

**“UPAYA PENINGKATAN STANDAR KOMPETENSI PEKERJA
MIGRAN INDONESIA KE JEPANG (STUDI KASUS: BALAI BESAR
PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MAKASSAR)”**



SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Departemen
Ilmu Hubungan Internasional*

Oleh:

Andi Sarmila S. Hafid

E061201023

**DEPARTEMEN ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL : UPAYA PENINGKATAN STANDAR KOMPETENSI PEKERJA
MIGRAN INDONESIA KE JEPANG (STUDI KASUS: BALAI
BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS
(BBPVP) MAKASSAR)

N A M A : ANDI SARMILA S. HAFID

N I M : E061201023

DEPARTEMEN : ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Makassar, 02 September 2024



Mengetahui :

Pembimbing I,

Drs. H.M. Imran Hanafi, MA, M.Ec.
NIP. 196307041988031001

Pembimbing II,

Ishaq Rahman, S.IP, M.Si
NIP. 197210282005011002

Mengesahkan :

Plt. Ketua Departemen Hubungan Internasional,

Prof. Dr. Phil. Sukni, S.IP, M.Si.
NIP. 197508182008011008

HALAMAN PENERIMAAN TIM EVALUASI

JUDUL : UPAYA PENINGKATAN STANDAR KOMPETENSI PEKERJA
MIGRAN INDONESIA KE JEPANG (STUDI KASUS: BALAI
BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS
(BBPVP) MAKASSAR)

N A M A : ANDI SARMILA S. HAFID

N I M : E061201023

DEPARTEMEN : ILMU HUBUNGAN INTERNASIONAL

FAKULTAS : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Telah diterima oleh Tim Evaluasi Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Departemen Ilmu Hubungan Internasional pada hari Senin, 26 Agustus 2024.



Ketua : Agussalim, S.IP, MIRAP

Sekretaris : Abdul Razaq Z Cangara, S.IP, M.Si, MIR

Anggota : 1. Drs. H.M. Imran Hanafi, MA, M.Ec

2. Ishaq Rahman, S.IP, MA

3. Nur Isdah, S.IP, MA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andi Sarmila S. Hafid
NIM : E061201023
Program Studi : Ilmu Hubungan Internasional
Jenjang : S1

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini dengan judul: **“Upaya Peningkatan Standar Kompetensi Pekerja Migran Indonesia ke Jepang (Studi Kasus: Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar)”** merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 1 Agustus 2024

Andi Sarmila S. Hafid

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah ﷻ atas limpahan rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat merampungkan penyusunan skripsi dengan judul “Upaya Peningkatan Standar Kompetensi Pekerja Migran ke Jepang (Studi Kasus: Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar) yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad ﷺ, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju cahaya Islam yang terang benderang. Semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan meskipun penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga kritik dan saran yang konstruktif penulis harapkan agar dapat mengembangkan skripsi ini dengan lebih baik dan lebih bermanfaat bagi para pembaca.

Selain itu penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari doa, bantuan, dan bimbingan dari semua pihak yang terlibat. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah** ﷻ yang senantiasa memberikan penulis limpahan rahmat dan hidayah serta pertolongan-Nya hingga saat ini yang selalu penulis syukuri. Penulis merasa sangat bersyukur atas segala bimbingan dan kemudahan yang telah diberikan oleh Allah ﷻ hingga saat ini termasuk setiap langkah dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Orang tua penulis tercinta **Etta Andi Syukri** dan **Mama Saridah, S. Pd., Ing.** Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala doa, dukungan, pengorbanan, dan kasih sayang yang tiada henti. Setiap keputusan yang penulis ambil tentunya tidak lepas dari doa dan dukungan orang tua. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis bersyukur dan berterima kasih atas semua yang telah Mama dan Etta berikan. *Baarakallahu fikum* dan semoga segala kebaikan Mama dan Etta mendapat balasan berupa limpahan rahmat dan ridha dari Allah ﷻ di dunia dan akhirat. Dan juga semoga

penulis dapat membawa kebaikan dan kebahagiaan di dunia maupun di akhirat untuk Mama dan Etta, *aamiin*.

3. Keluarga yang penulis sayangi. Kakak-kakak penulis yang semuanya *InSyaaAllah* baik hati dan dermawan **Adi** dan istri, **Jaya**, **Acci** dan suami, dan **Agung** yang telah banyak membantu penulis. Keponakan yang penulis sayangi yang sementara baru ada dua, yaitu **Ayesha** dan **Hanim**. Keluarga besar dari Etta dan Mama, khususnya **P. Basri & P. Semmi** sekeluarga selaku om dan tante yang juga telah banyak berkontribusi terutama selama masa perkuliahan penulis. *Baarakallahu fiikum* dan semoga Allah ﷻ senantiasa melimpahkan rahmat dan ridha-Nya kepada kalian semua baik di dunia maupun di akhirat, *aamiin*.
4. Ketua Departemen Ilmu Hubungan Internasional, Bapak **Prof. H. Darwis, MA., Ph.D.** yang telah memberikan arahan dan fasilitas selama penulis menempuh pendidikan di departemen ini. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Dosen Pembimbing, Bapak **Drs. H. M. Imran Hanafi, MA., M.Ec.**, dan Bapak **Ishaq Rahman, S.IP., M.Si.** yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Saran dan kritik serta motivasi yang diberikan sangat berharga bagi penulis dalam merampungkan skripsi ini. *Baarakallahu fiikum* dan semoga ilmu, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan dapat bernilai pahala dan kebaikan di sisi Allah ﷻ, *aamiin*. Tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran Dosen Departemen Ilmu Hubungan Internasional, yaitu Bapak **Drs. Patrice Lumumba, MA.**, Bapak **Alm. Drs. Aspiannor Masrie, M.Si.**, Bapak **Drs. H. Husain Abdullah, M.Si.**, Bapak **Drs. Munjin Syafik Asy'ari, M.Si.**, Ibu **Seniwati, S.Sos., M.Hum., Ph.D.**, Bapak **Agussalim, S.IP., MIRAP.**, Ibu **Pusparida Syahdan, S.Sos., M.Si.**, Bapak **Burhanuddin, S.IP., M.Si.**, Bapak **Muhammad Nasir Badu, Ph.D.**, Bapak **Dr. Adi Suryadi B, M.A.**, Kak **Ashry Sallatu, S.IP., M.Si.**, Kak **Aswin Baharuddin, S.IP., MA.**, Kak **Bama Andika Putra, S.IP., M.IR.**, Kak **Nurjannah Abdullah, S.IP., MA.**, Kak **H. Abdul Razaq Z.**

Cangara, S.IP., M.IR., Kak Biondi Sanda Sima, S.IP., M.Sc.,L.LM., Kak Atika Puspita Marzaman, S.IP, MA., dan Kak Mashita Dewi Tidore, S.IP., MA.

5. Staf Departemen Ilmu Hubungan Internasional, **Ibu Rahma, Pak Ridho** dan **Kak Salni** yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis, terutama terkait pengurusan berkas dan administrasi. *Baarakallhu fiikum* dan semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan berupa pahala dan kebaikan dari Allah ﷻ, *aamiin*.
6. Kepada sobat rantau penulis, yaitu **Putri** sebagai delegasi Batam, dan **Deis** sebagai delegasi Luwuk Banggai. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan juga pengalaman baru yang seru selama di Makassar khususnya di akhir masa perkuliahan. *Baarakallahu fiikunna* dan semoga semua rencana baik yang telah diagendakan bersama segera diwujudkan Allah ﷻ dan tidak hanya menjadi sebatas wacana saja, *aamiin*.
7. Kepada sahabad penulis, yaitu **Andi Utti** dan **Andi Fio**. Terima kasih sudah menjadi *bestie* sampai sekarang meskipun jarang bertemu. *Baarakallahu fiikunna* dan semoga Allah ﷻ senantiasa menjaga hubungan kita semua dan saling memberikan manfaat di dunia maupun di akhirat, *aamiin*.
8. Kepada sobat unggulan **Tiara** dan **Sliana**, serta juga teman baru penulis **Lili**. Terima kasih atas segala bantuan dan kebaikannya. *Baarakallahu fiikunna* dan semoga Allah ﷻ senantiasa menjaga hubungan kita semua dan saling memberikan manfaat di dunia maupun di akhirat, *aamiin*.
9. Kepada teman-teman ‘Pejuang S.IP’, yaitu **Vioeren, Dina, Firza, Alfi**, dan **Fira**. Terima kasih atas segala bantuannya selama masa perkuliahan penulis. Semoga ke depannya kita bisa menjadi pribadi yang lebih baik dan sukses, *aamiin*.
10. Kepada teman-teman KKNT Penerapan Halal Gel. 110 Posko 2 Ujung Sabbang, khususnya **Fiona, Afdha**, dan **Meisya**. *Baarakallahu fiikum* dan terima kasih atas segala kebersamaan dan pengalaman serunya selama masa KKN penulis. Semoga ke depannya kita bisa menjadi pribadi yang lebih baik dan sukses, *aamiin*.

