

.....

Kepentingan Jepang Dalam Kerja Sama International Manpowers Development Organization Japan (IM Japan) Dengan DEPNAKERTRANS Indonesia Melalui Pengiriman Tenaga Kerja Magang Ke Jepang Dari Provinsi Bengkulu Tahun 2017

Ade Yuginsah

International Relation Department

Faculty of Social and Political

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

adeyuginsah@gmail.com

Submitted: 15 Juli 2019; accepted:

Abstrak

Skripsi ini menganalisa tentang kerjasama ketenagakerjaan antara pemerintah provinsi Bengkulu dan asosiasi International Manpower Development Organization Japan (IM Japan) dalam hal pengiriman tenaga kerja magang dari Indonesia di provinsi Bengkulu. Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan alasan-alasan dari pemerintah Jepang mengapa membutuhkan tenaga kerja asing untuk bekerja didalam negara Jepang yang dimana diketahui bahwa struktur masyarakat Jepang yang homogen dan tertutup dengan etnis bangsa lain dan juga perekrutan tenaga kerja magang ini dapat mengurangi ketersediaan lapangan kerja untuk masyarakat Jepang itu sendiri. Disini peneliti menggunakan teori rational choice untuk menjelaskan fenomena kerjasama ketenagakerjaan antara Jepang-Indonesia yang mana nanti akan memaparkan alasan mengapa pemerintah Jepang lebih memilih menggunakan tenaga kerja asing untuk bekerja didalam negeri.

Kata Kunci: Jepang, Ketenagakerjaan, IM Japan, Magang, Provinsi Bengkulu

Abstract

This thesis analyzes employment cooperation between the Bengkulu provincial government and the association of International Manpower Development Organization Japan (IM Japan) in terms of sending internships from Indonesia in Bengkulu province. This study tries to explain the reasons of the Japanese government why it requires foreign workers to work in Japan which is known that the structure of Japanese society is homogeneous and closed to other ethnic groups and also the recruitment of apprenticeship workers can reduce the availability of jobs for the community Japan itself. Here the researcher uses the theory of rational choice to explain the phenomenon of labor cooperation between Japan and Indonesia, which later will explain the reasons why the Japanese government prefers to use foreign workers to work in the country.

Keywords: Japan, Employment, IMJapan, Internship, Bengkulu Province

PENDAHULUAN

Hubungan kerjasama Indonesia dan Jepang sangat aktif dapat dilihat dari berbagai perjanjian kerjasama antar kedua negara diberbagai sektor, salah satu sektor kerjasama tersebut adalah sektor ketenagakerjaan yang telah dimulai sejak tahun 1994. Kerjasama ketenagakerjaan antara Indonesia-Jepang diperbarui dan diperkuat pada tahun 2007 melalui *Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA)*.

Jepang adalah negara maju dalam perekonomian yang di era globalisasi saat ini menghegemoni dunia internasional pasca Jepang melaksanakan restorasi meiji negara ini berhasil bertransformasi menjadi negara industri maju (*Advanced industrial country*). Terutama di bidang industri alat elektronik dan otomotif. GDP Jepang (produk domestik bruto) yaitu nilai semua barang dan jasa yang dihasilkan di Jepang dalam setahun) adalah kedua tertinggi didunia dan merk-merk Jepang seperti Toyota, Sony, Fujifilm dan Panasonic terkenal di seluruh dunia. (Embassy of Japan in Indonesia, 2018)

Jepang sebagai *advanced industrial country* memiliki aturan dan standarisasi yang baik dalam ketenagakerjaan yang berdasarkan tiga prinsip, yaitu pekerjaan seumur hidup, pengupahan berdasarkan senioritas dan serikat pekerja berbasis korporasi. Sistem ketenagakerjaan yang seumur hidup memberikan daya tawar lebih tinggi bagi pekerja terhadap perusahaan dan kontrak kerja yang rigid dapat meningkatkan performa pekerja di perusahaan tersebut. Jepang menggunakan sistem pengupahan “Kualifikasi berbasis kemampuan” artinya disini upah diputuskan berdasarkan evaluasi kemampuan dan pengetahuan pekerja (yang dimiliki, daripada kemampuan yang benar-benar di tunjukan didalam praktiknya) dan bagi perusahaan Jepang pekerja adalah aset penting bagi perusahaan maka dari pada itu mereka lebih mencari pekerja yang baru lulus karena sumber tenaga kerja murah dan dapat dilatih dan dibentuk sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga tumbuh ikatan antara perusahaan dan pekerja.

Permasalahan masyarakat Indonesia dalam ketenagakerjaan adalah tidak hanya didasarkan dari rendahnya lapangan pekerjaan baru yang tersedia akan tetapi rendahnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja sehingga tidak mampu terserap oleh lapangan pekerjaan yang tersedia. Changyong Rhee dalam *Indonesia risk falling into the middle-income trap* mengutarakan bahwa Indonesia berpotensi terjebak ke dalam jebakan kelas menengah, Rhee

menyebutkan bahwa hal ini terjadi disebabkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia (*Poor labor market conditions*). Argumentasi ini didasari jika mengacu pada angka pengangguran tinggi terjadi pada umur tenaga kerja muda dari rentang umur 15 sampai 24 tahun, jauh lebih tinggi dari angka rata-rata pengangguran secara nasional dan didominasi oleh siswa kejuruan dan menengah mengalami kesulitan menemukan pekerjaan di pasar kerja nasional. (Rhee, 2012)

World Economic Forum menulis dalam laporannya pada tahun 2015, Negara Republik Indonesia pada saat ini sedang sangat kekurangan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menduduki posisi untuk kursi manajerial dan pada tahun 2020 Indonesia diproyeksikan hanya mampu menyediakan 56% dari kebutuhan sumber daya manusia untuk posisi tersebut. (Wibowo, 2017, hal. 40)

Sistem ketenagakerjaan Indonesia diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang didalamnya mengatur empat ketentuan pokok yaitu kebijakan upah minimum, ketentuan PHK, ketentuan hubungan kerja dan ketentuan jam kerja. Akan tetapi di UU ketenagakerjaan Indonesia ada UU yang mengatur tentang sistem *outsourcing* (alih daya) yang mana hal ini mengakibatkan status hukum antara perusahaan dan pekerja tidak rigid atau tidak jelas karena perusahaan tidak bertanggung jawab langsung terhadap pekerja *outsourcing* melainkan pihak yang bertanggung jawab adalah perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*.

Pada Desember 1991 didirikanlah asosiasi IM Jepang yang mana singkatan dari *International Manpower Development Organization Jepang* tujuan dari didirikannya Asosiasi ini adalah untuk pembinaan sumber daya manusia, serta pertukaran tenaga kerja teknik dan trampil dalam menghadapi internasionalisasi perusahaan kecil dan menengah serta ikut berperan dalam masyarakat Internasional. (Im Jepang, 2018)

Bentuk dari kegiatan IM Jepang adalah melakukan perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia yang berasal dari luar negeri dalam bentuk pekerja magang yang ditempatkan di perusahaan-perusahaan di Negara Jepang. Kejasama ketenagakerjaan antara pemerintah Indonesia dan pemerintah Jepang melalui IM Jepang dan Depnakertrans Indonesia terus menguat dalam upaya meningkatkan keterampilan tenaga kerja Indonesia dengan program pengiriman tenaga kerja magang ke Jepang. Pada Tanggal 17 November 2017 Plt Gubernur Bengkulu Rohidin Mersyah dan perwakilan IM Jepang Gitetsy Nishijima melakukan penandatanganan MoU untuk pengiriman tenaga kerja magang dari Bengkulu ke Negara Jepang

yang mana masa kerja peserta magang di Jepang adalah selama 3 tahun kerja magang di Jepang. (Putra, 2017)

Penelitian ini akan membahas tentang kepentingan Jepang dalam kerjasama pengiriman tenaga kerja Indonesia dalam bentuk magang ke Jepang dari Provinsi Bengkulu pada tahun 2017 yang mana Jepang dan Indonesia terdapat perbedaan kualitas tenaga kerja diantara kedua negara.

