. Tujuan dari Terbentuknya IM Japan**

IM Japan didirikan pada tahun 1993 oleh pemerintah Jepang yang di mana IM Japan terbentuk dari kumpulan perusahaan kecil dan menengah di Jepang atau asosiasi perusahaan kecil-menengah Jepang. Tujuan berdirinya organisasi ini adalah untuk pembinaan sumber daya manusia, serta pertukaran tenaga teknik, trampil dalam menghadapi internasionalisasi perusahaan kecil dan menengah dan untuk mengembangkan perusahaan kecil dan menengah Jepang serta ikut berperan dalam masyarakat internasional.

IM Japan sebagai lembaga yang dibentuk oleh perusahaan-perusahaan Jepang dan memiliki kewenangan untuk pengelolaan program pemagangan dari hasil kerja sama antara pemerintah dan negara lain. IM Japan memiliki kerja sama dengan beberapa perusahaan kecil dan menengah dengan spesialisasi di bidang permesinan, konstruksi, tekstil, pekerjaan logam, percetakan, dan berbagai industri manufaktur lainnya. Perusahaan-perusahaan yang berkerja sama dengan IM Japan didominasi oleh perusahaan kecil dan menengah di Jepang. (Wibowo A. S., 2017, hal. 55)

Ikhtisar program dari IM Jepang adalah suatu bentuk program ekspansi keluar negeri yang merupakan strategi manajemen abad-21. Kunci dari strategi ini adalah pengalihan basis produksi ke luar negeri dan pimpinan setempat memiliki peranan penting untuk keberhasilan ekspansi ke luar negeri, hubungan strategi ekspansi ini dengan peserta magang adalah IM Japan telah menyelesaikan pelatihan dan keterampilan dalam negeri Jepang sesuai dengan standar dan kebiasaan perusahaan dalam negeri Jepang sehingga pasca pemagang selesai proses pemagangannya sumber daya manusia ini dapat dipekerjakan di perusahaan-perusahaan Jepang di luar negeri.

### C. IM Japan Sebagai Aktor Internasional

Berdasarkan argumen kaum liberal sosiologis bahwa hubungan internasional yang dijalankan oleh pemerintah telah disuplementasi oleh hubungan di antara individu, kelompok, dan masyarakat yang dapat dan jelas mempunyai konsekuensi penting akan berlangsungnya peristiwa. (Rosenau,1980:1). Kaum Liberal meyakini individu, kelompok, dan organisasi di dalam masyarakat itu sendiri memiliki dan memainkan peran penting dalam kebijakan luar negeri suatu negara. Aktor-aktor tersebut melakukan aktivitas hubungan internasional untuk memenuhi kepentingannya sendiri dan aktivitas tersebut menciptakan intraksi internasional di negara-negara. (Sorensen R. J., 2013)

Robert C. Keohane melihat bahwa pada era hibrid saat ini dalam aktivitas ekonomi politik dunia telah menggeser eksistensi masalah keamanan internasional, dan telah menciptakan aktor-aktor baru dalam hubungan antar bangsa yang tidak lagi '*state centric*'. (Mukti, Paradiplomacy Kerjasama Luar Negeri Oleh Pemda Di Indonesia, 2013, hal. 23) Maka dari itu, IM Japan sebagai sebuah asosiasi perusahaan-perusahaan yang memiliki kepentingan bersama dan melaksanakan intraksi lintas batas negara dapat kita katakan sebagai aktor dari hubungan internasional itu sendiri.

IM Japan pada tahun 1993 pasca mendapatkan mandat sebagai suatu organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengelolah program "*The Industrial Training and Technical Internship Program*" menggantikan Japan's International training Cooperation Organization (JITCO) yang di bawah kendali pemerintah Jepang secara langsung pada saat itu juga IM Japan menggantikan pemerintah Jepang sebagai aktor dari aktivitas intraksi internasional tersebut.

