

## REPRESENTASI LINGKUNGAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA ASING ASAL INDONESIA DI JEPANG

Yuta Watanabe

Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sebelas Maret Email:

[watayu1204@student.ac.id](mailto:watayu1204@student.ac.id)

### ABSTRACT

*Today, Japan is facing a labor shortage due to a declining birthrate and an aging society. To solve the labor shortage problem, the Japanese government has been working on a policy of accepting workers from abroad. However, the increase in the number of foreign workers has accelerated problems caused by the working environment. These problems include misperceptions and prejudice arising from language and cultural differences, discrimination in employment, and inadequate working conditions. This study aims to compare general, real voices and information about disincentives and supportive factors in the working environment of Indonesian workers in Japan, in order to create a perception of a safer working environment for Indonesian workers in Japan in the future. This study used what Ia Diamond believes is the structural theory of the triangle method of research, which uses a combination of qualitative and quantitative data to enhance the validity of information about Indonesian workers in Japan with data and books based on the working environment of foreign workers. As a result of this research, we were able to recognize the policies of the Japanese government and companies to solve linguistic and cultural problems, as well as the laws, facilities, and environment to protect the safety of Indonesian workers in Japan. Indonesian workers in Japan have a strategy to solve the problem.*

**Keyword:** labor shortage, foreign workers, Ia Diamond, work environment.

### ABSTRAK

Saat ini, Jepang menghadapi kekurangan tenaga kerja karena menurunnya angka kelahiran dan masyarakat yang menua. Untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga kerja, pemerintah Jepang telah mengupayakan kebijakan untuk menerima pekerja dari luar negeri. Namun, peningkatan jumlah pekerja asing telah mempercepat masalah yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Masalah-masalah ini termasuk kesalahan persepsi dan prasangka yang timbul dari perbedaan bahasa dan budaya, diskriminasi dalam pekerjaan, dan kondisi kerja yang tidak memadai. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan suara-suara dan informasi yang umum dan nyata mengenai faktor penghambat dan pendukung dalam lingkungan kerja tenaga kerja Indonesia di Jepang, untuk menciptakan persepsi lingkungan kerja yang lebih aman bagi tenaga kerja Indonesia di Jepang di masa depan. Penelitian ini menggunakan apa yang diyakini oleh Ia Diamond sebagai teori struktural dari metode penelitian segitiga, yang menggunakan kombinasi data kualitatif dan kuantitatif untuk meningkatkan validitas informasi tentang pekerja Indonesia di Jepang dengan data dan buku-buku yang didasarkan pada lingkungan kerja pekerja asing. Hasil dari penelitian ini, kami dapat mengetahui kebijakan pemerintah dan perusahaan Jepang untuk mengatasi masalah bahasa dan budaya, serta hukum, fasilitas, dan lingkungan untuk melindungi keselamatan pekerja Indonesia di Jepang. Para pekerja Indonesia di Jepang memiliki strategi untuk mengatasi masalah tersebut.

**Kata kunci: kekurangan tenaga kerja, tenaga kerja asing, Ia Diamond, lingkungan kerja.**

## **PENDAHULUAN**

Jumlah pekerja asing di Jepang semakin beragam, dan jumlah pekerja terus meningkat setiap tahunnya. Pekerja asing memiliki kewarganegaraan dan status kependudukan yang beragam, dengan peningkatan jumlah pekerja dari Asia, Amerika Selatan, Afrika, dan wilayah lainnya. Selain itu, banyak penduduk asing di Jepang yang juga bekerja. Pada tahun 2022, jumlah pekerja asing di Jepang akan meningkat menjadi 1,7 juta orang, di mana lebih dari 70.000 di antaranya adalah pekerja Indonesia. (Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan, 2022).

Alasan peningkatan jumlah pekerja asing ini adalah menurunnya populasi pekerja karena rendahnya angka kelahiran dan populasi yang menua. Saat ini, Jepang memiliki tingkat kelahiran yang rendah dan tingkat kelahiran yang menurun. Dengan angka kelahiran berkisar sekitar 1,4 anak per wanita, populasi usia kerja tidak dapat diharapkan untuk meningkat melalui pertumbuhan populasi alami kecuali jika angka kelahiran terus meningkat. (Akira 2022) Selain itu, populasi Jepang juga semakin menua, dengan meningkatnya jumlah orang berusia 65 tahun ke atas. Jepang adalah negara yang memiliki umur panjang, dengan salah satu harapan hidup rata-rata tertinggi di dunia.