11. Kepada teman-teman angkatan HI Unhas 2020 yakni **Alter** yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah membantu penulis selama masa perkuliahan. Semoga teman-teman semua diberikan kesuksesan, *aamiin*.
12. Bapak **Andi Baso Apriadi** selaku Sub Koordinator Pelatihan Vokasi, Bapak **Nasir** selaku instruktur di BBPVP Makassar yang telah berkenan melakukan wawancara terkait kebutuhan penelitian penulis.
13. Terakhir kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik selama masa perkuliahan hingga masa pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

ABSTRAKSI

Andi Sarmila S. Hafid., 2024. E061201023. “UPAYA PENINGKATAN STANDAR KOMPETENSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA KE JEPANG (STUDI KASUS: BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MAKASSAR)”. Pembimbing I: Drs. H. M. Imran Hanafi, MA., M.Ec., Pembimbing II: Ishaq Rahman, S.IP., M.Si. Departemen Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh isu ketenagakerjaan Jepang yang mengalami depopulasi dan kekurangan tenaga kerja, sedangkan Indonesia memiliki angka demografi produktif yang tinggi namun belum diimbangi oleh ketersediaan lapangan kerja sehingga kedua negara melakukan kerja sama dalam penyaluran pekerja migran Indonesia ke Jepang. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk meninjau upaya peningkatan standar kompetensi pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di Jepang dengan berfokus pada studi kasus di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dengan menelaah berbagai sumber literatur yang kredibel, seperti jurnal, artikel, situs resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dan situs web di internet lainnya, serta kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan, dan wawancara mendalam dengan pihak BBPVP Makassar untuk selanjutnya dianalisis secara kualitatif deskriptif. Pada penelitian ini penulis akan mengulas mengenai kerja sama pemerintah Indonesia-Jepang dalam bidang ketenagakerjaan yang pada akhirnya menghasilkan kesepakatan yang dituangkan melalui program *Specified Skilled Worker* (SSW). Berdasarkan hal tersebut, BBPVP Makassar sebagai lembaga yang relevan dengan implementasi kesepakatan tersebut kemudian berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait seperti AP2LN yang juga merupakan *Sending Organization* (SO) untuk berupaya memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan untuk pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di Jepang termasuk yang menggunakan visa SSW. Adapun temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa secara umum upaya yang dilakukan BBPVP Makassar memperlihatkan hasil yang positif melalui penyelenggaraan program pelatihan keterampilan teknis, kemampuan bahasa, dan pemahaman mengenai etika dan budaya kerja di Jepang.

Kata kunci: BBPVP Makassar, *Specified Skilled Worker* (SSW), Pekerja Migran Indonesia

ABSTRACT

Andi Sarmila S. Hafid., 2024. E061201023. “UPAYA PENINGKATAN STANDAR KOMPETENSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA KE JEPANG (STUDI KASUS: BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BBPVP) MAKASSAR)”. Pembimbing I: Drs. H. M. Imran Hanafi, MA., M.Ec., Pembimbing II: Ishaq Rahman, S.IP., M.Si. Departemen Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

This research is based on the issue of Japan's employment which is experiencing depopulation and labor shortages, while Indonesia has a high number of productive demographics but has not been matched by the availability of jobs so that the two countries cooperate in the distribution of Indonesian migrant workers to Japan. Specifically, this study aims to review efforts to improve the competency standards of Indonesian migrant workers who will work in Japan by focusing on a case study at the Makassar Vocational and Productivity Training Center (BBPVP). This research applies a qualitative method using data collection techniques through a literature study by reviewing various credible literature sources, such as journals, articles, official websites of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, and other internet websites, as well as a review of relevant previous studies, and in-depth interviews with BBPVP Makassar to be analyzed qualitatively descriptively. In this research, the author will review the Indonesia-Japan government cooperation in the field of employment which ultimately resulted in an agreement outlined through the Specified Skilled Worker (SSW) program. Based on this, BBPVP Makassar as an institution relevant to the implementation of the agreement then coordinates with related parties such as AP2LN which is also a Sending Organization (SO) for the SSW program.

Keywords: BBPVP Makassar, Specified Skilled Worker (SSW), Indonesian Migrant Worker

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PENERIMAAN TIM EVALUASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
E. Kerangka Konseptual	11
1. Pekerja Migran	11
2. Kerja Sama Bilateral dalam Bidang Tenaga Kerja	15
F. Metode Penelitian	18
1. Tipe Penelitian	18
2. Jenis dan Sumber Data	19
3. Teknik Pengumpulan Data	19
4. Teknik Analisis Data	20
5. Metode Penulisan	21
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	22
A. Pekerja Migran	22
B. Kerja Sama Bilateral dalam Bidang Tenaga Kerja	32
C. Penelitian Terkait	36

BAB 3 GAMBARAN UMUM.....	37
A. Kerja Sama Indonesia-Jepang dalam Bidang Ketenagakerjaan.....	37
1 Isu Ketenagakerjaan di Indonesia.....	37
2 Isu Ketenagakerjaan di Jepang.....	47
3 Isu-isu dalam Hubungan Indonesia-Jepang dalam Bidang Tenaga Kerja.....	52
B. Pekerja Berketerampilan Spesifik (<i>Specified Skilled Worker</i> - SSW).....	56
C. Peran Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) dalam Menyiapkan Pekerja Migran Terlatih.....	62
1) Sejarah Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP).....	64
2) Program-Program Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP).....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Kebijakan Jepang terkait program <i>Specified Skilled Worker</i> (SSW).....	72
B. Upaya BBPVP Makassar untuk Memenuhi Standar Kompetensi <i>Specified Skilled Worker</i> (SSW) di Jepang.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Penduduk Usia Kerja Berdasarkan Pendidikan yang Ditamatkan	39
Tabel 2: Upah Perjam Menurut Tingkat Pendidikan	41
Tabel 3: Kuota SSW Per Akhir Juni 2022	57
Tabel 4: Tingkatan <i>Japanese Language Proficiency Test</i> (JLPT).....	88

DAFTAR BAGAN

Bagan 1: Kerangka Konseptual.....	11
-----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Penduduk Bekerja di Kegiatan Formal/Informal	42
--	----

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1: Total Pekerja Asing di Jepang Setiap Tahun.....	48
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu masalah yang saat ini paling mendesak di Jepang ialah krisis demografi. Hal ini menyebabkan populasi menurun dengan cepat yang diiringi dengan konsekuensi yang luas termasuk untuk tenaga kerja, ekonomi, hingga sistem kesejahteraan di Jepang. Terjadinya peningkatan masyarakat kategori lanjut usia sehingga menimbulkan kemerosotan jumlah populasi pekerja lokal usia produktif atau disebut sebagai depopulasi mengakibatkan Jepang mengalami krisis sumber daya manusia.

Depopulasi di Jepang memberikan dampak besar terhadap beberapa aspek termasuk ekonomi dan bidang ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh tenaga kerja lokal mumpuni yang menjadi salah satu motor penggerak sektor ekonomi kian menurun. Dalam menanggapi isu tersebut, Jepang sebagai salah satu negara maju dengan skala demografi yang rendah kemudian bekerjasama dengan negara-negara lain termasuk Indonesia sebagai bentuk kebijakan untuk menyediakan sumber daya manusia dalam mencegah dan mengatasi terjadinya stagnansi ekonomi di Jepang. (Martin, 2022).

