EKSPLOITASI VS PROTEKSI: UPAYA PERBAIKAN SISTEM PENERIMAAN TENAGA KERJA ASING MELALUI *IKUSEI SHŪRŌ*

Muhammad Reza Rustam
Program Kajian Wilayah Jepang
Sekolah Kajian Stratejik dan Global (SKSG)
Universitas Indonesia

ABSTRACT

Krisis demografi yang di hadapi oleh Jepang disebabkan pelambatan pertumbuhan penduduk usia produktif, yang berdampak langsung pada pelambatan tenaga kerja produktif di berbagai Industri. Merespons kondisi serius ini, pemerintah Jepang membentuk beberapa skema perekrutan tenaga kerja asing sejak tahun 1993, mulai dari program magang teknis, specified skilled worker (SSW) hingga yang saat ini diperkenalkan Ikusei Shūrō, dan akan mulai berjalan di tahun 2027, sebagai bentuk reformasi kebijakan migrasi tenaga kerja asing. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi di balik kebijakan Ikusei Shūrō dalam konteks dinamika ketenagakerjaan Jepang. Penulis menggunakan metode studi literatur, mendokumentasikan sumber-sumber sekunder laporan pemerintah Jepang, artikel ilmiah, kebijakan pemerintah serta berita di media massa Jepang. Pendekatan yang digunakan ini disebabkan oleh kajian empiris terkait sistem Ikusei Shūrō masih terbatas khususnya di di luar Jepang termasuk Indonesia, sehingga kajian pustaka menjadi strategi dan jalan masuk utama dalam memahami konteks dan implikasi dari kebijakan baru ini. Hasil dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa sistem baru yang akan di diberlakukan merupakan upaya upaya perbaikan citra internasional berkaitan penerimaan tebaga kerja asing serta menjawab kritik berkaitan eksploitasi dalam program sebelumnya. Kesimpulan penelitian ini adalah sistem Ikusei Shūrō yang baru bersifat fungsional sebagai solusi penurunan sumber daya manusia, namun juga simbol representasi sosial diplomasi Jepang. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi pada kajian migran Jepang dan juga isu-isu ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks perubahan.

Kata Kunci:
Ikusei Shūrō, Migrasi Tenaga Kerja Asing, Kebijakan Ketenagakerjaan Jepang, Krisis Demografi.

PENDAHULUAN

Pemerintah Jepang mendirikan Program Pelatihan Teknis Magang (selanjutnya disebut sebagai TITP) dengan tujuan untuk mentransfer pengetahuan, teknologi, dan/atau keterampilan ("Keterampilan, dll.") dari Jepang ke negara-negara berkembang seperti Vietnam, Indonesia, dan lain-lain, sebagai bagian dari upaya untuk mendorong kerja sama internasional, dan Indonesia mulai terlibat aktif dalam proses pengiriman tenaga kerja ke Jepang sejak tahun 1993 (JITCO, n.d.). Berdasarkan laporan dari MOJ, Saat ini Vietnam memiliki jumlah peserta magang tertinggi (58%), diikuti oleh Cina dan Indonesia (Ministry of Justice Japan, 2022). Sedangkan, jumlah peserta pemagangan teknis asal Indonesia telah meningkat secara signifikan, sebanyak lima kali lipat dalam sepuluh tahun terakhir, sebanyak 25.007 peserta pemagangan teknis pada tahun 2021(Immigration Services Agency of Japan, n.d.). Di akhir 2024, menunjukkan peningkatan jumlah sebanyak 169.539 orang yang terdiri atas 93,545 visa magang teknis dan 7,102 visa specified skill worker (SSW) (MHLW, 2024a).

Program magang teknis yang telah berjalan lebih dari tiga puluh tahun ini menimbulkan banyak permasalahan di dalam negeri Jepang. Tahap pertama program, peserta pelatihan tahun pertama tidak diakui sebagai pekerja dan tidak dapat mengakses hak-hak mereka sebagai pekerja (Ministry of Internal Affairs and Communications, 2012, pp. 3–4). Meskipun saat ini mendapatkan perlindungan hukum ketenagakerjaan Jepang, peserta pemagangan teknis masih tetap menghadapi banyak tantangan, seperti: hutang yang timbul selama proses pra-keberangkatan, pembatasan kehidupan pribadi (pembatasan kehamilan, dll.), upah rendah hingga gaji yang tidak dibayar, pembatasan berganti pekerjaan, tagihan apartemen dan listrik yang lebih tinggi dari harga sebenarnya, pemulangan paksa oleh perusahaan atau organisasi pengawas di Jepang, pemberlakuan denda, penyitaan paspor/kartu identitas, kekerasan, pelecehan seksual, dll (Hatate, 2022, p. 6).