Oleh karena itu, Jepang menghadapi kekurangan tenaga kerja karena menurunnya angka kelahiran dan populasi yang menua. Sebagai solusi untuk masalah ini, permintaan akan pekerja asing telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, tetapi pada saat yang sama, masalah yang berkaitan dengan pekerja asing telah muncul. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah Jepang telah berfokus pada perluasan pendidikan bahasa Jepang, membuka sekolah bahasa Jepang, dan melatih guru bahasa Jepang di banyak negara. Selain itu, pemerintah dan perusahaan juga mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan menciptakan kondisi kerja yang sesuai dan menetapkan undang-undang untuk melindungi hak-hak pekerja. Dalam konteks ini, penulis akan berfokus pada lingkungan kerja dan isu-isu keselamatan yang muncul untuk pekerja asing Indonesia dan membahas dampaknya terhadap pekerja Indonesia di Jepang.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis ingin secara rinci menggambarkan kondisi lingkungan kerja pekerja asing di Jepang, oleh karena itu, dalam penelitian ini akan digunakan metode deskriptif kualitatif.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling berdasarkan tujuan (purposive sampling). Teknik ini melibatkan pemilihan informan atau sumber informasi yang memiliki informasi yang diperlukan untuk penelitian karena dianggap memiliki pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian. Kriteria yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah memiliki pengalaman bekerja di Jepang selama setidaknya satu tahun. Dengan ini, dapat dibedakan antara masalah yang terjadi dalam jangka pendek dan masalah yang terjadi dalam jangka panjang, sehingga memungkinkan penelitian dilakukan dengan lebih rinci.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang diperoleh secara langsung dari penyedia informasi. Data tersebut dapat berupa hasil wawancara, observasi, atau dokumen dan foto yang diambil selama pengumpulan data. Data primer dapat diperoleh dari hasil wawancara dengan penyedia informasi utama, yaitu pekerja asing yang pernah bekerja di Jepang dan pekerja asing yang saat ini bekerja di Jepang. Data tambahan yang akan digunakan oleh peneliti adalah data yang memberikan penjelasan lebih rinci tentang data primer. Data ini diperoleh oleh peneliti melalui studi literatur yang terkait dengan penelitian serupa. Data ini dapat diperoleh dari buku, artikel majalah, artikel online, dan sumber informasi lainnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Keuntungan Pekerja Asing Indonesia Yang Bekerja Di Jepang**

Jepang adalah salah satu negara dengan ekonomi terbesar di dunia dan juga termasuk negara maju. Bagi pekerja asing, bekerja di Jepang merupakan kesempatan untuk mencari stabilitas ekonomi. Saat ini, Jepang memiliki tingkat harga yang lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah Asia Tenggara dan Amerika Selatan, sehingga tingkat gaji juga secara wajar lebih tinggi. Orang-orang dari wilayah Asia Tenggara yang bekerja di Jepang dapat mendapatkan gaji yang beberapa kali lipat lebih tinggi dibandingkan dengan bekerja di negara asal mereka. Banyak juga yang mengirimkan sebagian penghasilan yang mereka peroleh di Jepang kepada keluarga di negara asal. Selain itu, Jepang terkenal dengan tingkat keamanannya yang sangat baik jika dibandingkan dengan negara lain. Bagi kita orang Jepang, tingkat keamanan di Jepang mungkin terasa biasa saja. Namun, risiko terlibat dalam kejahatan saat seorang wanita berjalan sendirian di malam hari sangat rendah, mungkin hanya di Jepang. Bahkan di negara seperti

Jerman atau Inggris, seorang wanita biasanya menghindari untuk keluar sendirian di malam hari. Keamanan Jepang sangat dihargai oleh orang asing.

Perusahaan Jepang juga menawarkan tunjangan kepada karyawan asing. Tingkat tunjangan bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lain, tetapi dalam banyak kasus, tunjangan tersebut masih lebih komprehensif daripada yang ditawarkan oleh perusahaan di negara asal. Beberapa pekerja asing juga bekerja di Jepang karena mereka menyukai Jepang dan ingin tinggal di Jepang. Banyak orang asing yang memilih untuk tinggal di Jepang karena mereka memiliki kesan yang baik terhadap budaya, makanan, dan sejarah Jepang. Jepang memiliki budaya yang unik dan dikenal di seluruh dunia karena seni, tradisi, makanan, dan budaya pop. Pekerja asing mungkin tertarik dengan budaya Jepang dan ingin mendapatkan perspektif dan pengalaman baru dengan tinggal di dalamnya. Selain itu, masyarakat Jepang sangat menjunjung tinggi rasa hormat dan etika. Pekerja asing dapat memperdalam pemahaman antarbudaya mereka dengan mempelajari nilai-nilai dan tata krama seperti itu sambil terpapar dengan budaya sosial Jepang.