KERANGKA BERPIKIR

TEORI PILIHAN RASIONAL (*RATIONAL CHOICE*)

Di dalam sistem politik internasional yang anarki, semua negara didunia dituntut untuk berintraksi satu sama lain dengan tujuan memenuhi kepentingan nasionalnya masing-masing. Maka untuk memenuhi kepentingan nasional didalam intraksi antar negara tersebut aktor-aktor pengambil keputusan di setiap negara harus berhati-hati didalam setiap pilihan keputusan yang diambil karena pilihan kebijakan politik luar negeri sangat berpengaruh untuk mencapai kepentingan nasional.

Dalam proses pengambilan keputusan setiap aktor memiliki pertimbangan-pertimbangan rasional guna memaksimalkan keuntungan. Pertimbangan tersebut didasari oleh faktor pengetahuan, informasi serta data yang memberikan sumbangan kognitif kepada aktor. Aktor dalam hal ini merupahakan aparatur atau tokoh yang memiliki pengaruh dalam proses pembuatan keputusan, baik atas nama pribadi maupun perwakilan kelompok.

Teori pilihan rasional atau *rational choice* oleh Graham T. Allison dapat kita gunakan untuk menjelaskan alasan-alasan dalam setiap pengambilan keputusan luar negeri. Graham T. Allison melihat pilihan rasional dapat dijelaskan sebagai pilihan yang konsisten dan memaksimalkan pada nilai (*value-maximizing*), dalam batasan yang telah ditentukan. Maka pengambil keputusan harus memutuskan secara rasional dalam memilih berbagai alternatif kebijakan. Setiap alternatif kebijakan yang diajukan dalam proses pengambilan kebijakan sangat beragam dan juga dengan mempertimbangkan dampak positif dan negatif (untung dan rugi) yang akan didapatkan dari kebijakan yang di ambil. Oleh sebab itu pengambilan kebijakan berdasarkan pilihan rasional memiliki beberapa komponen didalamnya yaitu: tujuan atau sasaran, alternatif, konsekuensi dan pilihan. (Akbar, 2017)

Teori pilihan rasional merupakan salah satu prangkat akademis yang dapat kita gunakan dalam menjelaskan bagaimana suatu keputusan dibuat untuk mencapai yang di pandang

maksimal. Dalam teori pilihan rasional teknik analisa dan perhitungan keuntungan-kerugian sangat berguna sebelum membuat kebijakan tersebut menentukan pilihan atau melakukan suatu tindakan yang dipilihnya. Analisa dan perhitungan keuntungan-kerugian suatu kebijakan akan memaksimalkan tercapainya kepentingan nasional.

Melalui cara mengkalkulasikan keuntungan dan kerugian yang diterima maka akan keluar suatu pilihan kebijakan berdasarkan pilihan rasional dan dapat di katakan sebuah pilihan rasional jika kebijakan yang di ambil memiliki porsi keuntungan yang lebih tinggi dari pada porsi kerugiannya..

METODE PENELITIAN

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan cara kajian studi pustaka (*library research*). Jenis data yang di gunakan didalam penelitian ini berupa: Jurnal,buku,laporan,dokumen dan data yang bersumber dari internet yang berkaitan dengan kerjasama pemerintah Jepang-Indonesia, migrasi internasional, tenaga kerja asing dan data yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Sumber data penelitian ini didukung oleh statistik data pekerja,kontrak dan gaji dari hasil kerjasama Indonesia dan IM Japan.

PEMBAHASAN

Perbandingan Upah Antara Pekerja Indonesia, Provinsi Bengkulu, Pekerja Magang, dan Pekerja Penuh di Jepang.

Upah merupakan imbalan/balas jasa yang diterima oleh buruh/karyawan/pegawai selama sebulan yang lalu dari pekerjaan utama, yang terdiri dari komponen upah/gaji pokok tunjangan, baik berupa uang maupun barang yang dibayarkan oleh perusahaan, kantor dan majikan. Upah/gaji pokok memiliki perbedaan dengan Tunjangan. Upah adalah imbalan dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh buruh/karyawan/pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, sedangkan tunjangan yang dimaksud adalah penerimaan buruh/karyawan/pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti tunjangan kerja, tunjangan jabatan, dan tunjangan biaya hidup/tunjangan kemahalan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang.

Berdasarkan berita resmi yang dikeluarkan badan pusat statistik Indonesia Februari 2018 tentang keadaan ketenagakerjaan Indonesia rata-rata upah buruh pada Februari 2018

sebesar 2,65 juta rupiah perbulan dan tertinggi berada di angka 4,13 juta rupiah perbulan dengan upah terendah berada di angka 1,44 juta rupiah perbulan.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bengkulu nomer 13.482 tahun 2018 tentang upah minimum Provinsi Bengkulu tahun 2019, upah minimum buruh/karyawan/pekerja Provinsi Bengkulu tahun 2019 berada di angka Rp. 2.040.407,- (dua juta empat puluh ribu empat ratus tujuh rupiah) perbulan. Sedangkan laporan Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labor Organisation-ILO*) tentang pengupahan atau gaji buruh tahun 2017 negara Republik Indonesia. ILO menemukan bahwa upah riil Indonesia berada pada peringkat ketiga terendah diantara negara-negara Asia dan kepulauan Pasifik. Dalam laporan ILO ketimpangan upah di tempat kerja menyebutkan rata-rata upah Indonesia hanya mencapai kurang dari 200 Dolar Amerika Serikat atau Rp 2,6 juta per bulan, Indonesia berada di tingkat ketiga terbawah setelah Pakistan dan India. (Ahong, 20117)

Pada tahun 1993, Jepang masih bergantung pada tenaga kerja asing di tahun-tahun terakhir sebelum ekonomi gelembung pecah, pada saat itu pemerintah Jepang memperkenalkan *Foreign Training Internship Program* atau sebuah program pelatihan pekerja asing di perusahaan-perusahaan Jepang. Meskipun program ini diklaim untuk mendukung meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia masyarakat Internasional di negara Jepang dengan cara akuisisi keterampilan teknis dan pengetahuan tentang teknologi canggih Jepang pada faktanya program pelatihan ini digunakan untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja tidak terampil di Jepang karena pemerintah Jepang enggan mengundang buruh migran transnasional ke negara itu, maka perusahaan harus mencari cara baru untuk mencari pekerja dan karena adanya program pelatihan tersebut banyak orang asing mendaftar dalam program pelatihan kerja magang di Jepang dengan izin kerja tiga tahun yang valid menjadi sumber tenaga kerja murah, dan akhirnya bekerja di kondisi yang buruk.

Agus Joko Pitoyo menyebutkan di dalam review mengenai proses pemagangan ke Jepang yang dilaksanakan oleh pemerintah D.I Yogyakarta yang di tulis di dalam jurnal Populasi dengan judul *Pemagangan Luar Negeri Tenaga Kerja: Proses, Pendapatan, dan Alih Teknologib* bahwa perbandingan gaji antara pekerja magang dan pekerja penuh di perusahaan Jepang adalah 3:1 yang mana gaji pekerja penuh di perusahaan Jepang tiga kali lebih besar dari pekerja magang berikut ini detail sumber gaji yang di terima oleh peserta magang:

1. Gaji tiap bulan, berkisar antara 80 s.d 120 ribu yen per bulan tergantung dari masa kerja dan perusahaan tempat bekerja.

2. Uang lembur, biasanya di berikan pada tahun kedua dan upah lembur berkisar setiap jam adalah 1.000 yen.
3. Uang modal usaha yang diberikan sebagai bonus bagi pekerja yang telah menyelesaikan kontrak magang selama tiga tahun dengan jumlah 6000 ribu yen.

Dari tiga sumber pendapatan yang di terima peserta magang di perusahaan Jepang jika di kalkulasikan maka total jumlah pendapatan yang diterima pemegang selama kontrak tiga tahun adalah 480 juta rupiah dengan kurs mata uang rupiah saat ini yaitu satu yen sama dengan 80 rupiah.