IM Japan sampai dengan saat ini telah menjalin kerjasama pengiriman tenaga kerja magang dengan tiga negara

di Asia Tenggara yaitu Indonesia sejak tahun 1993, Kerajaan Thailand sejak tahun 2000, dan Republik Vietnam sejak tahun 2006. IM Japan sendiri telah merekrut dan memberangkatkan lebih dari 3700 peserta pemagangan pada sampai dengan tahun 2014, peserta magang didominasi oleh pemegang dari Indonesia sebanyak 3000 peserta selebihnya dari negara Thailand, Vietnam dan pada tahun 2017 IM Japan telah membuat kerjasama baru dengan negara Sri langka dan Bangladesh. Selama kurun waktu 20 tahun melalui pidato dari *Executive Chairman* IM Japan Kyoei Yanagisawa mengkaim bahwa IM Japan telah mampu berkontribusi positif bagi masyarakat Internasional dengan konsep kerjasama saling menguntungkan dengan negara-negara berkembang (Indonesia, Thailand, dan Vietnam) dan IM Japan telah berkontribusi untuk mengembangkan para pemimpin muda di sekala internasional dengan memberikan para pemegang kesempatan untuk belajar tentang etika kerja dan kebiasaan kerja pekerja Jepang yang akan membantu peserta magang untuk menjadi pemimpin dan wirausaha. Menurut survei dari IM Jepang tentang pengembalian peserta magang ke negara asal lebih dari tiga ribu diantara nya telah berhasil mendirikan perusahaan mereka sendiri. (Silva, 2017, hal. 31-32)

#### **D. Mekanisme Pemagangan Melalui IM Japan**

Peserta magang atau *trainee* yang dapat diterima oleh IM Japan memiliki kriteria yang cukup sulit untuk dapat berangkat magang ke Jepang seperti peserta magang harus ikut tes seleksi yang mana ada lima tahapan tes. Lima tahapan tes tersebut terdiri dari psikotes, pemeriksaan fisik dan tes fisik, wawancara, dan pemeriksaan kesehatan oleh rumah sakit atau laboratorium. Peserta yang telah lolos seleksi akan masuk ke tahap pelatihan dalam negeri terlebih dahulu selama kurun waktu empat bulan. Bulan pertama di daerah dan tiga bulan selanjutnya dilaksanakan di pusat. Bentuk pelatihan di dalam negeri ini berisikan materi dasar bagi peserta magang, seperti keterampilan kehidupan sehari-hari di Jepang, diadakan

pelatihan khusus bahasa Jepang, adat kebiasaan Jepang, pendidikan jasmani, disiplin, dan sebagainya.

**Tabel 2.3 Time Table Kegiatan Peserta Magang Pasca Seleksi**



Sumber: <http://www.imm.or.jp/in/kensyu2.html>

Proporsi jumlah tenaga kerja magang yang dapat ditampung oleh perusahaan di Jepang berbeda-beda sesuai dengan jumlah tenaga kerja tetap yang bekerja di perusahaan tersebut dan ditunjukkan dengan tabel berikut.

Jumlah pegawai tetap (terkecuali tenaga lepas)	di bawah 50 orang	51-100 orang	101-200 orang	201-300 orang	lebih dari 301 orang
Jumlah <i>trainee</i> yang dapat ditampung	sampai 3 orang	sampai 6 orang	sampai 10 orang	sampai 15 orang	1/20 dari jumlah pegawai

Catatan: Perusahaan yang memiliki kurang dari 2 pegawai, tidak dapat menampung trainee lebih dari jumlah pegawai tetap yang ada pada perusahaan tersebut.

Sumber: <http://www.imm.or.jp/in/kensyu.html>

Sektor perusahaan yang di kelola IM Japan sebagai tempat pemagangan:

### 1. Permesinan dan Pekerjaan Logam

Produksi pengecoran, penempaan besi, permesinan, operator mesin press logam, pandai besi, pengolahan pelat logam, penyepuhan atau pelapisan elektrik, penyelesaian akhir, pemeriksaan mesin, perakitan perlengkapan elektronika, perakitan perlengkapan elektronika, perakitan mesin listrik, pengecatan logam, proses pengerasan aluminium, pembuatan panel kontrol tercetak.