### **Faktor Disinsentif Keselamatan Lingkungan Kerja Bagi Pekerja Asing**

Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah pekerja asing telah meningkat di Jepang. Seperti yang telah dibahas di atas, hal ini disebabkan oleh meningkatnya penerimaan pekerja asing sebagai respons terhadap penurunan populasi Jepang dan kekurangan tenaga kerja di beberapa sektor industri. Selain itu, pekerja asing cenderung memiliki permintaan yang tinggi di sektor manufaktur, konstruksi, pertanian, dan perawatan. Permintaan juga tinggi di daerah metropolitan dan daerah padat penduduk.

Beberapa pekerja asing bekerja sebagai karyawan tetap, tetapi banyak juga yang bekerja sebagai pekerja tidak tetap (pekerja kontrak, pekerja sementara, pekerja paruh waktu). Dalam kasus pekerjaan non-reguler, kondisi kerja dan perlakuannya sedikit berbeda dibandingkan dengan pekerjaan reguler.

Dalam konteks ini, adalah fakta bahwa masalah lingkungan kerja pekerja asing menyebar. Misalnya, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam memahami bahasa Jepang dan berkomunikasi. Perbedaan bahasa dan budaya dapat menyulitkan mereka untuk beradaptasi di lingkungan kerja dan kehidupan sosial. Bahasa Jepang adalah hambatan komunikasi terbesar bagi pekerja asing. Banyak pekerja asing yang tidak bisa berbahasa Jepang dengan baik atau bahkan tidak bisa sama sekali, sehingga mereka merasa kesulitan untuk berkomunikasi di tempat kerja atau dalam kehidupan sehari-hari. Hambatan bahasa dapat mempengaruhi

kemampuan mereka untuk memahami instruksi dan berkomunikasi dengan lancar, sehingga menyulitkan mereka untuk beradaptasi di lingkungan kerja.

Selain itu, lingkungan kerja dan kebiasaan sosial di Jepang mungkin sulit dipahami oleh pekerja asing. Sebagai contoh, budaya kerja di Jepang mungkin menekankan hubungan antara atasan dan bawahan serta hirarki. Ada juga tata krama dan aturan bisnis yang unik di Jepang. Karena perbedaan budaya ini, pekerja asing mungkin kesulitan untuk memahami perilaku dan metode komunikasi yang tepat.

Beberapa pekerja asing mungkin menghadapi diskriminasi dan prasangka di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh kesalahpahaman, prasangka, dan ketidaktahuan tentang hak-hak pekerja karena perbedaan bahasa dan budaya. Diskriminasi dan prasangka dapat menyebabkan stres dan ketidaksetaraan di lingkungan kerja.

Masalah seperti kesulitan bagi pekerja asing untuk terus bekerja adalah masalah yang terus terjadi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakcocokan komunikasi lebih lanjut antara pekerja asing dan perusahaan Jepang di masa depan. (Takashi 2016)

Bahasa Jepang dikatakan sebagai bahasa yang sangat sulit. Bahasa Jepang juga memiliki kata-kata lokal yang biasanya tidak dipelajari dalam bahasa tersebut. Miskomunikasi seperti itu menyebabkan miskomunikasi, yang merupakan penyebab kegagalan. Ini mungkin tidak tampak seperti masalah lingkungan kerja pada pandangan pertama, tetapi miskomunikasi ini dapat menyebabkan masalah di lingkungan kerja. Misalnya, ada orang yang mempertanyakan mengapa orang yang tidak bisa berbahasa Jepang bekerja di Jepang, atau orang yang menyebabkan ketidakpuasan dan stres pada atasannya karena miskomunikasi, yang mengarah pada perubahan cara mereka diperlakukan di tempat kerja.