Di sisi lain Indonesia merupakan salah satu negara dengan skala demografi yang tinggi, namun penyediaan lapangan kerja untuk masyarakat masih terbatas. Bahkan Indonesia diprediksi akan menghadapi bonus

demografi di tahun 2030-2040, yaitu diperkirakan total penduduk usia produktif akan mencapai lebih dari 60% dibandingkan dengan usia non-produktif. Dari aspek sumber daya manusia tentunya hal tersebut berpotensi memberikan dampak positif, namun juga dapat berdampak negatif apabila pemerintah tidak dapat mengimbangi bonus demografi tersebut dengan kebijakan-kebijakan peningkatan lapangan kerja dan SDM yang tepat. (Nur, 2023). Oleh karena itu sudah sepatutnya program-program yang digagas sebagai persiapan dalam menghadapi bonus demografi termasuk penyediaan lapangan kerja tentunya harus diimbangi dengan peningkatan kualitas masyarakat agar menjadi SDM Indonesia yang mumpuni.

Dari kedua fenomena tersebut kemudian melahirkan kesepakatan bilateral antara kedua negara dalam bidang ketenagakerjaan yang didasarkan pada 2 skema, yaitu program *Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA) dan *Specified Skilled Worker* (SSW).

Kedua program tersebut menjadi salah satu strategi pemerintah Indonesia-Jepang untuk bersama-sama mengatasi isu ketenagakerjaan kedua negara. Isu-isu ketenagakerjaan di Indonesia diharapkan dapat teratasi melalui program tersebut yang salah satunya melalui terbukanya banyak kesempatan untuk Warga Negara Indonesia dalam mendapatkan pengalaman bekerja di luar negeri termasuk Jepang. Kemudian di sisi lain isu-isu ketenagakerjaan dan demografi di Jepang yang saat ini memerlukan banyak pekerja asing dari berbagai negara dalam rangka mengatasi *aging*

population dan *shortage* tenaga kerja diharapkan dapat ditanggulangi melalui program-program tersebut.

IJEPA secara garis besar menyediakan kerangka kerja ekonomi, namun dalam pelaksanaannya juga memfasilitasi pergerakan tenaga kerja Indonesia-Jepang dengan mencakup penyaluran pekerja migran. Program IJEPA telah berjalan selama 16 tahun yang dimulai pada tahun 2008. Meskipun IJEPA pada dasarnya berfokus pada ekonomi dan perdagangan, namun melalui program ini berbagai kesepakatan bilateral termasuk dalam bidang ketenagakerjaan dapat terbentuk sebagai bagian dari tindak lanjut untuk memperkuat kerja sama ekonomi Indonesia-Jepang. Kriteria yang tercantum sebagai syarat untuk calon pekerja migran yang ingin bekerja di Jepang melalui program ini yaitu diharuskan mempunyai pengetahuan serta pengalaman perawatan di negara asal, dan juga mampu berbahasa Jepang minimal sepadan N3+ untuk Vietnam, dan N5+ untuk Filipina dan Indonesia. Pada saat tiba di Jepang para pekerja migran masih diharuskan untuk meningkatkan kemampuan bahasa Jepang sembari melakukan pelatihan keperawatan sebelum bekerja di fasilitas kesehatan khusus lansia. Namun sebelumnya calon pekerja migran tersebut harus lulus ujian nasional agar dapat menjadi perawat lansia yang memiliki sertifikat sehingga dapat bekerja di Jepang. Lebih lanjut lagi mengenai peserta program ini dapat diketahui melalui pernyataan Menteri Ketenagakerjaan RI, Ida Fauziah bahwa pekerja migran Indonesia yang telah bekerja di Jepang sebanyak 3.080 khususnya sebagai *Nurse (Kangoshi)* dan *Careworker*

(*Kaigofukushi*), dengan 716 di antaranya berhasil meraih *Certified Careworker* dan *Registered Nurse* di Jepang. (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2021).

Pengiriman perawat Indonesia ke Jepang ini dimungkinkan melalui program G to G yang merupakan kelanjutan dari nota kesepahaman antara Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan *Japan International Corporation of Welfare Services* (JICWELS) tentang penempatan calon perawat (*Kangoshi*) dan *careworker* (*Kaigofukushi*) dari Indonesia ke Jepang. Kualifikasi profesi perawat yang akan dikirim ke Jepang haruslah perawat yang telah lulus program keperawatan di Indonesia, minimal D3 *careworker*, S1 perawat. Melalui program G to G yang tercakup dalam IJEPA, Jepang sepakat untuk memberikan dukungan berupa materi pendidikan kepada calon perawat dan *careworker* yang akan dikirim ke Jepang, setelah itu mereka akan melalui proses *screening* untuk menyatakan apakah mereka lolos klasifikasi atau tidak.

Selain itu dalam kerangka kerja IJEPA menyertakan kerja sama bilateral kedua pemerintah, serta menambahkan persyaratan kualifikasi, sertifikasi, izin praktik perawat, dan pelatihan lanjutan. Penerimaan perawat yang berasal dari Indonesia merupakan gagasan yang dibuat dalam rangka mencukupi kebutuhan tenaga perawat di Jepang serta membantu pemerintah Indonesia untuk dapat menyalurkan tenaga perawat Indonesia ke luar negeri. Dengan demikian penyaluran tenaga kerja ke Jepang ini menjadi

salah satu kebijakan pemerintah dalam menanggulangi keterbatasan lapangan kerja dan tingginya angka pengangguran di dalam negeri yang selaras dengan terbukanya prospek bekerja ke luar negeri salah satunya dalam bidang kesehatan di beberapa negara (Rolasta, 2022).

Ditambahkan pula bahwa dalam skema IJEPA menekankan pada 3 pilar dasar yaitu liberalisasi, fasilitasi, dan kerja sama. Sementara untuk tujuan dari IJEPA secara khusus memfokuskan pada peningkatan nilai perdagangan kedua negara, mendukung terjadinya peningkatan jumlah investasi Jepang di Indonesia, pengembangan industri dan teknologi, memperkuat keikutsertaan Indonesia dalam jaringan produksi regional hingga internasional, serta memberikan peningkatan dalam hal lapangan pekerjaan (Arishanti, 2019).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kerjasama IJEPA ini bersifat komprehensif sebab pembahasannya tidak hanya seputar liberalisasi perdagangan dan jasa selayaknya aturan umum dalam FTA. Namun IJEPA juga mencakup tentang strategi peningkatan migrasi pekerja (*movement of natural person*), yang dalam pelaksanaannya direalisasikan melalui penyaluran tenaga kerja *nurse* dan *careworker* ke Jepang. Strategi ini pada awalnya didiskusikan pada 2005 dalam *Join Study Meeting* (JSG) yang pada akhirnya menjadi kesepakatan yang disetujui sebab terjadinya depopulasi di Jepang, yaitu jumlah penduduk lansia kian dominan dan bahkan hampir dari seperlima dari total penduduk merupakan lansia sementara pertumbuhan tidak mengalami produktivitas (Intan, 2020). Oleh sebab itu penyaluran

pekerja migran melalui kerangka IJEPA merupakan salah satu upaya strategis yang diputuskan Jepang untuk menangani depopulasi di Jepang.

Kemudian pada 25 Juni 2019 kerja sama melalui program SSW disepakati di mana Indonesia hingga 5 tahun ke depan terhitung sejak penandatanganan *Memorandum of Cooperation on A Basic Framework for Proper Operation of the System Pertaining to Foreign Human Resources with the Status of Residence of Specified Skilled Worker* (MoC SSW) mendapatkan kuota sebanyak 70 ribu orang dari 345 ribu lebih tenaga kerja asing yang diperlukan pemerintah Jepang untuk dipekerjakan di berbagai sektor, antara lain manufaktur, keperawatan, penerbangan, konstruksi bangunan, industri perikanan, pertanian, restoran, industri elektronik, pemeliharaan mobil, industri bahan baku, kebersihan bangunan, perhotelan atau penginapan, industri mesin, hingga industri kelautan dan pembuatan kapal. MoC SSW tersebut memuat mengenai *Sending Organization (SO)*, *Accepting Organization (AO)*, uang pinalti, uang jaminan yang berasal dari lembaga perantara, serta hak asasi manusia mengenai ketenagakerjaan dalam program SSW (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2021).

Berdasarkan kerja sama bilateral tersebut pemerintah Jepang telah mengalokasikan anggaran khusus sebagai upaya dalam menghentikan laju fenomena depopulasi di Jepang melalui pelatihan pekerja asing di lembaga-lembaga pelatihan kerja, salah satunya Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) yang terdapat di berbagai wilayah. Adanya

fenomena depopulasi ini yang selaras dengan terbukanya prospek bagi pekerja asing dapat menarik minat generasi muda termasuk Indonesia yang tertarik bekerja di Jepang. Oleh karena itu pelatihan yang dibawah oleh pemerintah Indonesia (Kemnaker) dimaksudkan untuk mewujudkan terciptanya pekerja migran terlatih Indonesia dengan berfokus pada persiapan, pelatihan, hingga pengembangan keahlian dalam bidang-bidang tertentu sebagai bekal untuk nantinya bekerja di Jepang.