Negara Jepang adalah negara yang memiliki upah minimum tertinggi di Asia, rata-rata upah yang diterima oleh buruh di dalam negeri Jepang mencapai Rp 21,26 juta per bulan sedangkan gaji terendah adalah 16,38 juta perbulan. Untuk Indonesia sebagai negara berkembang di Asia tercatat menduduki posisi tiga terendah di Asia sebagai negara dengan upah minimum terendah yang dimana upah minimum Provinsi (UMP) tertinggi saat ini adalah Rp 3,7 juta perbulan dengan upah terendah yang diterima buruh Indonesia tercatat Rp 830.756. (Liputan6, 2016)

Di bawah program *Japan's industrial training and technical internship program*, peserta pelatihan diizinkan untuk tinggal di Jepang di bawah visa "training" selama 1 tahun dan ketika mereka memasuki program tahun ke-2 dan ke-3 sebagai trainee praktek kerja, status visa mereka berubah menjadi "designated activities". Ketika peserta pelatihan memegang "designated activities", mereka memasuki hubungan kerja dengan perusahaan mereka dan karenanya menjadi tunduk pada standar hukum perburuhan Jepang yang relevan. Selama mereka tinggal di Jepang, trainee dan trainee praktek kerja juga memiliki hak untuk menerima upah dan upah bulanan. Menurut JITCO (2008), harus dicatat bahwa tunjangan pelatihan adalah untuk biaya hidup aktual, seperti makanan, komoditas sehari-hari, dan kain peserta pelatihan selama mereka tinggal di Jepang. Selain itu, organisasi penerima biasanya membayar biaya transit pulang pergi ke dan dari Jepang, biaya perumahan, biaya utilitas, asuransi kesehatan dan kecelakaan, dll.

Dari survei Mie University-Japan tahun 2008 menunjukkan bahwa sekitar 68 persen pekerja praktek kerja Indonesia didalam Jurnal *The Dynamics Of Indonesian Migrant Workers In Japan Under The Industrial Training And Technical Internship Program* menerima gaji bulanan berkisar antara Rp.11 juta (110.000 Yen) hingga Rp12 juta (110.000 Yen) dan hanya 12 persen menjawab bahwa mereka menerima berkisar antara Rp13.000. juta (130.000 yen)

hingga Rp.14 juta (140.000 Yen). Jumlah gaji ini sebenarnya hampir tidak mencapai upah minimum resmi Jepang dan dapat dikatakan bahwa jumlahnya tidak setara dengan rata-rata pekerja Jepang. Menurut Japan Statistical Yearbook (2002), pekerja Jepang, usia 20-29, di sektor manufaktur, kira-kira menerima gaji 240.000-280.000 yen untuk pria dan 190.000-210.000 untuk wanita. Namun, karena kondisi Yen Jepang saat ini terhadap nilai tukar Rupiah sangat tinggi dan kuat maka jika pendapatan para pemegang di kurs Rupiahkan uang yang dapat mereka kumpulkan akan sangat banyak. (Nawawi, 2010, hal. 4-5)

Tenaga Kerja Indonesia yang berstatus magang (*trainer*) menerima gaji lebih kecil dari pada TKI yang berstatus pekerja (*workers*) yang mana hal ini mengakibatkan banyak para peserta magang memilih untuk kabur dari perusahaan tempat pelatihan dan bekerja di perusahaan lain yang tidak terikat kontrak dengan pemerintah Indonesia yang mana hal ini menyebabkan banyak nya TKI ilegal di Jepang diperkirakan TKI ilegal yang bekerja di Jepang sebanyak 5000 orang.(Suwecawangsa, 2017)

Desember tahun 2018 parlemen Jepang membuat keputusan yang kontroversial dengan menerima regulasi yang ditawarkan oleh Perdana Menteri Shinzo Abe untuk membuka pintu pekerja imigran yang disebut sebagai *blue collar workers* / *pekerja kerah biru* sebanyak 345.000 pekerja asing dalam lima tahun kedepan terhitung sejak April 2019. Kebijakan di ambil oleh pemerintah Jepang dan disetujui oleh parlemen karena kebutuhan pekerja yang paling mendesak di sektor industri, terdapat 14 sektor industri yang menjadi fokus untuk 340.000 pekerja asing yaitu di sektor keperawatan yang diperkirakan akan paling banyak menerima pekerja dengan jumlah lebih kurang 50.000-60.000 pekerja, industri restoran 41.000-53.000 pekerja, sektor konstruksi akan menerima 30.000-40.000 pekerja dan sektor building-cleaning firms akan menyerap 28.000-37.000 pekerja. (Murakami, 2018)

Kesuksesan ekonomi Jepang terus menurun dimulai pada dekade 1980-an dengan hanya tumbuh di kisaran angka 4-5 persen pertahunnya dan pada tahun 1990-an ekonomi Jepang terus melambat dan hanya tumbuh 1-2 persen pertahun sampai dengan sekarang. Analisis Lawrence Summers yang menyebutkan gejala yang dihadapi oleh Jepang dengan pertumbuhan ekonomi yang melambat disebut dengan *Secular Stagnation*.(Emmott, 2017)

Sepanjang tahun 2016 misalnya ekonomi Jepang hanya mampu tumbuh pada angka 1 persen sedangkan pada tahun sebelumnya ada di angka 1,2 persen. Gejala penurunan Industri Jepang yang kalah dengan Cina dikarenakan biaya produksi yang mahal karena standar upah Jepang relatif lebih besar daripada Cina yang masih mampu menyediakan upah murah. Untuk

memacu pertumbuhan ekonomi dengan merangsang perkembangan industri dalam negeri, Perdana Menteri Jepang Shinzo Abe melalui kebijakan Abenomics dengan melonggarkan aturan moneter untuk mendorong inflasi dan merangsang permintaan. Akan tetapi sektor manufaktur bergerak sangat lambat untuk bisa menanamkan investasi atau meningkatkan upah, dan permintaan konsumen yang mendorong sebagian besar aktivitas bisnis tetap tidak terlalu bergairah. Kondisi ini memaksa Jepang terus membuka pasar tenaga kerja dari negara-negara berkembang sehingga Jepang bisa memasok tenaga kerja untuk menghidupkan industrinya.

Industri-Industri ini membutuhkan tenaga kerja asing karena untuk mengembangkan basis industri perusahaan-perusahaan ini sebisa mungkin dapat menekan biaya produksi perusahaan dan kebijakan yang diambil untuk menekan biaya operasional adalah dengan menggunakan tenaga kerja asing dengan status *trainee* yang dapat di upah lebih rendah dari pekerja dalam negeri. Takatoshi Ito, profesor di studi kebijakan publik dan Internasional Universitas Columbia yakin masyarakat Jepang menyadari perkembangan global yang mana sejauh ini pekerja asing membantu pertumbuhan ekonomi dengan mengambil pekerjaan yang tidak mau diambil orang-orang Jepang sendiri. (Peter, 2018)

Meskipun jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di Jepang cukup kecil dibandingkan dengan negara tujuan lain, dapat dilihat terjadinya peningkatan migrasi pekerja Indonesia dari tahun-ketahun. Bagaimanapun juga hal ini terjadi, karena perbedaan signifikan dalam penghasilan dan peluang kerja antara kedua negara, selain itu perusahaan-perusahaan Jepang yang semakin terinternasionalisasi juga meningkatkan peluang baru untuk masuknya pekerja dari Indonesia di Jepang.

Kebijakan perusahaan Jepang yang lebih memilih untuk menggunakan tenaga kerja magang asing yang kualitas sumber daya manusia dari pekerja magang lebih rendah dari pekerja profesional akan tetapi upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan lebih murah. Kebijakan dari perusahaan-perusahaan Jepang dalam hal penggunaan tenaga kerja magang asing saat ini dapat kita analisis dengan menggunakan *konsep efisiensi dan konsep biaya* menurut Mulyadi “Efisiensi adalah tingkat pengendalian biaya atau pengorbanan sumberdaya ekonomi yang diukur dalam satuan uang yang telah terjadi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Muchdoro “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi sendiri terbagi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya, efisiensi waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat pelaksanaan hingga kapan proyek itu selesai.