### 2. Pekerjaan Konstruksi

Pemasangan, perlengkapan pengatur udara, pembuatan perlengkapan konstruksi, pengolahan batu dan pemasangan, perkayuan, pemasangan atap genteng, pemasangan ubin, kerja pelat untuk konstruksi bangunan, pemipaan, pemasangan papan/jalur untuk beton, pemasangan rangka beton bangunan, penyaluran bahan beton, pemasangan instalasi kedap air, Penyelesaian akhir tata ruang, pemasangan instalasi penahan panas, pemasangan bingkai/daun jendela, pengukuran, pengecatan bangunan, mendirikan perancah bangunan, pelapisan/plester dinding, pengeboran, pemasangan kertas interior, pemasangan peralatan konstruksi.

### 3. Pertekstilan

Pewarnaan, produksi pakaian jadi/garment, pembuatan pakaian pria, pembuatan pakaian wanita dan anak, pembuatan barang-barang kanvas, penjahitan, operator mesin tekstil, operator pencelupan/pemintalan, pembuatan peralatan tidur.

### 4. Lain-lain

Meublair, pencetakan, penjilidan buku, mencetak membentuk plastik, proses penguatan plastik, pengepakan, pengelasan, pengalengan makanan kaleng.

## **E. Peranan Lembaga dan Instansi Terkait**

Di Indonesia IM Japan bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan RI dalam program praktek keterampilan kerja, hal ini diawasi oleh lembaga/instansi yang melakukan pengawasan program ini, yaitu (1) Direktorat Jendral Pembinaan dan Pelatihan Produksi, Kementerian Ketenagakerjaan, (2) IM Japan, dan (3) perusahaan tempat peserta. Masing-masing dari lembaga pengawas tersebut memiliki peranan masing-masing sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Berikut ini uraian mengenai peranan masing-masing lembaga pengawas dalam program praktek keterampilan kerja ini; (Thamrin, 2014, hal. 88-92)

### **1. IM Japan**

IM Japan berperan sebagai lembaga pengawas yaitu;

#### **a. Melaksanakan kursus (pelatihan)**

IM Japan sebagai lembaga pengawas langsung mengadakan pelatihan kerja tanpa praktek di training center di Jepang (*Minamikashiwa Training Center*) pasca peserta magang di Jepang, pelatihannya meliputi bahasa Jepang, kebudayaan masyarakat Jepang, Hukum-hukum keimigrasian, dan pengetahuan umum untuk membantu kelancaran penerimaan keterampilan. Kurun waktu pelaksanaan pelatihan Training Center di Jepang ini berdurasi selama 1 bulan.

#### **b. Melakukan pemeriksaan dan pelaksanaan bimbingan**

Setiap 1 bulan 1 kali IM Japan melaksanakan pemeriksaan dan pelaksanaan bimbingan yang di mana IM Japan melakukan audit dengan mengunjungi instansi/perusahaan penerima praktek pemagangan.

#### **c. Sistem pendukung praktek keterampilan kerja**

Asosiasi IM Japan mengawasi ketika suatu perusahaan yang terdapat peserta magang didalam nya mengalami kebangkrutan dan mengalami kendala untuk melanjutkan proses praktek kerja maka IM Japan harus memindahkan peserta magang ke instansi/perusahaan baru untuk melanjutkan program pelatihan.

d. Mengadakan sistem konsultasi

Sistem konsultasi ini dilaksanakan oleh IM Japan melalui kantor perwakilannya di seluruh daerah Jepang. Pelayanan konsultasi ini untuk para peserta magang yang mengalami permasalahan selama praktek keterampilan.