Secara umum beberapa balai pelatihan di Indonesia baik LPK, BLK, maupun BBPVP telah memfasilitasi pelatihan dalam bidang seperti perawatan kesehatan, konstruksi, hingga teknik. Balai pelatihan menawarkan pelatihan dalam bentuk teknis maupun pemahaman budaya dan bahasa negara tujuan sehingga nantinya dapat memudahkan para pekerja migran untuk beradaptasi di lingkungan sosial dan tempat kerjanya di luar negeri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat tentunya menjadi salah satu acuan dalam meningkatkan standar pelatihan yang disediakan kepada calon pekerja migran sehingga semakin komprehensif termasuk mengenai hak dan perlindungan pekerja migran yang meliputi keadilan terhadap hak upah, jam kerja yang wajar, informasi terkait hukum ketenagakerjaan di negara penerima, serta hak medis.

Kehadiran para pekerja migran terlatih yang telah melalui proses pelatihan dan seleksi khusus dimanfaatkan oleh banyak perusahaan Jepang untuk mendukung kualifikasi pekerja internasional yang memiliki kecakapan multi bahasa dengan menawarkan gaji yang tinggi. (Muto,

1993). Dengan demikian balai-balai pelatihan tersebut memegang peranan dalam membantu menjaga dan meningkatkan kualitas pekerja migran terlatih Indonesia serta dapat memproteksi hak-hak para pekerja sembari mencukupi kebutuhan negara penerima tenaga kerja asing.

Pada tahun 2019 Balai Latihan Kerja (BLK) di seluruh Indonesia telah menyebar sebanyak 303 unit dengan spesifikasi sebanyak 19 BLK merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Pusat (UPTP), sementara 284 BLK merupakan Unit Pelaksanaan Teknik Daerah (UPTD) yang dimiliki pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota. (Mahdiyah, 2019). Salah satu UPTP BLK yang kemudian berubah status menjadi BBPVP, yaitu BBPVP Makassar, Sulawesi Selatan yang bertugas untuk mengadakan pelatihan kerja, uji kompetensi, dan sertifikasi, serta kerja sama antar lembaga di bidang pelatihan kerja industri (Fadhil, 2016). BBPVP menjadi bagian krusial dari strategi pemerintah Indonesia dalam mempersiapkan calon pekerja migran yang akan berangkat ke luar negeri. Salah satunya adalah BBPVP Makassar yang telah menjadi lembaga pelatihan kompetensi yang digunakan untuk melatih keterampilan teknis kepada calon pekerja migran sebelum bekerja ke luar negeri sehingga dapat memenuhi kualifikasi negara penerima.

Dilihat dari isu terkait ketenagakerjaan yang dihadapi pemerintah Indonesia-Jepang, penulis ingin meneliti mengenai bagaimana kedua negara mengatasi isu tersebut dengan manfaat ganda melalui kerja sama bilateral dalam bidang ketenagakerjaan yang direalisasikan dengan menyalurkan

pekerja migran Indonesia yang telah mendapatkan pelatihan di BBPVP Makassar untuk bekerja di Jepang.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Secara umum kerja sama Indonesia-Jepang dalam bidang ketenagakerjaan terdiri dari dua skema, yaitu berdasarkan IJEPA dan SSW. Namun, dalam penelitian ini akan berfokus pada kerja sama Indonesia-Jepang dalam bidang ketenagakerjaan berdasarkan pada skema SSW periode pertama terhitung sejak disahkannya pada tahun 2019 hingga tahun 2024 dan merupakan kebijakan keimigrasian terbaru Jepang yang mengatur mengenai pekerja migran yang bekerja di Jepang. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagaimana kebijakan Jepang terkait program *Specified Skilled Worker* (SSW)?
- 2) Bagaimana upaya BBPVP Makassar untuk memenuhi standar kompetensi *Specified Skilled Worker* (SSW) di Jepang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian, yaitu

- 1) Untuk mengetahui kebijakan Jepang terkait program *Specified Skilled Worker* (SSW).
- 2) Untuk mengetahui upaya BBPVP Makassar untuk memenuhi standar kompetensi *Specified Skilled Worker* (SSW) di Jepang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca utamanya untuk mahasiswa program studi ilmu hubungan internasional berupa penggambaran mengenai kerja sama bilateral Indonesia-Jepang dalam bidang ketenagakerjaan terhadap peningkatan kompetensi pekerja migran Indonesia melalui BBPVP Makassar agar dapat memenuhi standar kualifikasi pekerja yang akan bekerja ke luar negeri termasuk Jepang.

2. Manfaat Praktis

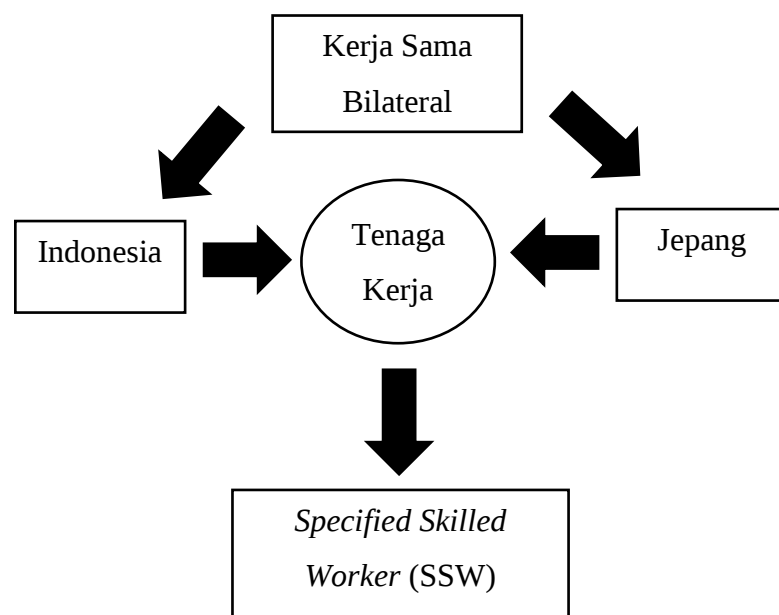
Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pembaca mengenai bagaimana kerja sama Indonesia-Jepang dalam bidang ketenagakerjaan dan peran BBPVP untuk berkontribusi pada peningkatan kompetensi pekerja migran Indonesia serta perlindungan hak para pekerja ketika bekerja di Jepang.
- 2) Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengetahuan akademik sebagai referensi untuk para pembaca yang bergerak di bidang disiplin ilmu hubungan internasional dalam memberikan informasi dan pengetahuan

tentang bagaimana pemerintah Indonesia-Jepang berupaya dalam mengatasi isu ketenagakerjaan kedua negara dengan mengadakan program kerja sama bilateral.

E. Kerangka Konseptual

Bagan 1: Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

1. Pekerja Migran

Masyarakat global yang meninggalkan negara asalnya dan bekerja sebagai pekerja migran tidak sedikit didasarkan pada alasan bahwa negara lain yang menjadi tujuannya dapat memberikan tawaran upah yang lebih tinggi. Perolehan upah yang jauh lebih tinggi di negara penerima tersebut mengundang asumsi positif para calon pekerja migran sehingga melakukan migrasi ke luar negeri salah satunya Jepang untuk mencari pendapatan.

Tren migrasi untuk mendapatkan pekerjaan pada dasarnya dapat menciptakan simbiosis mutualisme di kedua ujung jalur migrasi negara-negara yang terlibat. Hal tersebut dikarenakan kebanyakan negara-negara maju sedang mengalami penurunan penduduk terampil di berbagai bidang. Kondisi ini kemudian membuka peluang bagi negara-negara berkembang untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan tersebut yang dilakukan melalui pendidikan dan keterampilan sesuai standar kompetensi negara penerima. Maraknya migrasi dalam rangka mencari pekerjaan ke luar negeri disebabkan tingginya angka pengangguran terbuka yang salah satunya merupakan hasil dari ketidakseimbangan lapangan pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja produktif di Indonesia. Oleh karena itu kondisi demografi yang terus meningkat membuat suatu negara juga membutuhkan ketersediaan pangan, lahan perumahan, hingga lapangan kerja yang tinggi agar pertumbuhan penduduk dan kesempatan lapangan kerja menjadi selaras. Sehingga angka pengangguran dan kemiskinan yang tinggi dapat diminimalisir (Tjiptoherijanto, 2004).