Berdasarkan laporan MHLW 2021, persentase perusahaan yang menerima peserta pelatihan asing yang ditemukan melanggar undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan di Jepang mencapai 72,6%, yaitu 6.556 perusahaan dari 9.036 perusahaan yang di audit oleh pemerintah Jepang (Ministry of Health Labor and Welfare, 2022). Selanjutnya, pada tahun yang sama, 7.167 peserta pemagangan teknis dilaporkan telah meninggalkan Organisasi Penerima (Ministry of Justice, 2022). Alasan meninggalkan organisasi penerima ini sangat variatif, namun semua berujung pada permasalahan kekerasan struktural maupun kekerasan simbolik yang di terima oleh pekerja magang teknis (Rustam, 2023). Beberapa kasus terkenal mengenai peserta pemagangan yang menerima kekerasan di Jepang adalah kasus peserta pemagangan asal Vietnam di Okayama dan peserta pemagangan asal Vietnam yang melahirkan dua orang anak namun kehilangan anak-anaknya setelah diisolasi selama proses persalinan di Kumamoto.

Pertama, mengenai kasus di Okayama, peserta pemagangan teknis asal Vietnam melaporkan telah mengalami kekerasan selama dua tahun di perusahaan konstruksi tempatnya menerima pelatihan. Peserta pelatihan tersebut menceritakan kisahnya yang datang ke Jepang sendirian pada bulan Oktober 2019 untuk menghidupi istri dan anaknya. Dia belum pernah bepergian, dan ini adalah pertama kalinya ke Jepang. "Saya memilih Jepang karena saya memiliki bayangan tentang orang-orang yang ramah dan teknologi yang canggih," katanya. Namun, ketika ia mulai bekerja di sebuah perusahaan konstruksi di Kota Okayama, bayangan itu mulai runtuh. Sekitar sebulan kemudian, katanya, dia mulai dipukuli oleh rekan-rekan Jepang di lokasi konstruksi dan di kantor (Globe the Asahi Shimbun, 2022).

Selanjutnya, Peserta pelatihan asal Vietnam ini berkata, "Hanya karena saya orang asing dan tidak bisa berbahasa Jepang dengan baik, saya dihina di tempat kerja dan sepulang kerja, kekerasan terus berlanjut hampir setiap hari." Dia melaporkan tiga rekan kerjanya yang berkebangsaan Jepang telah menyerangnya. Dia mulai dengan dipukul dengan sapu dan itu meningkat dari hari ke hari. Dia terus dilukai oleh rekan kerjanya, dan pada Mei 2020, dia mengatakan bahwa bahan bangunan dilemparkan oleh rekan-rekannya hingga mengenai mulutnya, mematahkan giginya dan membuat bibir bagian atasnya robek. Atasan tempat dia bekerja juga menyampaikan

perintah untuk, "Jangan menyampaikan cederanya sebagai sesuatu yang terjadi di tempat kerja, tetapi katakanlah bahwa kamu jatuh saat mengendarai sepeda" (Globe the Asahi Shimbun, 2022).

Kedua, mengenai kasus di Kumamoto. Lin datang ke Jepang sebagai peserta pelatihan keterampilan pada bulan Agustus 2018 dan bekerja di sebuah perkebunan jeruk di Prefektur Kumamoto. Dia memiliki pinjaman sebesar 1,5 juta yen (kira-kira 160 juta rupiah) untuk biaya keberangkatannya. Dia ingin melunasi hutangnya dan memperbaiki kehidupannya di Vietnam, hingga bekerja keras di perkebunan tanpa mengambil cuti. (Yahoo! Japan, 2022). Baru setelah satu setengah tahun kemudian, ia mengetahui bahwa ia hamil. Anak yang ada di dalam kandungannya lahir dari pasangan yang ia kencani setelah datang ke Jepang. Kehamilan Lin tidak terduga dan dia tidak punya siapa-siapa untuk berkonsultasi. Ia berpikir bahwa ia akan dipaksa kembali ke Vietnam jika majikan dan organisasi penerima/pengawas mengetahui bahwa ia hamil. Pada tanggal 15 November 2020, dia melahirkan bayi kembar di kamarnya. Namun, kedua bayi tersebut meninggal dunia. Diperkirakan penyebabnya adalah kelahiran prematur pada usia kandungan sekitar delapan bulan. Keesokan harinya, di rumah sakit tempat atasan membawanya, Lin mengungkapkan bahwa dia telah melahirkan. Dokternya menelepon polisi, dan Lin ditangkap karena dicurigai menelantarkan anak yang dilahirkan hingga berujung kematian (Yahoo! Japan, 2022). Pada tanggal 19 Januari 2022, Pengadilan Tinggi Fukuoka menjatuhkan hukuman tiga bulan penjara, ditangguhkan selama dua tahun. Dia didakwa dengan kejahatan menelantarkan anak yang dilahirkan hingga berujung kematian. Di persidangan, Lin bersaksi sebagai berikut tentang perasaannya saat itu. "Saya sangat kesal dan pikiran saya kosong saat itu. Saya tidak tahu apa yang harus saya lakukan. Namun, saya berpikir untuk menguburkannya dengan baik ketika saya sudah pulih dari persalinan." Kasus ini telah mendapat banyak perhatian dari masyarakat (Yahoo! Japan, 2022).