Ada juga diskriminasi dalam pekerjaan terhadap pekerja asing di Jepang. Beberapa perusahaan dan pemberi kerja membuat perbedaan antara pekerja Jepang dan pekerja asing dalam praktik perekrutan dan ketenagakerjaan. Misalnya, mereka mungkin menetapkan kriteria perekrutan berdasarkan kewarganegaraan atau ras dan memperlakukan orang asing dengan cara yang diskriminatif. Pekerja asing mungkin dibayar atau diperlakukan dengan buruk, meskipun mereka melakukan tugas yang sama dengan pekerja Jepang. Hal ini disebabkan oleh adanya sistem pengupahan yang diskriminatif terhadap orang asing. Perlakuan diskriminatif dan kondisi kerja yang buruk telah dilaporkan terjadi pada pekerja asing di beberapa tempat kerja. Ada beberapa kasus pelanggaran Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pelanggaran hak asasi manusia.

Bahkan baru-baru ini, seorang pekerja berkata, "Saya tidak pernah membayangkan bahwa atasan saya akan sangat marah kepada saya untuk kesalahan sekecil apa pun. Saya sendiri berusaha sebaik mungkin untuk rajin dan tidak mengambil jalan pintas." Dia telah bekerja di perusahaan yang terkenal di industri ini selama tiga bulan dan berusaha keras untuk membiasakan diri dengan sistem internal perusahaan, tetapi dia terus mengalami kesulitan. "Saya sudah mendengar rumor dan saya sudah bersiap- siap untuk itu, tetapi perusahaan Jepang adalah tempat yang jauh lebih sulit untuk bekerja daripada yang saya bayangkan. Hubungan di dalam perusahaan jauh lebih sulit daripada pekerjaan itu sendiri," katanya. (Konatu 2021)

### **Faktor Pendukung Bagi Pekerja Asing Dan Aspek Keselamatan Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mendukung pekerja asing di Jepang sangat banyak dan beragam. Faktor-faktor ini disebabkan oleh kebijakan aktif pemerintah Jepang dalam menerima pekerja asing dan upayanya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan keragaman sosial. Pertama, pemerintah Jepang mengembangkan sistem untuk menerima pekerja asing untuk mengimbangi kekurangan tenaga kerja yang disebabkan oleh populasi yang menurun dan menua. Sistem magang teknis asing dan sistem visa teknis yang ditentukan adalah contoh dari sistem tersebut, yang menyediakan kerangka hukum bagi pekerja asing untuk bekerja di Jepang.

Pada tahun 2022, sebuah perusahaan membuka "kursus pelatihan sumber daya manusia dengan keterampilan khusus" untuk mengajarkan keterampilan asuhan keperawatan dan bahasa Jepang di Lembaga Pelatihan Kerja Nasional di Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Kurikulumnya berdurasi enam bulan, dan kelompok pertama yang terdiri dari 16 siswa, yang dipilih dari lulusan sekolah keperawatan lokal, akan tinggal di asrama dan belajar bahasa Jepang secara intensif selama tiga bulan; selama tiga bulan dari bulan Oktober, mereka akan belajar keterampilan asuhan keperawatan di bawah bimbingan staf yang dikirim dari Hinode Medical & Welfare Group. Setelah lulus ujian, mereka akan bekerja sebagai perawat selama lima tahun, terutama di kantor Hinode Medical & Welfare Group. (Hinode Medical & Welfare Group 2022) Selain itu, dukungan untuk penerimaan pekerja asing diberikan dari sudut pandang bahwa hal tersebut juga berkontribusi untuk meningkatkan daya saing internasional perusahaan-perusahaan Jepang. Dengan memanfaatkan keragaman budaya dan pengalaman pekerja asing, perusahaan dapat memperoleh perspektif global dan memasukkan ide-ide dan teknologi baru.

Satu perusahaan menggunakan sistem perekrutan khusus untuk pekerjaan tertentu, di mana karyawan ditugaskan untuk pekerjaan tertentu. Ini adalah poin PR yang bagus ketika merekrut,

karena memudahkan untuk merekrut orang asing dengan tingkat keahlian yang tinggi di bidang tertentu, dan juga menyediakan lingkungan yang ideal bagi orang asing dengan keinginan yang kuat untuk memajukan karir mereka untuk mendapatkan pengalaman. Cuti untuk kembali ke negara asal telah ditetapkan sebagai sebuah sistem, dan hanya diberikan kepada karyawan asing yang telah bekerja di perusahaan selama tiga tahun sebagai cuti khusus. Alasan penetapan sistem ini adalah untuk mendorong karyawan asing mengambil cuti ini, karena tidak banyak kasus karyawan asing yang mengambil cuti panjang untuk kembali ke negara asalnya. Selain itu, ruang ibadah telah disediakan untuk karyawan Muslim, dan kantin perusahaan telah dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan dapat melihat apakah daging babi, yang tidak boleh dikonsumsi oleh Muslim, termasuk dalam makanan. Bagi karyawan asing, perusahaan memberikan subsidi biaya untuk mengikuti Ujian Kemampuan Bahasa Jepang Bisnis untuk meningkatkan kemampuan bahasa Jepang dan mendorong mereka untuk mengikuti ujian tersebut. Apabila semakin banyak karyawan asing yang mengikuti dan lulus ujian, maka kemampuan bahasa Jepang mereka akan meningkat dan komunikasi dengan karyawan dan pelanggan Jepang akan lebih mudah. (Casio Computer Co. 2022)