Para pekerja migran menjadikan kegiatan migrasi sebagai model mata pencaharian sebab mayoritas migrasi dilakukan untuk tujuan ekonomi. Migrasi juga dapat dideskripsikan sebagai suatu hal yang dapat menekan angka populasi lansia dan ikut serta dalam melestarikan angkatan kerja di negara-negara maju pada level-level

yang memadai, serta dapat menekan angka pengangguran di beberapa negara berkembang.

International Labour Organization (ILO) memberikan definisi pekerja migran sebagai seseorang yang bermigrasi atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain guna untuk dipekerjakan oleh siapapun selain dirinya sendiri (Silmi Nurul Utama, 2021). ILO sebagai salah satu rezim internasional dalam konteks pekerja migran berperan dalam membentuk kerangka kerja untuk mengatur mobilitas tenaga kerja lintas batas, dan menjamin perlindungan hak-hak pekerja migran. Lebih lanjut lagi sesuai dengan ketentuan ILO 2004 yang diatur dalam *Convention* (No.1) of 1919 bahwa pekerja migran merupakan pekerja yang mempunyai standar waktu bekerja paling lama 48 jam per minggu dan 8 jam per hari (Putri, 2021). Kehadiran rezim internasional diharapkan dapat menciptakan aturan-aturan yang mengikat mengenai tata cara negara-negara dalam menangani isu-isu yang terkait dengan pekerja migran.

Adapun faktor yang mempengaruhi para pekerja migran melakukan migrasi ke suatu negara umumnya berputar pada faktor ekonomi, fisik, demografi, hingga kultural (Wahyuni, 2010). Lebih spesifik lagi bahwa migrasi internasional dilatarbelakangi oleh kesenjangan ekonomi antar negara maju dan berkembang, tingkat upah yang rendah, kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang layak di negara berkembang, sementara banyak peluang untuk

mendapatkan upah yang tinggi dan kesempatan kerja di negara yang menjadi tujuan para pekerja migran.

Mereka yang memutuskan untuk bekerja ke luar negeri biasanya mengalami kondisi di mana lapangan pekerjaan yang tersedia di negara asalnya masih kurang dan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih ketat menjadi faktor penarik bagi individu untuk menjadi pekerja migran. Selain itu ketersediaan lapangan kerja di negara lain baik di sektor formal maupun informal menarik minat individu dalam melakukan migrasi dengan tujuan memperoleh pekerjaan.

Terlebih lagi pasca pandemi covid-19 peminat pekerja migran kembali meningkat karena sebelumnya dibatasi pemberangkatannya. Peningkatan minat untuk menjadi pekerja migran selain dapat membantu meminimalisir angka pengangguran nyatanya juga dapat membantu menambah jumlah devisa negara.

Diperkirakan bahwa pada tahun 2050 jumlah populasi menua di Jepang akan terus meningkat hingga 38,8% yang tentunya akan memicu tekanan di berbagai program sosial pemerintah secara komprehensif (Sholihin, 2022). Oleh sebab itu Jepang berubah menjadi negara yang terbuka dalam hal kedatangan pekerja migran asing dari luar Jepang. Dalam kerja sama yang dilakukan pemerintah Indonesia-Jepang melalui penyaluran pekerja migran diharapkan mampu menjadi alternatif solusi dalam mengurangi tingkat

pengangguran di Indonesia sekaligus dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja asing di Jepang.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 merupakan regulasi pemerintah mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI/TKI). Aturan tersebut berisi tentang penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri yang kemudian menjadi upaya pemerintah dalam memperhatikan hak dan peluang yang sama bagi tenaga kerja dalam mendapatkan penghasilan dan pekerjaan yang layak. Adapun pelaksanaannya tetap menjunjung tinggi harkat, martabat, hak asasi manusia, serta perlindungan hukum dan pemerataan kesempatan kerja berdasarkan hukum nasional (Fikriansyah, 2023). Aturan tersebut merupakan salah satu bentuk komitmen pemerintah untuk melindungi pekerja migran Indonesia agar lebih komprehensif dan efektif. Suwanto (2003) menyatakan bahwa ketentuan yang mencakup jam kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan upah serta kesejahteraan semuanya dibuat dengan tujuan untuk menjamin kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi kepentingan pekerja dan juga perusahaan (Sulistiyono, 2021)

2. Kerja Sama Bilateral dalam Bidang Tenaga Kerja

Dalam kontestasi dunia internasional, kerja sama merupakan suatu hal yang umum dilakukan baik oleh negara berkembang maupun negara maju sebagai upaya dalam memenuhi kepentingan

nasional dan untuk mempertahankan eksistensinya. Kerja sama yang dijadikan sebagai konsep dalam penelitian ini ialah kerja sama bilateral antara Indonesia dan Jepang dalam bidang ketenagakerjaan.

Bilateralisme menyangkut interaksi atau kebijakan aksi bersama kedua negara yang mempunyai kepentingan dan sedang mengalami masalah serupa. Solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut dilakukan melalui perjanjian, perundingan, dan sebagainya yang dikenal sebagai kerja sama bilateral. Kerja sama yang ditandai dengan penandatanganan nota kesepahaman antar pemerintah negara-negara yang terlibat dilakukan untuk menunjang kekuatan nasional yang dimiliki masing-masing negara dalam rangka memenuhi kepentingan nasionalnya.

Dalam rangka memenuhi kepentingan nasional dan meningkatkan kemajuan suatu negara, diperlukan jalinan kerja sama antar satu negara dengan negara lain berdasarkan pertimbangan terhadap kebutuhan negara-negara yang terlibat. Secara spesifik, yaitu dalam bidang ketenagakerjaan menilai bahwa kerja sama bilateral sebagai kerja sama yang dilakukan oleh dua negara untuk mencapai tujuan bersama yang menitikberatkan pada dimensi penempatan dan perlindungan tenaga kerja. Selain itu diperlukan juga adanya kesesuaian antara aturan dan prosedur ketenagakerjaan kedua negara untuk memastikan agar standar kompetensi dan praktik ketenagakerjaan antara negara pengirim dan penerima dapat

berjalan harmoni. Sehingga diadakan program pelatihan sebagai bentuk upaya untuk mengembangkan dan memaksimalkan kompetensi tenaga kerja berdasarkan kebutuhan pasar tenaga kerja di negara penerima.

Selain itu istilah bilateral juga mengacu pada prinsip tradisionalnya, yaitu memperoleh dampak timbal balik antara dua negara yang terlibat. Hal ini selaras dengan pendapat dari Krisna (1993) yang menyatakan bahwa kerja sama bilateral dapat didefinisikan sebagai hubungan timbal balik yang disertai dengan adanya kepentingan yang menjadi dasar kesepakatan antara dua negara untuk saling berinteraksi dalam bidang tertentu (Utami, 2020). Oleh karena itu kerja sama bilateral dilihat sebagai kerja sama yang dapat bersifat mutualisme dan efektif. Sebab negara tidak mampu berdiri sendiri apabila hanya bertumpu pada sumber dayanya tanpa bantuan dari negara lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerja sama dalam bidang ketenagakerjaan sebagai suatu bentuk kolaborasi dengan kerangka kerja yang terstruktur dan terorganisir antara dua negara yang menyertakan kesepakatan dalam hal mengelola, memfasilitasi arus migrasi tenaga kerja, menaungi hak-hak pekerja, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja sehingga dapat memaksimalkan manfaat dalam sektor ekonomi dan sosial demi keuntungan bagi kedua negara.

Berdasarkan konteks penelitian ini, kerja sama yang terjalin antara Indonesia-Jepang dikarenakan adanya kesamaan tujuan, yaitu permintaan dan penawaran pekerja migran dengan keterampilan spesifik. Jepang yang saat ini tengah menghadapi krisis depopulasi yang berimbas pada menurunnya kuantitas tenaga kerja lokal kemudian melakukan kerja sama dengan Indonesia yang penyerapan tenaga kerjanya masih kurang akibat ketersediaan lapangan kerja yang belum merata. Kerja sama ini dilakukan melalui penandatanganan kesepakatan yang menetapkan syarat dan ketentuan, mulai dari migrasi tenaga kerja yang meliputi persyaratan visa, situasi dan kondisi lingkungan kerja, serta hak-hak para pekerja.