Berdasarkan banyaknya jumlah permasalahan yang di miliki oleh tenaga kerja asing, baik permasalahan yang dilakukan secara langsung maupun pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan penerima atau organisasi penerima maka pemerintah Jepamg melakukan RUU berkaitan perubahan sistem baru yang akan menggantikan program magang teknik yang telah berjalan selama lebih dari tiga puluh tahun, yang diberi nama Ikusei Shūrō.

Penelitian ini penting untuk melihat upaya program Ikusei Shūrō yang akan di berlakukan di tahun 2027. Apakah program pengganti tersebut merupakan solusi dari banyaknya kasus-kasus eksploitasi yang di terima oleh pekerja migran di Jepang? dan juga sejauh mana perubahan ini mampu memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja asing di Jepang

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis perbandingan kebijakan antara program Ginou Jisshuusei yang telah berlangsung lebih dari 30 tahun dengan program Ikusei Shuuro, yang direncanakan berlaku bulan Juni 2027. Sumber data yang digunakan berasal dari berbagai laporan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah Jepang melalui beberapa institusi yang terlibat dalam sistem perekrutan tenaga kerja asing di Jepang, seperti Kementrian ketenagakerjaan Jepang (MHLW), Kementrian Hukum (MOJ), laporan penelitian, serta berita surat kabar online terkait narasi dari kedua program tersebut.

Meskipun penelitian ini berupaya untuk melihat perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Jepang dalam pengamanan kurangnya sumberdaya manusia di Jepang saat ini, namun peneliti masih memiliki keterbatasan dalam melakukan penelusuran pengumpulan data. Hal ini di dasari oleh kurangnya sumber data akademik terkait program baru Ikusei Shuuro, , selain itu kebijakan ini masih dalam tahap perencanaan dan belum diimplementasikan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini lebih banyak mengandalkan studi kasus dari pengalaman pelaksanaan Ginou Jisshuusei sebagai landasan pikir utama untuk menganalisa dan memprediksi potensi permasalahan dan tantangan yang akan terjadi dalam program Ikusei Shuuro nantinya. Penelitian ini juga bertujuan memberikan analisis secara komprehensif berkaitan dengan perubahan kebijakan penerimaan tenaga kerja asing di Jepang serta implikasinya bagi pekerja migran, khususnya dari Indonesia.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Ikusei Shuro Sebagai Sistem Pengganti Magang Teknis

Berdasarkan informasi Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Jepang (MHLW), sistem ikusei shuro bertujuan

untuk mengembangkan dan mengamankan sumber daya manusia asing untuk pembangunan industri Jepang. Melalui sistem ini, warga negara asing akan memperoleh keterampilan yang diperlukan selama tiga tahun masa pelatihan, setingkat SSW No. 1. Sistem magang teknis yang telah berlangsung akan dihapuskan (MHLW, 2024c). Sistem sebelumnya, yaitu magang teknis bertujuan untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat internasional, namun pada kenyataannya para peserta magang teknis dipekerjakan sebagai sumber tenaga kerja murah, sehingga menimbulkankan kesenjangan antara tujuan sistem dan fakta. Lemahnya posisi tawar peserta magang teknis menyebabkan terjadinya pelanggaran hak asasi manusia atau pemecatatan secara paksa oleh perusahaan penerima dan organisasi pengawas, yang merupakan permasalahan yang perlu ditangani.

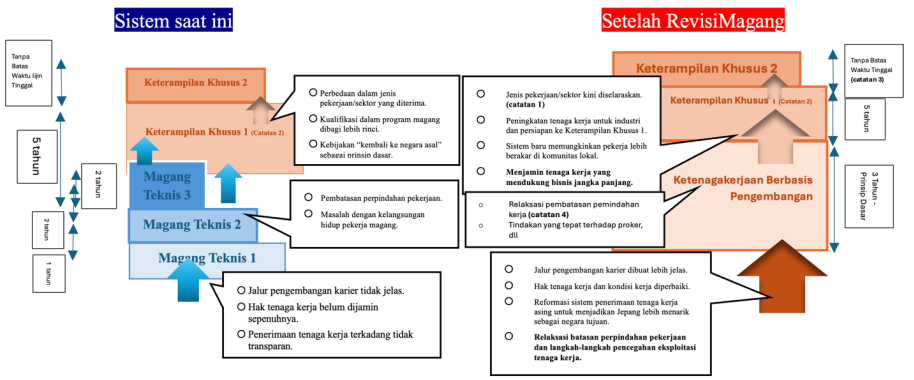
Upaya revisi RUU Sistem Ikusei Shuro telah dibahas dalam tsuujyoukokkai (Ordinary Diet Session) atau sidang parlemen majelis nasional pada tahun 2024 dan dijadwalkan akan mulai berlaku pada Juni 2027 (NHK, 2025). Selama undang-undang baru diberlakukam, maka akan ada masa transisi sekitar tiga tahun untuk memastikan sistem pelatihan magang teknis tetap berjalan, dengan harapan pekerja asing dan perusahaan lokal di Jepang dapat beradaptasi secara bertahap dengan sistem baru tersebut. Transisi dari Sistem pelatihan magang teknis ke sistem Ikusei Shuro akan berjalan normal di tahun 2030 (Tomoya, 2024).