Faktor pendukungnya termasuk fokus pada peningkatan lingkungan tempat tinggal dan infrastruktur sosial bagi pekerja asing. Perbaikan lingkungan dilakukan agar mereka dapat hidup dengan nyaman, seperti layanan publik multibahasa dan bantuan perumahan untuk penduduk asing. Selain itu, kegiatan pendidikan juga dilakukan untuk menghargai keberagaman dan menghilangkan diskriminasi dan prasangka dalam masyarakat Jepang secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, faktor-faktor yang mendukung pekerja asing di Jepang memiliki banyak aspek, mulai dari alasan ekonomi hingga promosi keragaman sosial dan pengembangan masyarakat. Pemerintah, perusahaan, dan masyarakat setempat bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang ramah bagi pekerja asing dan menghormati keberagaman, yang merupakan salah satu faktor yang mendukung pekerja asing di Jepang.

Di bawah Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, perusahaan diwajibkan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan. Karena mereka menghasilkan keuntungan dengan mempekerjakan sumber daya manusia, mereka harus mempertimbangkan lingkungan kerja di bawah "tanggung jawab pemberi kerja" untuk mengelola kesehatan dan keselamatan fisik karyawan mereka. Dalam beberapa tahun terakhir, reformasi dalam gaya kerja telah menyebabkan penurunan kerja lembur yang berlebihan, dll. Namun, jika seorang karyawan

jatuh sakit atau mengalami kecelakaan akibat dipaksa bekerja keras atau berjam-jam yang merugikan kesehatannya, perusahaan akan bertanggung jawab atas kelalaiannya dalam menjalankan tugas menjaga keselamatan. Dengan kata lain, melindungi kesehatan karyawan berarti melindungi perusahaan. (GTal meminjamkan Blog 2020)

Langkah-langkah ini meningkatkan keamanan lingkungan kerja bagi pekerja asing di Jepang. Dapat dikatakan bahwa pemerintah dan perusahaan secara aktif bekerja untuk melindungi hak-hak pekerja asing dan meningkatkan kondisi kerja mereka.

### **Dampak Dari Pekerja Asing Indonesia Di Jepang**

Tenaga kerja asing Indonesia di Jepang memiliki peran penting dalam keragaman dan dampak ekonomi. Kehadiran mereka memiliki berbagai dampak pada pasar tenaga kerja dan masyarakat. Pertama, pekerja asing Indonesia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kekurangan tenaga kerja di Jepang. Seiring dengan bertambahnya usia penduduk Jepang, kekurangan tenaga kerja menjadi semakin serius, dan permintaan akan tenaga kerja meningkat, terutama di bidang-bidang seperti pertanian, perawatan, dan manufaktur. Tenaga kerja Indonesia menjadi sangat diperlukan dalam pekerjaan di bidang-bidang ini, berkontribusi pada pengembangan perusahaan dan industri.

Migrasi tenaga kerja asing Indonesia membawa keanekaragaman budaya. Hidup berdampingan dengan orang-orang dari berbagai negara dan latar belakang yang berbeda memperkaya masyarakat Jepang. Pertukaran lintas budaya mempromosikan saling pengertian dan berkontribusi pada pengembangan warga negara yang berpikiran internasional. Selain itu, ketika para pekerja asing belajar tentang budaya Jepang dan memadukannya dengan budaya mereka sendiri, pertukaran dan kreasi budaya baru pun lahir.