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kualitatif sebab dalam pembahasannya bersifat deskriptif dan dituangkan dalam bentuk uraian. Selain itu pertanyaan dalam penelitian ini berfokus pada pertanyaan bagaimana yang cenderung bersifat analisis. Selanjutnya hasil uraian tersebut diakhiri dengan penarikan kesimpulan melalui proses analisis. Tipe penelitian ini diharapkan dapat memberikan eksplanasi terkait fenomena yang terkait dengan masalah yang diteliti.

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam menyusun penelitian ini data yang digunakan adalah gabungan dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai sumber, mulai dari informasi langsung dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar, artikel, media sosial (*instagram* dan *youtube*), situs resmi pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia), jurnal, hingga penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

KBBI mendefinisikan data primer sebagai data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Sementara data sekunder didefinisikan sebagai data yang didapatkan secara tidak langsung dari objeknya, namun diperoleh seorang peneliti dari sumber lain baik dalam bentuk lisan maupun tulisan. Oleh karena itu data sekunder juga disebut sebagai sumber data yang telah ada sebelumnya yang digunakan para peneliti untuk menggenapi kebutuhan terkait penelitiannya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara (*interview*) dan telaah pustaka (*library research*):

- 1) Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab

dengan pihak terkait dan relevan dengan topik penelitian, yaitu pihak BBPVP Makassar. Dalam melakukan wawancara, peneliti akan membawa *guide interview* berupa pertanyaan-pertanyaan untuk pihak BBPVP Makassar secara langsung. Hasil dari wawancara tersebut kemudian akan diolah sehingga dapat menjadi sumber data primer terhadap topik penelitian.

- 2) Telaah pustaka (*library research*) merupakan teknik pengumpulan data dan informasi melalui penelusuran dari berbagai sumber literatur yang kredibel, seperti jurnal, artikel, situs resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan tema yang dibahas sehingga pengumpulan data tersebut dapat mendukung penelitian yang dilakukan.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kualitatif sebab dalam prosesnya analisis data dilakukan melalui variasi data dan informasi yang diperoleh kemudian digarap secara sistematis dan terperinci. Teknik analisis ini bertujuan guna membuat argumentasi secara faktual dan

sistematis yang diambil dari fenomena yang diteliti melalui teknik wawancara dan telaah pustaka.

5. Metode Penulisan

Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deduktif, yakni ulasan dalam penelitian ini diawali dengan mendeskripsikan fenomena secara umum dan selanjutnya dilakukan analisis serta menjelaskan kembali fenomena tersebut secara khusus.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pekerja Migran

Migrasi dapat diartikan sebagai suatu pergantian tempat tinggal baik dalam jangka panjang (permanen) ataupun semi permanen, di mana migrasi yang dilakukan oleh tenaga kerja merupakan salah satu wujud spesifik dari adanya kondisi perpindahan penduduk (Fikriansyah, 2023). Kegiatan migrasi ini dapat dikatakan sebagai salah satu isu kependudukan yang tidak hanya dialami oleh Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, namun juga dapat dialami oleh negara maju. Masalah kependudukan ini pada akhirnya dapat berakibat pada sektor ekonomi seiring dengan ketidakmampuan suatu negara dalam menangani pertumbuhan penduduk yang tidak seimbang dengan ketersediaan pangan, lahan perumahan, hingga lapangan kerja. Sebab ketidakseimbangan tersebut dapat mengakibatkan angka pengangguran dan kemiskinan semakin melonjak (Tjiptoherijanto, 2004).

Migrasi internasional berkaitan erat dengan adanya kesenjangan ekonomi antar negara, rendahnya pemberian upah, sulitnya masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak khususnya di negara yang sedang berkembang yang selaras dengan tersedianya peluang kerja dan didukung oleh pemberian tingkat upah yang tinggi di negara penerima pekerja migran.

Situasi dan kondisi tersebut semakin meneguhkan tekad masyarakat melakukan migrasi internasional untuk menjadi pekerja migran.

Adapun negara-negara yang mayoritas menjadi penempatan pekerja migran Indonesia, yaitu Arab Saudi, Singapura, Malaysia, Hongkong, Korea Selatan, Jepang, dll (Fikri, 2022). Selain alasan upah yang tinggi, para pekerja migran juga bermaksud agar mendapatkan status sosial yang lebih tinggi sehingga diharapkan dapat membawa perubahan terhadap kehidupan yang lebih baik. Standar minimum pendidikan serta keterampilan yang belum mumpuni yang ditetapkan di Indonesia juga menjadi salah satu sebab semakin sempitnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan sehingga angka pengangguran kian meningkat.

Menurut Spitzer (2016) bahwa program penempatan pekerja migran dapat mendatangkan manfaat yang superior, yakni memperkuat hubungan antar negara yang terlibat dalam kerja sama ketenagakerjaan (negara pengirim dan negara tuan rumah/penerima), memicu terciptanya pengalaman kerja hingga alih teknologi, serta dapat menambah pembayaran devisa (neraca pembayaran negara), dan tentunya dapat memajukan kesejahteraan keluarga pekerja migran yang dapat dinilai dari penerimaan gajinya. (Suryadi, 2022).

Dengan demikian migrasi para pekerja migran pada kenyataannya dapat menyuguhkan dampak negatif maupun positif bagi negara. Sebagai contoh untuk dampak positifnya ialah dapat menaikkan jumlah devisa negara sebab kontribusi berupa devisa yang berasal dari pekerja migran ke

Indonesia terbilang cukup signifikan dalam memutar roda perekonomian domestik, yaitu uang yang dikirim (remitansi) setiap tahunnya dapat menyentuh angka ratusan triliun rupiah.

Mengutip laporan dari Bank Indonesia terkait remitansi tenaga kerja Indonesia berdasarkan negara tujuannya, mereka telah berkontribusi pada devisa sebanyak 9,71 miliar USD terhitung selama periode 2022. Di mana jumlah ini masih lebih rendah jika dibandingkan pada saat sebelum pandemi Covid-19 yang mampu menyentuh angka 11,44 miliar USD tepatnya pada tahun 2019. Kemudian pada kuartal III-2023, tercatat bahwa remitansi mencapai 2,73 miliar USD atau meningkat 11,5 % secara tahunan. Sementara secara tahun kalender sampai kuartal III-2023, melalui remitansi PMI sumbangan devisa telah menembus 7,97 miliar USD atau naik hingga 11,1 % dibanding dengan tahun lalu pada periode yang sama (Primantoro, 2023).

Namun di sisi lain dampak negatif juga dapat terlihat pada banyaknya kejadian penyalahgunaan hingga pemerasan yang dialami para pekerja migran, akan tetapi hal tersebut nyatanya tidak menurunkan minat sebagian masyarakat untuk tetap bekerja menjadi pekerja migran. Oleh karena itu pekerja migran juga dapat dideskripsikan sebagai komunitas para pekerja yang rawan terhadap problematika ketenagakerjaan (Witono, 2021).

- **Pekerja Migran Indonesia**

Pekerja migran merupakan seseorang yang bermigrasi dari satu negara ke negara lain dengan maksud untuk mencari pekerjaan. Definisi ini meliputi beberapa aspek, yaitu alasan migrasi, hak dan kewajiban pekerja, kondisi kerja, hingga dampak sosial-ekonomi dari adanya migrasi tenaga kerja. Secara khusus Adioetomo dan Samosir (2010) mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang dinilai memiliki kecakapan untuk bekerja secara produktif (Aisyah, 2022).

Lebih lanjut lagi bahwa seseorang melakukan migrasi untuk berbagai alasan. Mulai dari alasan untuk peningkatan profesional atau alasan pribadi, seperti hanya ingin bepergian untuk sekadar liburan. Ada juga yang dikarenakan keinginan untuk meningkatkan standar kehidupan yang lebih tinggi untuk diri sendiri dan keluarganya, mencakup pekerjaan yang dapat menyediakan gaji yang lebih besar, pekerjaan yang lebih memadai, keamanan manusia, serta perlindungan hak-hak dan kebebasan dasar. Hal tersebut senada dengan pendapat Wright, & Clibborn (2019) bahwa keputusan bermigrasi untuk menjadi pekerja migran dikarenakan lebih tingginya kualitas hidup yang ditawarkan di luar negeri (Rosalina dan Setyawanta, 2020).