Menurut Korekawa (2024). salah seorang anggota majelis yang mengikuti pertemuan dewan pakar tentang masa depan sistem magang teknis dan SSW bahwa laporan akhir pembahasan telah diserahkan kepada Menteri Kehakiman pada akhir November 2023. Dokumen sistem Ikusei Shuro ini akan mengatasi permasalahan kebutuhan tenaga kerja asing, karena pasar tenaga kerja internasional akan lebih mementingkan pengembangan keterampilan daripada sekadar peningkatan pendapatan di masa mendatang (Tomoya, 2024; Yu, 2024). Jenis-jenis pekerjaan dalam sistem Ikusei Shuro yang tersedia bagi pekerja asing mendapatkan pembatasan dalam sektor industri tertentu. Berdasarkan sistem magang teknik, terdapat 90 bidang kerja dan 165 jenis kerja. Namun, program sistem Ikusei Shuro dibatasi pada 16 bidang saja, yaitu: Keperawatan/kaigo ; Pembersihan Gedung ; Manufaktur produk industri (integrasi bahan dasar, mesin industri dan industri manufaktur terkait listrik,

elektronik, dan informasi) ; Konstruksi, Pembuatan Kapal dan Industri Kelautan ; Servis kendaraan ; Penerbangan ; Penginapan ; Industri transportasi mobil ; Kereta Api ; Pertanian ; Perikanan ; Manufaktur makanan dan minuman ; restoran ; kehutanan dan Industri Kayu. Dengan persyaratan ini diharapkan akan mempermudah untuk mendapatkan pekerja ahli asing yang memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja Jepang, dan jumlah posisi yang tersedia kemungkinan akan terus meningkat di masa mendatang (Ueda, 2025).

Skema baru dalam sistem *Ikusei Shūrō* dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 1. Skema sistem baru dalam *Ikusei Shūrō*



(catatan 1) Jenis pekerjaan dalam Ketenagakerjaan Berbasis Pengembangan sejalan dengan Keterampilan Khusus, tetapi pekerja yang bertujuan untuk berkarier di Jepang tidak termasuk.
(catatan 2) Keterampilan Khusus 1 hanya bisa diperoleh setelah lulus ujian kompetensi.
(catatan 3) Keterampilan Khusus 2 tidak memiliki batas waktu tinggal, memungkinkan tenaga kerja untuk menetap lebih lama.
(catatan 4) Relaksasi batasan perpindahan pekerjaan mencakup:

- Memperjelas dan memperluas kondisi di mana perpindahan pekerjaan diperbolehkan.
- Mengizinkan perpindahan pekerjaan dalam sektor yang sama setelah jangka waktu tertentu (1-2 tahun lama bekerja), dengan ketentuan sebagai berikut:
- Mewajibkan pekerja untuk tetap bekerja di tempat yang ditunjuk sampai mereka lulus ujian keterampilan dan memenuhi syarat perpindahan.

Sumber: Data diolah oleh penulis serta dialih bahasakan (Tomoya, 2024)

Berpindah Kerja Dalam Sistem *Ikusei Shuro*

Jikyo dan Hayashi (2024) menegaskan bahwa perpindahan kerja dalam program yang baru akan mendapatkan kemudahan. Hal ini, tentunya sangat berbeda dengan program sebelumnya dimana program magang teknik tidak diperbolehkan selama tiga tahun pertama untuk berpindah kerja. Sedangkan dalam program baru menjadi mungkin apabila telah bekerja lebih dari satu tahun dan memenuhi persyaratan kemahiran dan keterampilan bahasa Jepang tertentu. Selain itu, biaya untuk keberangkatan ke Jepang, kemampuan bahasa Jepang akan ditanggung bersama oleh pihak pengirim dan perusahaan Jepang yang menerimanya. Selain itu hak-hak pekerja dalam program baru ini dipastikan mendapatkan perlindungan hukum (Jikyo & Hayashi, 2024).

Kementrian hukum Jepang juga mensahkan kemungkinan pekerja untuk 'pindah' (pindah ke perusahaan lain), hal mana sebelumnya perpindahan seorang pekerja hanya dibatasi jika dalam 'keadaan yang tidak dapat dihindari' seperti ketika perusahaan mengalami kebangkrutan atau terjadinya eksploitasi di perusahaan penerima. Selanjutnya, pekerja hanya diizinkan untuk pindah tempat kerja jika mereka menghendakinya, dengan persyaratan yang berlaku, yaitu : bekerja di perusahaan yang sama selama 1-2 tahun atau lebih ; Lulus ujian keterampilan tingkat dasar ; Lulus ujian kemampuan bahasa Jepang (tingkat A1-A2) dan Pihak yang menerima perpindahan kerja memiliki jenis kerja yang sama dengan kriteria penerimaan tenaga kerja yang sesuai (MOJ, 2023).