### **1. Perusahaan Penerima Peserta Magang**

Sebagai lembaga pelaksana perusahaan penerima peserta magang, instansi ini memiliki peranan sebagai berikut;

- a. Pembayaran upah.
- b. Menempatkan pembimbing praktek keterampilan kerja untuk membimbing peserta magang, pembimbing ini adalah karyawan tetap dari lembaga pelaksana praktek atau orang yang pengalamannya lebih dari 5 tahun terhadap keterampilan yang diberikan.
- c. Selain pembimbing praktek keterampilan di tempat kerja, perusahaan juga menyediakan pembimbing kehidupan (budaya Jepang) bagi peserta dengan alasan peserta magang yang berasal dari luar negara Jepang memiliki adat dan kebiasaan yang berbeda, hal ini dilakukan untuk menghindari *culture shock* pada saat proses pemagangan.

### **2. Direktorat Jendral Pembinaan dan Pelatihan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan R.I**

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia bagian Dirjenbinalatas memiliki peranan sebagai berikut:

a. Seleksi calon peserta

Kemnaker R.I melalui Disnakertrans Kota dan Provinsi membuka pendaftaran dan menyeleksi peserta magang. Disnakertrans melaksanakan seleksi berkerjasama dengan *IM Japan*.

b. Memberikan pengarahan tentang program pemagangan.

Dirjenbinalantas memberikan pelatihan pra pemberangkatan ke peserta bahwa tujuan dari adanya program ini adalah untuk pengembangan sumber daya manusia, mendapatkan keterampilan dan alih teknologi

c. Melaksanakan pelatihan yang cukup sebelum berangkat ke Jepang

Pelatihan ini dilaksanakan di negara asal (*Indonesia*) seperti pendidikan bahasa Jepang dan penjelasan mengenai isi praktek yang akan di laksanakan di Jepang, pelatihan ini berkerjasama dengan *IM Japan*

## **F. Persyaratan Peserta Pemagangan Melalui IM Japan**

Sesuai dengan situs IM Japan persyaratan peserta program pemagangan ke Jepang antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan formal berijazah SMK, Diploma, Sarjana Teknik, seperti teknik bangunan, mekanik, listrik, teknik industri, pertanian, juru gambar, teknik kimia, teknik komputer, dan teknik perkapalan.
2. Berpendidikan SLTA Umum/Sederajat, Diploma atau Sarjana Non-Teknik yang sudah mengikuti latihan kerja minimal 220 jam yang dibuktikan dengan sertifikat latihan kerja yang dikeluarkan oleh Balai Latihan Kerja atau Loka latihan Kerja atau Lembaga Latihan Kerja Pemerintah ata Swasta jurusan/bidang keterampilan jurusan bangunan, mekanik, listrik, teknik industri,

mekanisasi pertanian juru gambar dan teknik kimia, teknik komputer dan teknik perkapalan.

3. Laki-Laki atau Perempuan: umur pada saat pendaftaran minimal 20 tahun dan maksimal 26 tahun saat pendaftaran.
4. Surat keterangan berkelakuan baik (SKKB) dari kepolisian untuk mengikuti program pemagangan ke Jepang.
5. Tinggi badan minimal 160 cm.
6. Berat badan minimal 50 kg.
7. Berbadan sehat untuk mengikuti tes fisik program pemagangan ke Jepang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter pemerintah atau Puskesmas.
8. Fisik tidak memiliki cacat, bertato atau bekas tato, tindik, patah tulang, tuli, hernia, penyakit kulit, kaki semper O, kaki X, disfungsi organ tubuh, buta warna, berkacamata, silindris, dan bekas operasi.
9. Pada saat mendaftar mengumpulkan: fotocopy: KTP, KK, Kartu Kuning (AK1), Akte Kelahiran.
10. Untuk lulusan SMA Umum di perlukan fotocopy Sertifikat Latihan Kerja minimal 220 jam latihan.
11. Bersedia dipulangkan ke daerah asal peserta dengan menanggung biaya transportasi sendiri apabila dinyatakan tidak lulus selama mengikuti pra latihan pemberangkatan di BBPLKLN CEVEST Bekasi serta pada saat pemeriksaan kesehatan dan bila dinyatakan sakit atau mengidap penyakit.