Senada dengan Jeong-Gill, et al (2000) yang berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang menjadi sebab seorang migran memutuskan untuk berpindah ke daerah lain atau bahkan ke luar negeri dengan maksud mencari pekerjaan, yaitu ekonomi dan non ekonomi (politik, sosial

budaya, dan psikologi) (Aisyah, 2022). Selain itu juga terdapat tiga faktor umum yang menjadi alasan seseorang bermigrasi untuk menjadi pekerja migran. Pertama, yaitu perubahan demografi hingga kebutuhan-kebutuhan pasar kerja khususnya di negara-negara yang menawarkan penghasilan yang lebih tinggi; kedua, yaitu kesenjangan upah serta tekanan-tekanan krisis domestik di negara-negara yang masih dalam kategori belum berkembang; dan yang terakhir yaitu terbentuknya jejaring antara negara yang didasarkan pada aspek keluarga, sejarah, dan budaya. (Organisasi Perburuhan Internasional, 2006)

Secara umum pekerja migran dapat diklasifikasikan menjadi 2 berdasarkan sektor pekerjaannya, yakni formal dan informal. Pekerja migran yang bekerja pada sektor formal merupakan para pekerja yang direkrut dengan standar kompetensi yang cukup ketat, yaitu biasanya calon pekerja migran pada sektor ini mempunyai tingkat pendidikan menengah ke atas, keahlian yang mumpuni, serta didukung oleh pengalaman kerja yang matang. Sementara pekerja migran yang bekerja pada sektor informal umumnya merupakan para pekerja dengan jenjang pendidikan menengah ke bawah, dan mayoritas dari mereka belum memiliki pengalaman kerja. (Prastiwi, 2016).

WNI yang cenderung lebih memilih mencari pekerjaan di luar negeri yang salah satu penyebabnya ialah masalah kepadatan penduduk dapat disebut sebagai pekerja migran Indonesia (PMI). Fenomena kepadatan penduduk pada dasarnya dapat mengakibatkan semakin

tingginya persaingan dan semakin sempitnya lapangan pekerjaan serta upah yang dianggap tidak berbanding lurus dengan semakin bertambahnya tingkat kebutuhan hidup sehari-hari.

Secara spesifik PMI dapat dideskripsikan sebagai salah bentuk perwujudan program pemerintah dengan tujuan mengurangi masalah kemiskinan dan pengangguran di Indonesia melalui pengoptimalan peluang kerja internasional yang terjalin antara Indonesia dengan negara lainnya. Program ini sesuai dengan yang tercantum dalam UU RI No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang menjelaskan bahwa penempatan pekerja migran di luar negeri ialah suatu strategi dalam mewujudkan hak dan peluang yang sama bagi tenaga kerja dalam mendapatkan pekerjaan serta pendapatan yang layak (Salam, 2023). Selain itu aturan ini telah menetapkan regulasi berkaitan dengan hak-hak pekerja migran Indonesia antara lain:

1. memperoleh pekerjaan di luar negeri dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki pekerja migran yang bersangkutan;
2. mendapatkan akses untuk pengembangan kapabilitas diri yang dilakukan dengan menempuh pendidikan hingga pelatihan profesional;
3. mendapatkan informasi yang akurat terkait pasar kerja, kondisi kerja yang aman dan sehat, dan tata cara penempatan kerja di luar negeri;
4. mendapatkan pelayanan profesional dan tidak diskriminatif, baik ketika sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja;

5. mendapatkan kebebasan dalam menjalankan ibadah menurut agama dan kepercayaan yang dianut;
6. memperoleh gaji yang adil dan layak dengan berpatokan pada standar yang ditetapkan di negara penerima, atau kesepakatan kedua negara, dan atau sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditandatangani;
7. mendapatkan bantuan dan perlindungan hukum terhadap risiko kerja serta apabila terdapat perilaku yang dinilai telah merendahkan harkat dan martabat berdasarkan dasar hukum di negara pengirim dan negara penerima;
8. mendapatkan informasi yang jelas tentang hak dan kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja;
9. mendapatkan akses komunikasi;
10. memahami dokumen perjalanan selama bekerja;
11. kebebasan berserikat dan berkumpul di negara penerima;
12. memperoleh penempatan yang didasarkan pada ketentuan regulasi perundang-undangan yang resmi berlaku di negara penerima;
13. mendapatkan jaminan dalam hal perlindungan keamanan dan keselamatan hingga kepulangan para pekerja migran ke negara asal masing-masing; dan
14. mendapatkan dokumen serta kontrak kerja calon pekerja migran indonesia dan/atau pekerja migran indonesia. (Tempo, 2023)

Selanjutnya terdapat beberapa kewajiban yang diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 UU Nomor 18 Tahun 2017, antara lain:

1. mematuhi hukum dan peraturan perundang-undangan, baik di negara asal (negara pengirim) maupun di negara tujuan (negara penerima)
2. menghargai budaya, adat istiadat, serta nilai-nilai sosial yang berlaku di negara penerima
3. bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diemban sesuai dengan ketentuan pada kontrak kerja yang telah disepakati
4. membuat laporan mulai dari tahap kedatangan, keberadaan, hingga kepulangan kepada representasi Republik Indonesia di negara penerima (Azhari, 2023).

Hak dan kewajiban tersebut dimaksudkan agar pekerja migran dapat diperlakukan dengan adil tanpa adanya diskriminasi sehingga dapat bekerja dalam kondisi yang layak, sembari memastikan para pekerja migran juga dapat berkontribusi secara positif dan menaati hukum dan peraturan di negara tempat mereka bekerja. Hak-hak pekerja migran ialah hak-hak yang ditujukan kepada pekerja migran sesuai dengan realitas bahwa mereka merupakan entitas manusia. Hak-hak tersebut diakomodasikan oleh negara pengirim dan negara penerima sehingga dapat disimpulkan bahwa pemerintah negara-negara yang terlibat dalam kerja sama menjadi penanggung jawab dalam memberikan, serta melindungi hak-hak tersebut.

- **Rezim Internasional**

Konsep pekerja migran yaitu seseorang yang berpindah dari satu negara ke negara lain dengan tujuan untuk bekerja berkaitan erat pada kerangka hukum yang ditetapkan oleh ILO. Rezim internasional ILO mengatur seputar hak-hak dasar pekerja migran, kondisi kerja yang kondusif dan adil, serta perlindungan terhadap eksploitasi pekerja. Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization*-ILO) merupakan badan PBB yang berperan untuk meningkatkan peluang terhadap laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang, setara, aman, merdeka, dan bermartabat.

Tujuan-tujuan utama ILO ialah memfokuskan pada hak-hak kerja, meningkatkan kesempatan kerja yang layak, memperkuat perlindungan sosial, dan mengedepankan dialog dalam mengatasi berbagai isu dalam dunia kerja. Standarisasi ILO dituangkan ke dalam Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO berbentuk perjanjian-perjanjian internasional, di mana negara-negara anggota tunduk pada konvensi tersebut. Tercatat bahwa lebih dari 7.300 ratifikasi terhadap konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Dengan demikian bahwa standar ketenagakerjaan internasional berperan penting dalam penyusunan aturan, serta kebijakan dan keputusan nasional suatu negara (ILO).

Salah satu konvensi yang secara umum berkaitan dengan pekerja migran dan telah diratifikasi oleh Indonesia dan Jepang ialah Konvensi

ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan (1958). Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan berdasarkan ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, asal kebangsaan, pendapat politik, atau status sosial, serta menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam lingkungan kerja. Ratifikasi konvensi ini menunjukkan komitmen Indonesia dan Jepang mengenai prinsip-prinsip non-diskriminasi dan kesetaraan di dunia kerja, termasuk untuk pekerja migran. Konvensi ini merupakan instrumen utama dalam rezim internasional ILO dan berfungsi sebagai perjanjian yang mengikat negara-negara yang meratifikasinya.

- **Konsep Dasar *Specified Skilled Worker* (SSW)**

Pekerja Migran Berketerampilan Spesifik (*Specified Skilled Worker* – SSW) adalah status visa atau izin tinggal yang diperuntukkan bagi Warga Negara Asing (WNA) di Jepang yang berlaku sejak 1 April 2019. Pemegang visa SSW diperbolehkan untuk bekerja di perusahaan Jepang dengan hak dan kewajiban yang sama dengan pekerja lokal Jepang (LPK Wiratama).