Meskipun perpindahan kerja dalam sistem baru diperbolehkan dan mendapatkan kemudahan setelah bekerja selama setahun. Namun perlu di perhatikan pula bahwa, sebaiknya perpindahan pekerjaan di minimalisir, dengan cara perusahaan pemberi kerja di Jepang harus memperhatikan penyebab keinginan dari tenaga kerja asing ingin berpindah kerja dari perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, beberapa alasan perpindahan kerja disebabkan karena besarnya tekanan yang dirasakan oleh tenaga kerja asing. Misalnya : ketika pekerja asing baru saja selesai sembuh dari sakit, perusahaan langsung memaksa untuk langsung bekerja, tanpa memikirkan pemulihan kesehatan pekerja (Yusy, 2022).

Selain itu, dikarenakan terjadinya kekerasan struktural dan kekerasan simbolik yang dialami pekerja asing yang menjadi alasan

keinginan pindah perusahaan saat bekerja (Rustam, 2023). Perlu juga menjadi catatan perhatian, bahwa sering terjadinya eksploitasi yang dialami oleh pekerja migran asing di Jepang menyebabkan banyak dari tenaga kerja asing mengambil jalan pintas untuk memilih sebagai pekerja ilegal di tahun pertama. Dengan adanya sistem baru ini, penulis berharap, perpindahan pekerja di tahun pertama penempatan dapat di minimalisir apabila perusahaan memperhatikan pekerjanya dengan layak, nyaman dan adil.

Perubahan Nama Organisasi Pengawas Menjadi "Organisasi Pendukung Pengawasan"

Berdasarkan laporan MHLW (2021) terdapat 70.8% perusahaan penerima yang mempekerjakan pekerja migran dengan visa magang teknik (5,752 perusahaan di audit dari 8,124 perusahaan) melanggar undang-undang standar ketenaga kerjaan di tahun 2020, termasuk overtime dalam bekerja dan membuka peluang kelelahan dalam bekerja sehingga mengakibatkan kematian (Onuki, 2023, p. 2).

Selanjutnya berdasarkan data MHLW (2023) bahwa dari 9,829 perusahaan yang di audit, terdapat 7,247 perusahaan (73,7%) yang melanggar peraturan perundang-undangan terkait standar ketenagakerjaan. Pelanggaran utama adalah (1) Standard keselamatan kerja (23,7%) ; (2) pembayaran upah lembur (16,9%) ; dan (3) Hasil pemeriksaan kesehatan (16,1%) (MHLW, 2024b). Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah Jepang merubah status organisasi yang mengurus administrasi tenaga kerja asing tersebut yang semula bernama Kanri kikan (organisasi pengawas pendukung peserta magang teknik dan perusahaan penerima di bawah sistem pelatihan magang) diganti namanya menjadi kanri shien kikan atau organisasi pendukung di bawah sistem baru, dengan tujuan menjadi organisasi yang lebih mandiri.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah Jepang merubah juga status organisasi yang akan mengurus administrasi tenaga kerja asing tersebut dengan upaya ; Kanri kikan atau organisasi pengawas yang telah mendukung peserta magang teknik dan perusahaan penerima di bawah sistem pelatihan magang akan diganti namanya menjadi kanri shien kikan atau organisasi pendukung di bawah sistem baru, dengan tujuan menjadi organisasi

yang lebih mandiri. Hal ini dilakukan untuk menanggapi maraknya lembaga pengawas yang tidak bertanggung jawab.

Oleh karena itu, pemerintah berencana memperketat persyaratan perizinan bagi lembaga pengawas dibawah sistem pengembangan dan ketenagakerjaan serta mewajibkan penunjukan auditor eksternal. Kewajiban ini memunculkan tanggapan cepat terhadap terjadinya masalah ketenagakerjaan ilegal dan pelanggaran hak asasi manusia. Sebagai kanri kikan harus mengajukan permohonan kembali untuk menjadi kanri shien kikan, akan tetapi konten spesifiknya dari ulasan tersebut belum diputuskan, jadi perlu memantau informasi lebih lanjut.

Perbedaan Antara Sistem *Ikusei Shuro* dan Sistem Pelatihan *Ginou Jishuu*

Ada perbedaan yang signifikan antara Sistem *Ikusei Shuro* dan Sistem Pelatihan *Ginou Jishuu* dalam hal tujuan dan jenis pekerjaan yang diterima. Untuk mengetahui perbedaan terperinci antara kedua sistem ini, Ueda (2025) menampilkan tabel di bawah ini.