### **G. Kondisi Ketenagakerjaan Negara Jepang**

Jepang sebagai negara perekonomian terbesar di Asia saat ini tengah mengalami permasalahan kelangkaan tenaga kerja produktif. Berdasarkan data dari Kompas menyebutkan bahwa di negara Jepang setidaknya terdapat 161 pekerjaan untuk 100 pencari kerja di Jepang dan jika di lihat dari tingkat pengangguran di negara ini berada di angka 2,4 persen pada tahun 2019.

Sektor industri manufaktur Jepang sedang mengalami kesulitan mendapatkan tenaga kerja produktif dalam negeri dan hal ini mengakibatkan lesunya perekonomian negara karena sektor industri di Jepang adalah salah satu penyumbang terbesar dalam peningkatan perekonomian negara sakura. Berdasarkan laporan dari BoJ (*Bank Of Japan*) mengenai sentimen pengusaha Jepang terhadap perekonomian dalam jangka pendek, hasil survei yang digelar pada bulan Maret lalu menunjukkan employment index semua industri baik kecil maupun besar, berada di level minus 25, angka ini merupakan angka terendah sejak Februari 1992 dan Indeks ini menggambarkan bahwa jumlah perusahaan yang melaporkan kekurangan pekerja lebih banyak ketimbang yang mengalami kelebihan. Dalam laporan BoJ menyebutkan bahwa penciptaan jumlah penduduk usia produktif menjadi faktor penyebab dari fenomena kekurangan tenaga kerja di berbagai perusahaan industri Jepang, populasi penduduk usia produktif pada tahun 1997 berada di angka 86,99 juta orang dan merosot menjadi 76,2 juta jiwa pada tahun 2017. Jika dilihat dari angka tersebut Jepang kehilangan rata-rata 500 ribu pekerja pertahun selama dua dekade ini. (Wahyudi, 2017)

Perusahaan-perusahaan di negara Jepang bergulat dengan kekurangan tenaga kerja yang semakin mendalam karena populasi yang menua dengan cepat atau *aging population*. Kondisi ini menimbulkan masalah seperti kekurangan tenaga kerja hingga melonjaknya biaya kesejahteraan, Jepang yang saat ini merupakan negara dengan harapan hidup tertinggi di dunia hal ini berbanding terbalik dengan angka kelahiran yang cenderung turun dari tahun ke tahun.

Masyarakat Jepang dikatakan sebagai masyarakat yang menua (*koreika shakai*), karena jumlah penduduk berusia tua yaitu 65 tahun keatas terus bertambah karena angka kelahiran sangat rendah diikuti dengan usia harapan hidup penduduk Jepang yang semakin panjang. Data yang dikutip dari Kementerian Dalam Negeri menyebutkan bahwa pada 1970 penduduk tua di Jepang menduduki presentase 7,1% dari

jumlah penduduk secara keseluruhan, tahun 1995 sebesar 14,5% tahun 2007 sebesar 21,5%, tahun 2013 sebesar 25,0% dan data per 1 januari 2017 jumlah penduduk tua 27,2% dari total jumlah penduduk jika kondisi seperti saat ini tidak berubah, diperkirakan jumlah penduduk tua pada tahun 2020 menjadi 29,1% dan tahun 2035 menjadi 33,4% artinya dalam setiap 3 orang terdapat 1 orang berusia diatas 65 tahun. (Shobichatul Aminah, 2018) Diperkirakan populasi Jepang akan menyusut menjadi 88 juta dari 127 juta saat ini dalam empat dekade ke depan.

Pemerintah Jepang untuk mengatasi permasalahan kekurangan tenaga kerja dalam negeri pada tahun 2018 membuat kebijakan yaitu menaikkan batas dimana pekerja bisa menarik uang pensiun diatas usia 70 tahun, menaikkan usia pensiun pegawai negeri sipil dari saat ini 60 tahun menjadi 65 tahun bagi sekitar 3,4 juta pegawai negeri sipil kebijakan ini diperkuat melalui perundang-undangan baru setelah bulan April 2020. (Kurniawan, 2018)