Sedangkan efisiensi biaya adalah tingkat kehematan dan pengorbanan ekonomi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan konsep biaya menurut Hansen Mowen “Biaya didefinisikan sebagai kas atau nilai ekuivalen kas yang di korbankan untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberikan manfaat saat ini atau dimasa yang akan datang bagi organisasi. Sedangkan menurut Supriyono biaya adalah pengorbanan ekonomis yang dibuat untuk memperoleh barang atau jasa namun menurut Hermanto dan Zulkifli adalah sesuatu yang harus dikorbankan untuk memperoleh tujuan akhir yaitu mendatangkan laba. (Lestari, 2017, hal. 121)

Dengan perbandingan upah 1:3 antara pekerja magang dan pekerja profesional di perusahaan Jepang maka upah adalah biaya yang harus di keluarkan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang untuk menjalankan perusahaan atau biaya oprasional. Dalam prinsip ekonomi suatu perusahaan pasti menginginkan laba sebesar-besarnya dengan modal seminimal mungkin, dan konsep efesien dan biaya dapat kita gunakan untuk menganalis alasan dari perusahaan-perusahaan di Jepang lebih memilih untuk menggunakan tenaga kerja magang asing dari pada tenaga kerja profesional dalam negegi hal ini terjadi karena perusahaan lebih memilih untuk mengefisienkan biaya oprasional perusahaan untuk meningkatkan pendapatan laba. Hal ini senada dengan tujuan dari *Japanese Industrial Training Program* (ITP) dan *Technical Internship Program* (TIP) menurut *Japan International Training Cooperation Organization* (JITCO) bahwa tujuan dari program pemagangan ini untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau pekerja magang untuk berkontribusi dalam pengembangan perusahaan-perusahaan dalam negeri Jepang dengan menerima tenaga kerja produktif dari negara lain.

Perusahaan Jepang Membutuhkan Tenaga Kerja Usia Produktif

Di dalam konsep angkatan kerja, umur seorang pekerja merupakan faktor demografi penting yang turut menentukan kondisi fisik dan produktivitas seseorang. Menurut Basu Swasta dan Ibnu Sukkotjo produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan lain-lain) yang digunakan untuk menghasilkan suatu barang. (Widodo, 2015)

Berdasarkan hasil penelitian Tutuhatunewa tahun 1998 bahwa diketahui produktivitas tenaga kerja di industri sangat di pengaruhi oleh faktor umur, jenis kelamin, jumlah tanggungan keluarga, tingkat upah dan alokasi waktu kerja dan Penggunaan para pekerja asing dalam hal

ini adalah pemegang (*nikkei workers*) di Jepang sendiri banyak digunakan di sektor manufaktur seperti produsen barang outomotif, subkontraktor komponen elektronik, pabrik makanan dan sebagainya yang mana sektor pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan tingkat tinggi, sederhana, dan berulang.

Batas umur minimal dan maksimal bagi calon pekerja magang merupakan persyaratan awal agar mereka dapat bekerja secara optimal di tempat kerja dan peraturan yang diberlakukan oleh asosiasi IM Japan menyebutkan bahwa umur maksimal bagi calon pekerja magang yang berpendidikan terakhir SMU adalah 25 tahun, sementara bagi yang berpendidikan terakhir universitas atau perguruan tinggi adalah 27 tahun. Dengan adanya batasan umur maksimal yang ketat diberlakukan oleh perusahaan-perusahaan di Jepang, kebanyakan peserta magang yang magang di perusahaan Jepang terkonsentrasi pada umur sekitar 20 tahun untuk yang berpendidikan terakhir SMU dan 26 tahun untuk mereka yang berpendidikan terakhir sarjana.

Nawawi menuliskan di dalam laporan wawancara langsung dengan peserta pelatihan menyatakan bahwa untuk dapat bekerja dan bertahan hidup dengan bekerja di pabrik logam, peserta harus kuat dan mampu bekerja dalam kondisi yang sulit. Dalam wawancara, mereka menyatakan bahwa saat ini hanya sedikit orang muda Jepang yang mau bekerja di pabrik logam, karena tempat kerjanya terlalu keras bagi banyak dari mereka. Oleh karena itu, pabrik logam kecil dan menengah di Jepang sangat bergantung pada keberadaan trainee asing untuk mempertahankan proses produksinya dan pasokan sumber tenaga kerja.

Pemerintah Jepang membutuhkan peserta magang untuk bekerja di perusahaan-perusahaan Jepang tidak hanya karna untuk mengembangkan perusahaan dalam negeri dengan menekan biaya produksi di sektor upah pekerja akan tetapi juga di perusahaan-perusahaan dalam negeri Jepang sendiri sedang mengalami kekurangan tenaga kerja di sektor yang di kenal dengan istilah 3K yakni Kitsu (pekerjaan kasar), Kitanai (pekerjaan kotor), dan Kiken (pekerjaan berbahaya) karena ketiga jenis pekerjaan ini kurang diminati oleh anak-anak muda Jepang. Perusahaan memilih para peserta magang asing karena peserta magang dapat beradaptasi dengan kondisi tersebut dan para peserta magang memiliki kualitas produktivitas yang tinggi dikarenakan faktor usia yang relatif muda.(ITPC OSAKA, 2014, hal. 13)

Provinsi Bengkulu dengan jumlah masyarakat yang tingkat pendidikan masyarakat yang lulus SLTA sampai dengan Diploma atau Perguruan Tinggi ada 20,9% atau sama dengan 37.921 jiwa dan yang bersatus sebagai pengangguran berjumlah 15,312 jiwa. Dengan jumlah angkatan kerja 99.850 pada tahun 2018. Provinsi merupakan rekan kerjasama IM Japan yang

tepat untuk mendapatkan pekerja asing dengan umur yang produktif untuk mengatasi kelangkaan pekerja di industri-industri domestik Jepang

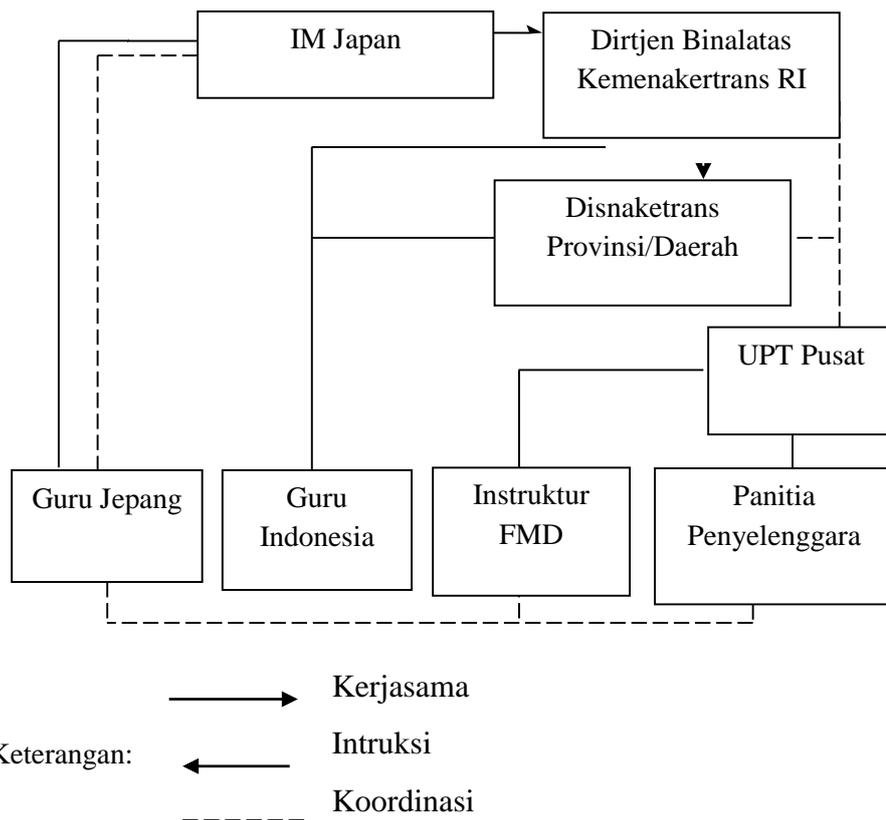
Durasi Kontrak Magang Selama 3 Tahun Menguntungkan Perusahaan Sehingga Biaya Pelatihan Lebih Efisien

Kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah salah satu elemen penting yang melekat pada suatu hubungan bisnis/kerja baik yang berskala besar maupun kecil, baik domestik maupun internasional. Kontrak kerja berfungsi memberikan kepastian hukum bagi para pihak baik mengatur hak dan kewajiban para pihak serta mengamankan transaksi bisnis dan mengatur tentang pola penyelesaian sengketa yang timbul di antara kedua belah pihak.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam hal pemagangan terdapat kontrak kerja atau yang di sebut dengan perjanjian pemagangan, disebutkan di dalama Petunjuk Teknis Pelatihan Pemagangan Berbasis Pengguna yang di terbitkan oleh Direktorat Bina Pemagangan, Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi RI tahun 2008 dalam penyelenggaraan Pelatihan Pemagangan berabsis pengguna wajib adanya perjanjian pemagangan antara peserta dengan perusahaan tempat magang. Perjanjian Pemagangan sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu peserta dan perusahaan, serta jangka waktu pelaksanaan magang, bagi peserta yang telah memenuhi persyaratan diberikan sertifikat pelatihan pemagangan dan dapat mengikuti uji kompetensi, uji kompetensi dapat menggunakan SKKNI(Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), atau standar khusus perusahaan, dan pasca magang di perusahaan, terutama bagi peserta yang memperoleh sertifikat pelatihan agar diupayakan penempatan, baik di perusahaan tempat magang atau di perusahaan lain yang membutuhkan, setidaknya dapat digunakan sebagai data pencari kerja kompeten yang sewaktu-waktu dapat direkrut sehingga realisasi dari penempatan lulusan ini agar dilaporkan oleh Panitia Daerah kepada Direktorat Bina Pemagangan, guna dijadikan sebagai bahan perumusan kebijakan untuk masa yang akan datang. (Direktorat Bina Pemagangan , 2008)

Dalam memahami kontrak perjanjian kerja peserta magang IM Jepang maka sebelum itu penulis akan memaparkan bagan hubungan kerja antar instansi dan pihak yang terkait dalam program pemagangan ke Jepang sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Kerja Pelatihan Pra-Pemberangkatan ke Jepang

Proses Pemberangkatan, Pelatihan, dan Pemagangan

Tahap pelatihan pra pemagangan diperusahaan Jepang terdapat tiga tahap yaitu; Pelaksanaan Pelatihan Pra Pemberangkatan Tahap 1, Pelaksanaan Pelatihan Pra Pemberangkatan Tahap II dan Pelaksanaan Program Pemagangan di Jepang.

Pelatihan pra pemberangkatan tahap 1 berlangsung selama dua bulan lebih sepuluh hari yang di laksanakan oleh Disnakertrans bekerja sama dengan *IM Japan*. Disnakertrans yang dimaksud adalah Disnakertrans daerah yang bertanggung jawab atas penyediaan tempat pelatihan dan fasilitas pelatihan di daerah dan juga pelatihan fisik, mental dan disiplin (FMD). Sedangkan *IM Japan* bertanggung jawab atas pelatihan bahasa, kebudayaan, kelengkapan berkas, dan pemahaman peserta mengenai program ini.

Setelah pelatihan pra keberangkatan I di daerah selama dua bulan selanjutnya para calon peserta magang dari seluruh Indonesia dikumpulkan di BBPLKN atau yang dikenal dengan nama CEVEST (*Center for Vocational and Extention Service Training*) berlokasi di Bekasi, Jawa Barat. CEVEST bertugas dan berfungsi untuk melaksanakan pelatihan kerja keluar negeri yang mana lembaga pengembangan pelatihan ini merupakan unit kerja Eselon II, Pelatihan pra pemberangkatan tahap II berlangsung selama 2 bulan .

Pasca peserta magang melewati proses seleksi dan pelatihan yang cukup ketat di Indonesia, peserta akan diberangkatkan ke Jepang untuk mengikuti program praktek keterampilan kerja di perusahaan penerima yang beraada di Jepang. Program dilaksanakan selama 3 tahun di Jepang yang terdiri dari 3 bagian, yaitu pertama pelatihan terpusat di *training center*, pelatihan di perusahaan penerima, dan praktek keterampilan kerja di perusahaan penerima. Saat dua tahap pelatihan pra keberangkatan selesai di Indonesia dan para peserta di nyatakan lulus dan di berangkatkan ke Jepang. Sebelum masuk ke perusahaan untuk mengikuti program pemagangan, di Jepang para peserta magang akan mendapatkan Materi Pelatihan Terpusat di *Training Center* selama satu bulan yang mana materi pelatihan tersebut meliputi; Orientasi *IM Japan*, dan Pelatihan Tingkat Dasar. Setelah tahap Materi Pelatihan Terpusat maka peserta magang akan masuk ke tahap kedua yaitu Pelatihan Kerja di perusahaan penerima yang di laksanakan di bulan ke-2 sampai dengan bulan ke-12 setelah kedatangan peserta di Jepang, didalam program pelatihan kerja di perusahaan ini peserta akan dibimbing dan dinilai oleh instruktur pelatihan dari perusahaan. Setelah pembimbingan dan penilaian dari instruktur pelatihan maka para peserta ini akan diseleksi kembali apakah layak untuk melanjutkan ketahap selanjutnya yaitu Praktek Keterampilan Kerja di perusahaan penerima di tahap ke tiga ini diperuntukkan bagi peserta yang lulus ujian keterampilan sertifikasi Negara, menunjukan prestasi yang baik dalam pelatihan dan memperoleh ijin perubahan status tinggal. Program ini dilakukan dengan ikatan atau kontrak antara perusahaan penerima dengan peserta dimulai dari bulan ke-13 terhitung sejak kedatangan peserta di Jepang.

Perjanjian Kontrak Kerja Peserta Magang

Setelah bulan ke-13 status peserta akan berubah dari peserta pelatihan kerja menjadi peserta praktek keterampilan kerja maka oleh karena hal tersebut peserta praktek keterampilan dan perusahaan penerima mengadakan perjanjian kerja yang disebut dengan kontrak kerja yang sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berhubungan dengan sistem tersebut. Dengan garis besar sebagai berikut:

1. Kontrak kerja merupakan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara perusahaan penerima dengan peserta pemagangan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama.
2. Kontrak kerja dilakukan berdasarakan kondisi atau persyaratan ketenagakerjaan guna menghindari masalah atau persoalan.

3. Perusahaan penerima dan peserta praktek keterampilan kerja wajib saling mentaati dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang tertera dan telah disepakati bersama didalam kontrak kerja.

Jangka waktu kontrak kerja untuk peserta program praktek keterampilan kerja adalah satu tahun, demikian juga pada waktu akan masuk ke tahun ke-2 pada program yang sama. Hubungan antara perusahaan penerima dengan peserta magang adalah ikatan kerja yang mana tunjangan pelatihan berubah menjadi gaji yang dibayar langsung oleh perusahaan penerima sesuai dengan kontrak kerja, Kontrak kerja meliputi tunjangan minimum yang di berikan ke-13 hingga bulan ke-24 kepada peserta magang adalah sebesar sama dengan tunjangan peserta pelatihan yaitu 90.000 Yen perbulan kemudian pada tahun ke-2 program praktek keterampilan kerja akan ada perjanjian kerja yang baru dengan ketentuan nilai tunjangan sebesar 100.000 Yen perbulan. *IM Japan* akan menugaskan pegawai yang ditunjuk sebagai pembimbing peserta magang dari *IM Japan* di perusahaan penerima secara periodik atau setiap waktu untuk menyaksikan keadaan pelaksanaan program pemagangan di perusahaan penerima, sekaligus menerima keluhan, masalah, pertanyaan dari peserta pemagangan dan Konsultan Pelatihan Internasional (JITCO) akan melaksanakan koordinasi dan melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan program setiap bulan. Kontrak kerja antara peserta dan perusahaan juga meliputi Asuransi untuk melindungi para peserta magang selama melaksanakan program magang selama di perusahaan tersebut, asuransi yang diberikan berupa asuransi kecelakaan kerja dan asuransi umum dan kontrak kerja juga memuat kesepakatan pasca program pemagangan selesai, kelanjutan program setelah peserta kembali ke Indonesia tersusun secara sistematis dengan penyaluran peserta untuk bekerja di perusahaan Jepang yang berada di Indonesia dan memberikan dana untuk usaha mandiri di negara asal sebesar 600.000 Yen.