	Ikusei Shuro	***Ginou jishuu***
Tujuan	Menjamin dan mengembangkan sumber daya manusia	Kontribusi internasional dan transfer teknologi ke negara berkembang
Pekerjaan yang bisa diikuti	Pekerjaan yang sama dengan *tokutei ginou* (16 bidang)	90 bidang (165 jenis kerja)
Jangka waktu kerja	Umumnya 3 tahun	Paling lama 5 tahun
Transfer pekerjaan	Kemungkinan bisa di pekerjakan di perusahaan yang lama selama lebih dari setahun	Umumnya tidak di perbolehkan
JLPT	Diharuskan lulus ujian keterampilan dasar dan JLPT Tingkat tertentu	Standar hanya berlaku untuk *ginou jisshuu* No. 1 dan *ginou jisshuu* No. 2 *Kemampuan bahasa Jepang tidak diperlukan

Tabel 1. Perbedaan Sistem Ikusei Shuuro dan Magang Teknis

Dari tabel diatas dapat terlihat sistem Ikusei Shūrō mempertegas mengenai jenis pekerjaan disesuaikan untuk melakukan transisi ke arah kualifikasi keterampilan tertentu agar lebih lancar, dan transfer teknologi dimungkinkan dalam kondisi tertentu. Sistem ini memungkinkan pekerja asing memiliki pengaturan kerja yang lebih fleksibel. Selain itu, sistem *Ikusei Shuro*, mengharapkan pelatihan bahasa Jepang dilakukan sambil bekerja dan secara bertahap dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan bahasa Jepang. Persyaratan khususnya yang akan di berlakukan dalam sistem baru:

1. Pra-kerja: Tenaga kerja asing diharuskan lulus Tes Kemampuan Bahasa Jepang N5 atau mengambil kursus dasar di lembaga bahasa Jepang yang terakreditasi.
2. Pada akhir tahun pertama: Tenaga kerja asing wajib mencoba mengikuti kembali Tes Kemampuan Bahasa Jepang pada tingkat N5 dan juga lulus Tes Keterampilan Dasar.
3. Pada akhir tahun ketiga: Tenaga kerja asing, diharapkan lulus Ujian Kemampuan Bahasa Jepang N4 dan ujian evaluasi Ujian Keterampilan Level 3 atau Keterampilan Spesifik No. 1.

Meskipun persyaratan terperinci mengenai perubahan ini belum diselesaikan secara final, akan tetapi hal ini dapat dianggap sebagai salah satu kemungkinan penyelesaian terhadap permasalahan yang timbul dalam sistem pelatihan magang teknik, yaitu kurangnya kebebasan dalam berpindah pekerjaan. Adapun tujuan dari pembaharuan sistem adalah untuk pengembangan sumber daya manusia yang dapat beralih ke keterampilan tertentu. Jika perpindahan keterampilan mudah dilakukan dalam waktu singkat, tentu saja efisiensi dalam perolehan keterampilan akan menurun, hal mana akan menggagalkan tujuan sistem tersebut, sehingga diperkirakan pergantian pekerjaan tidak akan semudah itu.

Korekawa (2024) melihat efek koefisien dalam kasus pelatihan magang teknik dan SSW, terdapat kesenjangan upah berdasarkan latar belakang pendidikan hampir hilang, sehingga menghasilkan sistem upah tunggal secara keseluruhan. Hal yang sama berlaku untuk pengalaman masa kerja sebelumnya. Di sisi lain, tidak ada perbedaan yang signifikan antara orang Jepang dan orang asing yang bekerja di Jepang dalam hal laju kenaikan gaji. Artinya, sistem upah akan diatur

ulang berdasarkan pada sistem upah yang seragam baik bagi pemagang kerja maupun pekerja Jepang sendiri, akibatnya untuk kenaikan upah akan lebih lambat dibandingkan masyarakat Jepang (Yu, 2024).

Menurut Kurokawa (2024) membandingkan upah pemagang kerja dengan upah pekerja non-reguler Jepang (dengan masa kerja tetap), akan terlihat biaya unit tenaga kerja pemagang kerja lebih tinggi. Untuk memperhitungkan biaya penerimaan pemagang kerja, perbedaan biaya satuan tenaga kerja dengan orang Jepang juga kecil, diperkirakan disebabkan oleh kekakuan upah yang menurun pada tingkat upah minimum. Akibatnya, produktivitas pemagang kerja pada periode ini dapat dikatakan cenderung berada di bawah upah minimum. Dari sinilah dapat dilihat Jepang berupaya untuk mengubah sistem penerapan sistem kerja untuk pekerja asing agar mendapatkan upah yang tidak jauh dengan pekerja regular maupun non-reguler Jepang (Yu, 2024).

Keuntungan dan Kekurangan Bagi Bisnis Untuk Penerapan Sistem *Ikusei Shurou*

Berdasarkan informasi yang disampaikan Ueda (2025) bahwa kentungan yang didapat para pekerja asing antara lain: (1) memungkinkan bekerja jangka panjang, (2) memudahkan transisi ke status keterampilan tertentu, dan meningkatkan peluang pekerja untuk dapat terus bekerja di Jepang dan bahkan setelah masa visa tiga tahun pekerja berakhir, (3) Jika seorang pekerja memperoleh status tokutei ginou No. 1, akan dapat tinggal di Jepang hingga lima tahun, (4) bahkan jika memperoleh status magang tokutei ginou No. 2, akan dapat membawa keluarga mereka ke Jepang.