SSW atau dalam bahasa Jepang disebut *Tokutei Ginou* merupakan kategori visa yang dipromosikan oleh pemerintah Jepang dalam rangka mengatasi kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor pekerjaan di Jepang. Melalui kebijakan ini pemerintah Jepang memberikan izin kepada pekerja asing dengan keterampilan khusus untuk bekerja di Jepang. Konsep ini dibuat untuk memudahkan mobilitas pekerja migran khususnya yang

berketerampilan spesifik atau memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan industri di Jepang.

Selain itu kebijakan ini juga tetap mengedepankan terciptanya perlindungan hak-hak para pekerja serta memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja Jepang. Oleh karena itu secara menyeluruh SSW dapat disebut sebagai kebijakan keimigrasian Jepang yang berfokus untuk mengatasi kebutuhan SDM dengan mempromosikan status visa atau izin tinggal kepada calon pekerja migran.

B. Kerja Sama Bilateral dalam Bidang Tenaga Kerja

Kerja sama bilateral merupakan kerja sama yang dapat diadakan dalam berbagai bidang, misalnya politik, ekonomi, sosial, budaya, dan pendidikan yang melibatkan dua negara. Pada dasarnya kerja sama internasional dapat dilakukan melalui beragam cara, antara lain multilateral, bilateral, maupun unilateral (Rudy, 2002). Menurut A. A, Perwita & Y. M, Yani (2005) skema kerja sama bilateral mencakup proses, yakni kebijakan aktual atau respons yang berasal dari negara penginisiasi, yang selanjutnya pendapat dari respons tersebut berasal dari pembuat kebijakan (*decision maker*) negara penerima, kemudian memicu aksi balik dari negara penerima keputusan, dan diakhiri dengan pendapat oleh pembuat keputusan dari negara yang menginisiasi (Maharani, 2020).

Secara lebih spesifik kerja sama bilateral dalam bidang tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai kerja sama yang diselenggarakan oleh dua

negara guna meningkatkan kolaborasi dan kerja sama khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, misalnya kerja sama antara Indonesia dan Jepang yang membahas tentang kolaborasi dalam penyaluran pekerja migran Indonesia ke Jepang.

Salah satu bentuk implementasi dari kerja sama ini ialah melalui program pemagangan serta penyaluran tenaga kerja terampil yang disepakati dalam skema kerangka IJEPA. Dalam pelaksanaannya, program ini meliputi pelatihan hingga sertifikasi calon pekerja migran Indonesia sebelum diterbangkan ke Jepang sebagai upaya untuk memastikan mereka telah memenuhi kebutuhan dan standar minimum pasar kerja di Jepang. Kesepakatan ini juga bertujuan untuk mengisi posisi kosong di negara Jepang yang khususnya pada sektor-sektor yang tidak dapat dicukupi oleh tenaga kerja lokal. Selain itu perlindungan terhadap hak-hak para pekerja migran ini diharapkan dapat dipastikan serta keuntungan ekonomi dapat dioptimalkan melalui perjanjian yang bersifat komprehensif.

Sepanjang periode 2023 penempatan pekerja migran Indonesia diketahui mencapai angka 273.848 pekerja. Angka tersebut juga menyuratkan adanya peningkatan jumlah remitansi yang lebih tinggi jika dipadankan dengan periode 2022. Ini sesuai dengan terbitan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dalam Refleksi Akhir Tahun 2023 yang melaporkan bahwa penempatan pekerja migran selama tahun 2023 telah mencapai target awal tahun senilai 250.000 pekerja. Penempatan pekerja migran didasarkan pada tiga mekanisme, yakni G to G

(*government to government*) melalui kerja sama antarpemerintah, P to P (*private to private*) melalui kerja sama antar pihak swasta Indonesia yaitu Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan negara penerima (*host country*), dan juga dapat dilakukan secara perorangan atau mandiri. Secara lebih rinci dilaporkan bahwa penempatan melalui G to G menembus angka 11.967 pekerja, melalui P to P sebanyak 242.485 pekerja yang mengindikasikan peningkatan sebesar 38,9 % dibanding tahun 2022 sejumlah 174.757 pekerja, dan yang melalui perseorangan sebanyak 18.908 pekerja yang juga mengalami peningkatan 25,5 % dibandingkan tahun 2022 sejumlah 14.079 pekerja. Sehingga selama tahun 2023 penempatan pekerja migran Indonesia dinyatakan telah mencapai target dan bahkan mengalami peningkatan dari periode tahun 2022. (Primantoro, 2023)

Lebih lanjut lagi Kepala BP2MI Benny Rhamdani menyatakan bahwa usulan terkait perluasan akan terus dilakukan khususnya melalui mekanisme G to G dengan 19 negara agar dapat mewujudkan persaingan yang sehat antara pemerintah dan pihak swasta. 19 negara tersebut tersebar di kawasan Eropa, Amerika Pasifik, Timur Tengah, hingga Asia-Afrika. Melalui mekanisme G to G, penempatan pekerja migran selama beberapa tahun terakhir belum pernah menyentuh angka 8.000 atau dapat dikatakan hanya berada pada kisaran 7.000. Baru kemudian pada tahun 2022 mengalami perubahan dan dapat menyentuh angka 11.000 orang, dan terus meningkat khususnya pada periode 2023 yang menempatkan Jerman, Korea Selatan, dan Jepang sebagai negara tujuan.

Dalam prosedur kerja sama ini melibatkan kesepakatan antara kedua negara untuk membuat aturan migrasi tenaga kerja yang dapat memberikan keuntungan. Ini meliputi pengelolaan kondisi lingkungan kerja, penghasilan (upah), serta hak-hak pekerja, dan juga strategi dalam mengatasi masalah-masalah yang berpotensi muncul dari adanya migrasi tenaga kerja. Kerja sama dalam bidang tenaga kerja merupakan salah satu instrumen krusial guna mengatur kegiatan migrasi tenaga kerja agar dapat bersifat mutualisme bagi masing-masing negara yang terlibat. Kesepakatan ini tidak hanya dapat menunjang pengisian kekosongan tenaga kerja di negara tujuan (*host country*), namun juga dapat membantu membuka peluang ekonomi serta pengembangan kompetensi bagi tenaga kerja dari negara asal (*home country*).

Suatu kerja sama yang berhasil diwujudkan dapat membentuk rasa ketergantungan dari masing-masing negara dalam rangka mencapai kepentingan nasionalnya. Dengan demikian dapat dijelaskan juga bahwa kerja sama bilateral merupakan suatu strategi atau kegiatan yang dilakukan oleh dua negara dalam bidang tertentu dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kerja sama bilateral ini juga bertujuan agar kepentingan dua negara dapat tercapai sehingga dapat memberikan manfaat kepada kedua pihak (mutualisme).

C. Penelitian Terkait

Beberapa jenis penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini digunakan sebagai rujukan dalam menyusun data dan informasi yang dibutuhkan sehingga dapat memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai tema bahasan yang sedang diteliti. Berikut ini merupakan tiga studi rujukan terdahulu yang digunakan peneliti;

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nur Fadilla Tombalisa, Enny Fathurahmi, Rendy Wirawan	2019	“Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program <i>Tokutei Ginou</i> tahun 2019”	Menggambarkan keuntungan dari program <i>Tokutei Ginou</i> yang dilihat dari peningkatan kesejahteraan pekerja di Jepang, membuka lapangan kerja termasuk bagi pekerja migran Indonesia, serta dapat mempererat kerja sama negara Jepang dan Indonesia.
2.	Andi Holik Ramdani, Waode Hanifah Istiqamah, Tokiko Inoue	2024	“ <i>Japanese Language Education and Examination for Indonesian Specified Skilled Worker (SSW) Candidates</i> ”	Program SSW telah mendiversifikasi bahan ajar dan memperkenalkan kurikulum baru untuk pendidikan bahasa Jepang di Indonesia.
3.	Shinta Nurhidayati Salam	2023	“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Jepang”	Pengaturan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia di Jepang masih kurang optimal. Karena belum sepenuhnya memenuhi hak-hak Pekerja Migran Indonesia. Selain itu, pemerintah lebih fokus pada pengiriman Pekerja Migran Indonesia melalui Government to Government (G to G) dari pada skema perseorangan layaknya visa Specified Skilled Workers (SSW)