Regulasi negara Jepang yang hanya menerima tenaga kerja asing trampil di sektor formal menjadi permasalahan yang harus di selesaikan didalam kerjasama pengiriman tenaga kerja magang antara *IM Japan* dan Dipnakertrans Indonesia dikarenakan posisi negara Indonesia yang berstatus sebagai negara berkembang dan Jepang sebagai negara *advance industrial country* memiliki perbedaan kualitas sumber daya manusia (SDM) maka untuk menyelesaikan permasalahan ini, sebelum para peserta magang melaksanakan program pelatihan di Jepang di berikan pelatihan pra keberangkatan di Indonesia yaitu meliputi; Rekrutmen/seleksi, pelatihan pra pemberangkatan tahap I di daerah selama 2 bulan dan pelatihan pra pemberangkatan tahap II di pusat (Cevest Bekasi) selama 2 bulan dan pihak yang melaksanakan pelatihan pra keberangkatan ini merupakan tanggung jawab bersama antara *IM*

Japan dan *Dipnakertrans* daerah/pusat . Pelaksanaan pelatihan pra keberangkatan tentu membutuhkan biaya tambahan yang akan membebani kedua belah pihak sebagai pihak pelaksana pelatihan pra keberangkatan maka kontrak program magang yang relatif panjang yaitu berdurasi selama 3 tahun dapat mengefisienkan biaya pelatihan yang dibebankan kepada *IM Japan* dan *Dipnakertrans* Indonesia dan untuk lebih mengefisienkan biaya pelatihan pemerintah Jepang berencana meningkatkan durasi magang yang sebelumnya tiga tahun menjadi lima tahun didalam kontrak magang dengan *IM Japan* wacana kebijakan ini diungkapkan oleh Vice Presiden Japan International Training Cooperation Organization (JITCO) Mr. Kensuke Tsuzuki saat bertemu Menteri Ketenagakerjaan M Hanif Dhakiri di Jakarta tahun 2016.

Negara Republik Indonesia, Jepang, dan Tenaga Kerja Dalam Negeri

Indonesia adalah negara dengan status sebagai negara berkembang dengan populasi penduduk 262 juta jiwa dan menduduki posisi ke-4 sebagai negara yang memiliki penduduk terbanyak di dunia. Pada tahun 2018 menurut data dari Badan Pusat Statistik jumlah angkatan kerja Indonesia sampai dengan bulan Februari sebanyak 133,94 juta orang, naik 2,39 juta orang dibanding Februari 2017 dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69,20 persen dan jumlah pengangguran di Indonesia adalah 6,87 juta orang. (Nurma Midayanti, S.Si, M.env.Sc, 2018)

Dengan jumlah penduduk yang besar dengan laju pertumbuhan penduduk yang relatif tinggi ditambah dengan struktur penduduk didominasi berusia muda dan Indonesia akan menghadapi ledakan angkatan kerja baru dan tentu saja membutuhkan lapangan kerja baru pula. Menurut Prijono Tjiptoherijanto di dalam analisis struktur demografi masyarakat Indonesia di bedakan menjadi tiga kelompok (a) kelompok umur muda, dibawah 15 tahun (b) kelompok masyarakat yang di sebut sebagai angkatan kerja produktif yang memiliki rentang umur dari 15 sampai dengan 64 tahun (c) kelompok umur tua, usia 65 tahun keatas. Struktur umur penduduk suatu negara dikatakan muda apabila proporsi penduduk umur muda sebanyak 40% atau lebih sementara kelompok umur tukang atau sama dengan 5%.

Komposisi penduduk Indonesia berdasarkan umur sebagai berikut: kelompok umur muda (<15 tahun) mencapai 70,49 juta jiwa atau sekitar 26,6%, kelompok usia produktif (15-64 tahun) 179,13 juta jiwa atau 67,6% dan penduduk usia lanjut yaitu umur 65 keatas sebanyak 85,89 juta jiwa atau 5,8%. (katadata.co.id, 2018)

Berdasarkan data diatas dan diklasifikasikan maka penduduk Indonesia berstruktur usia produktif yang mana persentasi umur produktif nya lebih dari 60% dan persentase usia tuanya adalah 5%. Sedangkan penduduk Provinsi Bengkulu berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu berjumlah 1.814.40 ribu Jiwa. Dengan komposisi penduduk menurut jenis kelamin berkomposisi Laki-laki 925.688 ribu jiwa dan Perempuan 888.669 ribu jiwa dan kelompok masyarakat yang tingkat pendidikannya berstatus SLTA pada tahun 2015 berpersentase 15,2% dari total penduduk Provinsi Bengkulu, sedangkan kelompok masyarakat yang tingkat pendidikannya berstatus Diploma/PT berpersentase 5,7% dari total seluruh jumlah penduduk Provinsi Bengkulu.

Pada tahun 2018 jumlah penduduk Provinsi Bengkulu mencapai 1,9 juta orang dan dari jumlah tersebut sebanyak 1,41 juta orang atau sebesar 74,2 persen merupakan penduduk usia kerja (telah berumur diatas 15 tahun). Dibandingkan dengan Agustus 2017 yang berjumlah 1,40 juta orang, jumlah penduduk usia kerja telah bertambah sebanyak 14,8 ribu orang atau naik sebesar 1,06 persen, demikian pula bila dibandingkan dengan keadaan Februari 2017 jumlah penduduk usia kerja mengalami peningkatan sebanyak 27,6 ribu orang atau naik sebesar 2,0 persen. Dari tahun 2017 sampai dengan 2018 ada peningkatan jumlah angkatan kerja sebanyak 1,03 juta orang dan dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) bulan Februari 2018 sebesar 73,12 persen. (Fatmasari Damayanti S.Si, 2018)

Provinsi Bengkulu pada tahun 2018 mengalami peningkatan Angkatan kerja sebanyak 1,03 juta orang dan Provinsi Bengkulu hanya mampu menyerap angkatan kerja pada tahun 2018 hanya sebesar 70 persen dan 30 persen angkatan kerja tidak berkerja atau menganggur, dengan adanya penandatanganan kerjasama antara IM Japan dan Provinsi Bengkulu November 2017 tentang pengiriman tenaga kerja dengan status magang ke Jepang akan dapat meningkatkan angka penyerapan angkatan kerja dan menurunkan angka pengangguran di Provinsi Bengkulu.

Pada era 1960an sampai dengan 1970an Jepang adalah negara yang memiliki laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Pencapaian ini merupakan sebuah prestasi karena belum genap 3 dekade sebelumnya negara Jepang hancur akibat kekalahan perang di Perang Dunia II. Keberhasilan Jepang keluar dari kesulitan ekonomi, sosial dan politik pasca perang mendapatkan pujian dari dunia Internasional, Ezra Fogel seorang penulis Amerika didalam bukunya *Japan as #1* menobatkan Jepang sebagai raksasa ekonomi baru di dunia. Jepang disebut sebagai phoenix yang terlahir dari abu. Akan tetapi pertumbuhan ekonomi yang terlalu

cepat tersebut menjadi semacam gelembung yang meledak pada akhir dekade 1980'an sampai awal dekade 1990an hingga saat ini pertumbuhan ekonomi Jepang mulai stagnan bahkan menurun pada dekade terakhir ini.