Dalam sistem Ikusei Shūrō mengharuskan pelamar lulus ujian kemahiran bahasa Jepang tingkat tertentu, hal ini akan meringankan perusahaan dalam mengajarkan dasar-dasar bahasa Jepang kepada orang asing yang mereka pekerjakan, karena akan membuat instruksi kerja dan komunikasi sehari-hari berjalan lebih lancar.

Sistem baru ini dapat mencegah adanya ketenagakerjaan illegal. Organisasi baru yang disebut kanri shien kikan atau organisasi pendukung pengawasan akan dibentuk untuk memastikan bahwa orang asing dapat bekerja dengan baik, dan dalam sistem manajemen yang lebih ketat. Organisasi pendukung pengawasan ini melakukan

audit eksternal secara berkala, sehingga memudahkan pencegahan pekerjaan ilegal (bekerja di luar pekerjaan yang ditentukan atau bekerja tanpa izin). Sistem ini juga akan memudahkan perusahaan untuk merekrut pekerja asing dengan tenang. Jika terjadi masalah yang tidak terduga selama bekerja, organisasi pendukung pengawasan akan memberikan dukungan untuk menciptakan lingkungan yang aman, di mana baik perusahaan maupun pekerja asing dapat bekerja dengan lebih tenang.

Walaupun banyak keuntungannya sistem ini juga memiliki kekurangan, seperti meningkatnya biaya perekrutan. Berdasarkan sistem ikusei shurou, perusahaan diharuskan menanggung sebagian biaya perjalanan pekerja asing dan biaya yang dibayarkan kepada agen pengirim, sehingga biaya awal mungkin lebih tinggi dibandingkan biaya untuk sistem pelatihan tokutei ginou. Kemungkinan akan ada biaya perjalanan dan biaya lainnya yang dapat mencapai sekitar 500.000 yen per orang. Perusahaan juga harus menyadari bahwa biaya yang terkait dengan persiapan dan pelatihan karyawan baru akan meningkat.

Selain adanya risiko perubahan pekerjaan atau transfer. Ada aturan dalam sistem ini jika pekerja asing telah bekerja di perusahaan yang sama selama lebih dari satu tahun, pekerja asing dapat berganti pekerjaan atau pindah ke perusahaan lain. Hal ini dapat mengakibatkan bakat yang sudah dikembangkan dengan kerja keras pindah ke perusahaan lain.

Perpindahan seseorang ke perusahaan lain yang menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih baik menimbulkan kekhawatiran bahwa akan menjadi lebih sulit bagi perusahaan asal untuk mengamankan pasokan sumber daya manusia yang stabil. Karenanya penting bagi perusahaan asal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan tunjangan karyawan yang menarik untuk dapat mempertahankan bakat dan kerampilan yang sudah pekerja terima selama di perusahaan tersebut.

Dengan demikian, perusahaan perlu merancang cara untuk mencegah hilangnya bakat ini, karena sistem Ikusei Shūrō memudahkan karyawan untuk berganti pekerjaan atau pindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, Ueda (2025) berpendapat sistem Ikusei Shūrō dirancang untuk memperbaiki kesenjangan antara kenyataan dan sistem pelatihan teknis, yang telah diidentifikasi

sebagai masalah. Aturan yang lebih rinci terkait di mana pekerja asing dapat dengan lancar meningkatkan keterampilan mereka saat bekerja di Jepang, masih menunggu peraturan menteri yang berwenang (Ueda, 2025).

Kesimpulan

Program Ikusei Shūrō yang saat ini sedang menjadi perbicangan di parlemen Jepang memang belum bisa di pastikan akan berjalan sesuai dengan harapan. Namun upaya ini merupakan upaya penyelamatan wajah pemerintah Jepang di dunia internasional agar tidak lagi mendapatkan kesan sebagai program 'perbudakan' seperti yang banyak di kritisi oleh masyarakat Jepang dan juga masyarakat internasional. Upaya ini tentunya bisa di berikan apresiasi dengan adanya perbedaan mendasar dari program yang ada sebelumnya. Pada program magang teknis, peserta magang teknis tidak dapat dengan mudah berpindah perusahaan penempatan sesuai keinginan. Namun dalam program Ikusei Shūrō yang baru, peserta akan dengan mudah berpindah perusahaan. Dengan adanya skema ini, tentunya bisa memperkecil kemungkinan eksploitasi yang sering di hadapi oleh tenaga kerja asing. Salah satu alasan yang umum di hadapi oleh tenaga kerja asing sehingga ingin untuk berpindah perusahaan ialah terdapatnya eksploitasi atau pelanggaran hak asasi manusia. Bagi yang mampu bertahan, ia akan bertahan sampai program selesai atau sampai modal 'hutan' yang dimiliki telah di lunasi. Bagi yang tidak mampu bertahan memilih untuk melarikan diri dari perusahaan dan menjadi pekerja ilegal. Peningkatan kemampuan bahasa Jepang dalam program Ikusei Shūrō ini, merupakan hal yang sangat positif. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengalaman peserta magang teknis menganalisis pintu masuk terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja asing ialah minimnya kemampuan berbahasa Jepang. Sehingga peningkatan kemampuan berbahasa ini mampu menjadi pemecahan masalah maraknya eksplotasi yang banyak di alami oleh tenaga kerja asing.