Pertumbuhan ekonomi Jepang yang stagnan dan cenderung menurun menurut beberapa ahli salah satu faktor penyebabnya adalah kondisi demografis penduduk Jepang yang dimana penurunan tingkat kelahiran (*Declining Birthrate*) dan populasi yang menua (*Aging Population*) kondisi ini menyebabkan berkurangnya produktivitas masyarakat karena kekurangan angkatan kerja yang produktif dan angkatan tua yang tidak produktif lagi atau yang telah pensiun menjadi beban perekonomian negara karena sudah tidak bekerja.

Penurunan angka kelahiran di Jepang dengan cepat menyebabkan lebih sedikit anak dan kemiskinan bagi yang menua pada tahun 2005 negara Jepang memasuki fase dimana populasinya jatuh. Menurut proyeksi yang dirilis oleh Institut Nasional Kependudukan dan Penelitian Jaminan Sosial Jepang pada bulan Desember 2006, Penurunan angka kelahiran dan penuaan populasi diperkirakan akan meningkat lebih jauh dari titik ini dan kemungkinan akan menjadi depopulasi penuh masyarakat. Proyeksi oleh Institut Jepang untuk Kebijakan dan Pelatihan Ketenagakerjaan memberikan prediksi bahwa, jika rasio partisipasi pekerja untuk melanjutkan pada tingkat yang sama dengan 2006, 66,57 juta orang yang berada di angkatan kerja pada waktu itu akan berkurang menjadi 55,84 juta di tahun 2030, penurunan diperkirakan 10,7 juta orang. (Yamada, 2010)

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)

Negara Jepang sedang dilanda kekurangan tenaga kerja menurut Kementerian Ketenagakerjaan setempat data terakhir tahun 2019 menunjukkan setidaknya terdapat 161 pekerja untuk 100 pencari kerja di Jepang dan tingkat pengangguran yang hanya di angka 2,4%.

Ketika populasi Jepang bertambah dan semakin kecil, pemerintah berjuang untuk menyeimbangkan pandangan konservatifnya tentang imigrasi dengan kebutuhan akan pekerja baru yang lebih muda. Opini publik ada disisi perubahan yang dimana dahulu masyarakat Jepang yang homogen dan cenderung tertutup untuk masyarakat luar dan terlepas dari persepsi Xenophobia survei 2018 Pew mengungkapkan bahwa 59% orang Jepang percaya bahwa imigran sebenarnya akan membuat negara Jepang lebih kuat. Pada tahun ini anggota parlemen Jepang menyetujui perubahan kebijakan yang di usulkan oleh Perdana Menteri Shinzo Abe yang akan menciptakan kategori visa baru untuk memungkinkan sekitar 340.000 pekerja asing mengambil pekerjaan dengan keterampilan tinggi dan upah rendah di Jepang selama lima tahun ke depan.

Motoshige Ito, seorang profesor ekonomi di University of Tokyo berpendapat bahwa, *“Objectively speaking, Japan cannot make up for its labor shortage by itself in the long run.”* Ito pun juga mengatakan bahwa *“In the era of economic globalization, domestic manpower will shift to stronger industries, and we need to supply laborers from overseas in weaker industries”* Pendapat ini pun sesuai dengan apa yang terjadi di perekonomian negara Jepang saat ini yang sedang sedang mengalami penurunan ekonomi nasional karena kekurangan tenaga kerja domestik di sektor-sektor keterampilan ekonomi yang lebih rendah. Meskipun Jepang bersikap sangat keras pada imigrasi tapi nyatanya Jepang telah lama menyambut pekerja asing yang berstatus *trainee* yang dimulai pada tahun 1993 dengan program *The Japan’s Industrial Training and Technical Internship Program* dan mahasiswa asing, jumlah pekerja asing di Jepang pun mengalami pertumbuhan dimana pada tahun 2012 jumlahnya sekitar 680.000 orang dan pada tahun 2017 jumlahnya naik sekitar 1,28 juta orang. (Masutomo, 2018) Penawaran dan permintaan antara orang asing yang mencari pekerjaan dan perusahaan lokal yang menawarkan pekerjaan berkembang begiitu pesat. Instansi Pemerintah Jepang berperan dalam memberikan informasi tentang rekrutmen dari perusahaan lokal kepada imigran yang tinggal di Jepang untuk mendapatkan pekerjaan.

Kerjasama *IM Japan* dan Dpnakertrans Indonesia melalui program *The Japan’s Industrial Training and Technical Internship Program* merupakan sebuah pilihan kebijakan yang rasional karena bagi Jepang TITP secara tidak langsung membantu mengatasi masalah krisis tenaga kerja yang terjadi di Jepang karena permasalahan demografis yaitu penurunan angka kelahiran dan peningkatan penduduk usia tua di Jepang yang saat ini penduduk usia tua diangka

27% dan Negara Indonesia yang saat ini demografi penduduk produktif diangka 179,13 juta jiwa atau 67,6% menjadi pilihan yang tepat dalam kerjasama ini.

KESIMPULAN

Kebijakan Pemerintah Jepang yang memilih untuk menerima Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam bentuk magang bekerja di perusahaan dalam negeri Jepang didasari oleh pilihan-pilihan kebijakan yang rasional yang melihat kalkulasi untung dan rugi dari kebijakan *The Japan's Industrial Training and Technical Internship Program* dan setelah dianalisis pemerintah Jepang memilih opsi kebijakan ini dikarenakan dampak positif menerima pekerja asing dari Indonesia lebih menguntungkan dari pada tetap menggunakan pekerja dalam negeri Jepang. Dari hasil analisis penelitian ini terdapat empat faktor mengapa pemerintah Jepang memilih menggunakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam bentuk magang.

Pertama, pekerja magang dari Indonesia dapat diupah lebih rendah dari pekerja dalam negeri Jepang, dengan perbandingan gaji antara pekerja magang Indonesia dan pekerja dalam negeri Jepang 1:3. Industri-Industri Jepang terutama industri yang sedang tumbuh atau Industri kecil dan menengah membutuhkan tenaga kerja dengan upah rendah karena untuk mengembangkan basis industri perusahaan-perusahaan dalam negeri biaya produksi dari perusahaan ini sebisa mungkin harus dapat diminimalisir sehingga dapat berkembang.

Kedua, struktur demografis negara Indonesia yang didominasi oleh kelompok pekerja produktif dengan rentang umur 15-64 tahun yang mencapai 60% dari total populasi penduduk Indonesia dan Indonesia yang masih belum mampu untuk menyediakan lapangan kerja yang cukup untuk angkatan kerja ini merupakan sebuah kesempatan bagi Jepang untuk memperoleh tambahan pekerja produktif untuk perusahaan dalam negeri.

Ketiga, kontrak magang yang relatif panjang yaitu selama tiga tahun akan mengefisiensi biaya pelatihan dari peserta magang di negara asal. Pelatihan pra keberangkatan akan memperkecil perbedaan kualitas tenaga kerja antar kedua negara akan tetapi untuk memperkecil perbedaan kualitas ini Jepang harus mengeluarkan biaya tambahan untuk pelatihan sehingga dengan kontrak yang relatif panjang biaya tambahan yang harus dikeluarkan lebih efisien.

Keempat, di dalam negara Jepang sendiri sedang mengalami permasalahan demografi penduduk yaitu penurunan tingkat kelahiran kelahiran (*Declining Birthrate*) dan populasi yang menua (*Aging Population*) kondisi ini menyebabkan berkurangnya produktivitas masyarakat

karena kekurangan angkatan kerja yang produktif dan angkatan tua yang tidak produktif lagi atau yang telah pensiun menjadi beban perekonomian negara karena sudah tidak bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T. D. (2017). *Upaya Turki Dalam Pemulihan Hubungan Diplomatik Dengan Israel 2016*. DI Yogyakarta: UMYRepository.
- Arjawa, S. (2014). Pilihan Rasional di Balik Pembebasan Corby. *Cakra Studi Global Strategis*, 52.
- BPS Provinsi Bengkulu. (2016, maret 15). *Jumlah dan Persentase Pengangguran di Provinsi Bengkulu Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2010-2015*. Retrieved from Bengkulu.bps.go.id: <https://bengkulu.bps.go.id/statictable/2016/03/15/233/jumlah-dan-persentase-pengangguran-di-provinsi-bengkulu-menurut-tingkat-pendidikan-tahun-2010-2015.html>
- Derek Anderson, D. B. (2014). Is Japan's Population Aging Deflationary? *IMF working Paper*, 6-10.
- Dewi, G. M. (2013). Strategi Jepang Dalam Memperluas Pasar Industri Di Indonesia Melaalui Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement(IJEPA). *Skripsi*, 2.
- Direktorat Bina Pemagangan . (2008). *Petunjuk Teknis Pelatihan Pemagangan Berbasis Pengguna*. Jakarta Selatan: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Embassy of Japan in Indonesia. (2018, November 5). *tentang jepang*. Retrieved from Ekonomi dan Industri: https://www.id.emb-japan.go.jp/expljp_15.html
- Emmott, B. (2017, mei 25). *Japan Puts Secular Stagnation Thesis to the Test*. Retrieved from Finicial Times: <https://www.ft.com/content/0387d15e-980f-11e4-b4be-00144feabdc0>
- Fahreza, F. (2018). Kerjasama Indonesia-Jepang dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi kasus Pelatihan Kerja Technical Intern Training Program-Titip Sektor Pertanian,Perikanan Dan Konstruksi). *Ejournal Ilmu Hubungan Internasional*, 1080.
- Fathun, L. M. (2015). Paradiplomasi Menuju Kota Dunia:Studi kasus Pemerintah Kota Makasar. *Indonesian Perspective*, 78.
- Holsti, K. J. (1992). *International Politics,A framework for Analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Im Japan. (2018, November 15). *Mengenai IM Japan* . Retrieved from IMM.or.jp: <http://www.imm.or.jp/in/towa.html>
- ITPC OSAKA. (2014). Prospek Tenaga Kerja Indonesia di Jepang. *Martel*, 13.
- Jepang, D. L. (1967). *Djepang dewasa ini*. Tokyo: Departemen Luar Negeri .

- katadata.co.id. (2018, Mei 18). *2018, Jumlah Penduduk Indonesia Mencapai 265 Juta Jiwa*. Retrieved from Katadata.co.id:
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/05/18/2018-jumlah-penduduk-indonesia-mencapai-265-juta-jiwa>
- Kementrian Ketenagakerjaan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. (2019, Januari 01). *Pemagangan*. Retrieved from Ditjen Binalattas:
http://www.pemagangan.com/new/0menu_public/jadwalrekrutmen/x11jdwltrekrutlist2.php
- Lestari, F. N. (2017). Analisis Praktik Outsourcing Dalam Mendorong Terjadinya Penghematan Biaya Tenaga Kerja. *Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice*, 121.
- Liputan6. (2016, Mei 01). *Jadi Buruh di Jepang Gaji Bulanannya Rp 21 Juta*. Retrieved from Liputan6.com: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/575340/jadi-buruh-di-jepang-gaji-bulanannya-rp-21-juta>
- Masutomo, T. (2018, mei 01). *Economic Partnership Agreements*. Retrieved from Civitas: Institute for the Study of Civil Society:
http://www.civitas.org.uk/content/files/EX.9.EPAs_.pdf
- Mukti, T. A. (2013). *Paradiplomacy Kerjasama Luar Negeri Oleh Pemda di Indonesia*. Yogyakarta: The Phinisi Press Yogyakarta.
- Murakami, R. Y. (2018, November 14). *More than 345.000 Foreign workers Predicted to Come to Japan Under New Visas: Government*. Retrieved from Japantimes:
https://www.japantimes.co.jp/news/2018/11/14/national/politics-diplomacy/345000-foreign-workers-predicted-come-japan-new-visas-government/#.XK_BPOgzBIU
- Nawawi. (2010). Working In Japan as A Trainee: The Reality of Indonesian Trainees Under Japan's Industrial Training and Technical Internship Program. *Jurnal Kependudukan Indonesia Vol V No.2*, 32.
- Novia, D. R. (2015, Mei 12). *Ini Gaji Peserta Magang Kerja di Jepang*. Retrieved from Republika.co.id: <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/05/12/no7o4z-ini-gaji-peserta-magang-kerja-di-jepang>
- Nurma Midayanti, S.Si, M.env.Sc. (2018). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018*. Jakarta: Badan Pusat .
- Pedoman Bengkulu. (2017, oktober 08). *Bengkulu Kembali Buka Kerjasama Tenaga Kerja Magang di Jepang*. Retrieved from Pedomanbengkulu.com:
<http://pedomanbengkulu.com/2017/10/bengkulu-kembali-buka-kerjasama-tenaga-kerja-magang-di-jepang/>
- Pemprov Bengkulu. (2016, maret 03). *Sekilas Bengkulu*. Retrieved from Bengkuluprov.go.id:
<https://bengkuluprov.go.id/sekilas-bengkulu/>

- Peter, T. (2018, Desember 28). *Darurat Tenaga Kerja, Jepang Impor Pekerja Asing*. Retrieved from kontan.co.id: <https://internasional.kontan.co.id/news/darurat-tenaga-kerja-jepang-impor-pekerja-asing>
- Pitoyo, A. J. (2006). Pemagangan Luar Negeri Tenaga Kerja: Proses, Pendapatan, dan Alih Teknologi. *Populasi* 17(1), 48-50.
- Piyaasa Ratnayake, S. D. (2017). Workforce Development with Japanese Technical Intern Training Program in Asia: An Overview of Performance. *Studi Ekonomi Universitas Saga Volume 49, No. 3*, 4-5.
- Purba, G. N. (2018, November 06). *Pemerintah dorong Program Magang ke jepang*. Retrieved from Medcom.id: <https://www.medcom.id/internasional/asia/8N0MqPzb-pemerintah-dorong-program-magang-ke-jepang>
- Putra, R. E. (2017). *Program Tenaga kerja Magang, Pemprov Bengkulu MoU dengan IM jepang*. Bengkulu: rri.co.id.
- Rhee, C. (2012, maret 27). *Indonesia risks falling into the middle-income trap*. Retrieved from Asian Development Bank: <https://www.adb.org/news/op-ed/indonesia-risks-falling-middle-income-trap-changyong-rhee>
- Shobichatul Aminah, S. W. (2018). Pengiriman Tenaga Perawat dan Careworker Indonesia ke Jepang dalam Kerangka Indonesia- Japan Economic Partnership Agreement (Ij-EPA) . *Bakti Budaya Vol.1 No.1* , 93.
- Silva, P. R. (2017). Workforce Development with Japanese Technical Intern Training Program in Asia: Opportunities and Challenges. *Economic Issue Vol.50 Volume 1 No. 1*, 31-32.
- Sorensen, R. J. (2013). *Introduction to International Relations, Fifth edition*. New York: Oxford University Press.
- Sukamdi. (2007). Memahami Migrasi Pekerja Indonesia ke luar negeri. *Populasi*, 116.
- Suwecawangsa, A. P. (2017). *Kebijakan Pemerintah jepang terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ilegal*. Bali: Simdos.unud.
- Thamrin, M. H. (2014). *Kualifikasi Peserta, Proses Pelaksanaan dan Profil Bidang Kerja Pada Program Pemagangan ke Jepang Bagi Lulusan SMK Program Studi Keahlian Teknik Mesin*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo, A. S. (2017). *Implikasi Amandemen Perjanjian Kerjasama Antara Menakertrans Indonesia dan International Manpower Development Organization of Japan(IMM) Terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jember: Digital Repository Universitas Jember.

Yamada, M. (2010). The Current Issues on Foreign Workers in Japan. *Japan Labor Review*, vol 7, no 3, 06.

Yurikosari, A. (2015). Review Penyelenggaraan Pemagangan Luar Negeri Dalam Rangka Penempatan. *Jurnal Hukum Prioris Vol 5 No 1*, 47.