DAFTAR PUSTAKA

Globe the Asahi Shimbun. (2022, February 3). 「ろっ骨 3 本折られた」ベトナム人技能実習 生が訴えた暴行被害とは 取材で詳細語る["Three broken ribs’ ’ Vietnamese technical intern trainee complained of assault, detailed interview]. https://globe.asahi.com/article/14535788

Hatate, A. (2022). 技能実習制度の構造的問題～ 引き続く人権侵害の背景 ～ [Structural Problems of the Technical Intern Training Program ~Background of Continued Human Rights Violations~]. https://migrants.jp/user/media/ijuuren/page/news/pdf/abolishtitp/220318-akirahatate.pdf

Immigration Services Agency of Japan. (n.d.). 在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表】[Statistics of Foreign Residents (formerly Registered Foreigners Statistics)]. Retrieved July 1, 2022, from https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html

Jikyo, T., & Hayashi, T. (2024). 外国人技能実習生を対象とした異文化コミュニケーションの活動報告とその展望.pdf. 芦屋大学論叢, 82. https://www.ashiya-u.ac.jp/outline/research/20240228l01/

JITCO. (n.d.). What is the Technical Intern Training Program? Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization. Retrieved January 20, 2020, from https://www.jitco.or.jp/en/regulation/index.html

MHLW. (2024a). 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和６年 10 月末時点. Mhlw.Go.Jp. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html#:~:text=外国人労働者数は 2%25252C302%25252C587 人で前年

MHLW. (2024b). 外国人技能実習生の実習実施者に対する令和４年の監督指導、送検等の状況を公表します. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34487.html

MHLW. (2024c). 育成就労制度の概要. In MHLW. https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301676.pdf

Ministry of Health Labor and Welfare. (2022). 技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況（令和３年）[Status of supervision and guidance, referral to prosecutions, etc. for technical intern trainees (2021)]. Ministry of Health Labor and Welfare. https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/fiber/ginoujisshukyougikai/180323/3_mhlw-genjyoukadai.pdf

Ministry of Internal Affairs and Communications. (2012). 技能実習生の受入れ制度の概要等[Outline of the system for accepting technical intern trainees, etc. https://www.soumu.go.jp/main_content/000219630.pdf

Ministry of Justice. (2022). 技能実習生の失踪者数の推移（平成２５年～令和３年）[Number of missing technical intern trainees (2013-2021)]. Ministry of Justice. https://www.moj.go.jp/isa/content/001362001.pdf

Ministry of Justice Japan. (2022). 【第１表】 国籍・地域別 在留外国人数の推移 [[Table 1] Changes in the number of foreign residents by nationality/region]. https://www.moj.go.jp/isa/content/001370057.pdf

MOJ. (2023). 最終報告書-技能実習制度及び特定技能制度の在り方. https://www.moj.go.jp/isa/content/001407013.pdf

NHK. (2025, March 11). 外国人材「育成就労制度」運用の基本方針を 閣議決定. NHK. https://www3.nhk.or.jp/news/html/20250311/k10014745931000.html

Onuki, H. (2023). Informalization and Temporary Labor Migration: Rethinking Japan's Technical Intern Training Program From a Denationalized View. Critical Sociology, April 2014. https://doi.org/10.1177/08969205231209535

Rustam, M. R. (2023). Violence, Silence and Vulnerabilities of Migrant Workers in Japan: A Study of Indonesian Technical Intern Trainees in Japan [Hiroshima University]. https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/00054289

Tomoya, S. (2024). 「育成就労」制度の創設 人権保護と人材育成、それからステルス移民？.pdf. https://www.nli-research.co.jp/files/topics/78810_ext_18_0.pdf?site=nli

Ueda. (2025). 【2025 年最新】育成就労制度とは？初心者向けに分かりやすく解説｜メリット・デメリットと制度概要. Rikuaji. https://rikuaji.com/1454

Yahoo! Japan. (2022, October 3). 孤立出産した技能実習生が逮捕「日本の深い闇」、「妊娠を誰にも告げることができなかった」[Technical intern trainee who gave birth isolatedly arrested "Japan's deep darkness", "I could not tell anyone about my pregnancy "]. https://news.yahoo.co.jp/articles/1a30234bd6143a22fc48a6551abe4db3da27fdc4

Yu, K. (2024). 日本における外国人と 日本人の賃金格差 制度は何を 目指すべきか. 連合総研レポート, 37(1), 18 - 23. https://doi.org/https://doi.org/10.60208/rengosokendio.37.1_18

Yusy, W. (2022). “No Time To Be Sick:” Precarious Cycle of the Indonesian Technical Internship Trainee Program/ TITP from Pre-Departure to Destination Country in Japan. Ritsumeikan Kokusai Chiiki Kenkyu, 54, 41–62. https://doi.org/http://doi.org/10.34382/00016041