Salah satu perusahaan menawarkan produk yang dibuat dari paprika merah lokal yang ditanam di ladang di depan asrama karyawan tempat para pekerja magang tinggal (Tenyoumaru 2022). Tenaga kerja asing Indonesia juga berkontribusi dalam memperkuat hubungan ekonomi antara Jepang dan Indonesia. Mereka bertindak sebagai jembatan antara Jepang dan Indonesia, membantu menjalin hubungan antara bisnis di kedua negara. Dengan meningkatkan peluang bagi perusahaan Jepang untuk memasuki pasar Indonesia dan sebaliknya bagi perusahaan Indonesia untuk memasuki pasar Jepang, sinergi ekonomi tercipta. Ketika orang Indonesia fasih berbahasa Jepang dan Indonesia, layanan penerjemahan dan penjurubahasaan menjadi jembatan. Kami memfasilitasi komunikasi antara perusahaan Jepang dan Indonesia serta mendukung pertukaran bisnis dan budaya. Hal ini mencakup layanan penerjemahan untuk



rapat, negosiasi bisnis, dan pelatihan, serta penerjemahan dokumen. Orang Indonesia yang bekerja di Jepang juga berperan dalam mempromosikan pertukaran budaya antara Jepang dan Indonesia. Sebagai contoh, mereka dapat terlibat dalam acara-acara yang memperkenalkan budaya dan masakan tradisional Indonesia, atau dalam program-program pendidikan yang memfasilitasi pemahaman budaya Jepang. Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki perdagangan aktif dengan Jepang. Pekerja Indonesia dapat berperan sebagai perantara dan menjembatani kemitraan bisnis dengan perusahaan-perusahaan Jepang.

Di sisi lain, penerimaan pekerja asing juga menimbulkan tantangan sosial. Perbedaan bahasa dan budaya, kondisi kerja, dan masalah ketenagakerjaan dapat menimbulkan gesekan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan perusahaan Jepang untuk mengembangkan sistem pendukung yang tepat dan melindungi hak-hak pekerja asing.

Secara umum, pekerja asing dari Indonesia memiliki banyak pengaruh terhadap ekonomi dan budaya Jepang. Kehadiran mereka memperkaya masyarakat Jepang dan mereka memainkan peran penting sebagai bagian dari tenaga kerja yang memiliki perspektif global. Kita perlu secara tegas menangani masalah keragaman dan koeksistensi.

Dampak dari pekerja asing Indonesia terhadap masyarakat Jepang termasuk memperluas pasar tenaga kerja Jepang dan membantu mengisi kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor industri tertentu. Hal ini membantu menstimulasi perekonomian dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu, angka kelahiran yang menurun dan populasi yang menua di Jepang telah mengurangi kemampuan untuk mentransfer teknologi dan pengetahuan yang unik. Pekerja asing membawa pengetahuan dan keterampilan yang unik ke perusahaan-perusahaan Jepang, membantu mereka untuk berinovasi dan menjadi lebih kompetitif di pasar global. Kehadiran pekerja asing Indonesia memberikan kesempatan untuk memperkuat hubungan diplomatik antara kedua negara dan membantu memperdalam rasa saling pengertian.

Pekerja asing Indonesia di Jepang menikmati beberapa keuntungan, termasuk upah yang kompetitif, kesempatan berkarir, dan pengalaman budaya. Namun, ada juga tantangan yang terkait dengan keselamatan di tempat kerja. Penting untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja dengan menyediakan faktor-faktor pendukung yang sesuai. Selain itu, kehadiran pekerja asing di Indonesia memiliki dampak penting terhadap pertumbuhan ekonomi dan hubungan diplomatik negara.

## **KESIMPULAN**

Berfokus pada tenaga kerja asing Indonesia di Jepang, makalah ini mengkaji faktor pendukung dan penghambat terkait lingkungan kerja yang mereka hadapi dan dampaknya bagi tenaga kerja Indonesia. Bekerja sebagai pekerja Indonesia di Jepang menawarkan banyak keuntungan. Stabilitas ekonomi dan pendapatan yang tinggi, keamanan yang baik, tunjangan yang besar, serta ketertarikan terhadap budaya dan kondisi kehidupan di Jepang menjadikan Jepang sebagai negara tujuan kerja yang menarik. Sebagai hasilnya, pekerja asing telah menjadi bagian penting dari perusahaan dan masyarakat Jepang, berkontribusi pada penghapusan kekurangan tenaga kerja, promosi keberagaman, dan perekrutan sumber daya manusia yang berketerampilan tinggi.

Dalam rangka meningkatkan lingkungan untuk menerima pekerja Indonesia, pemerintah Jepang mempromosikan upaya-upaya seperti merevisi status sistem kependudukan, memperpanjang masa tinggal untuk sumber daya manusia tingkat tinggi, dan memperluas pendidikan bahasa Jepang. Perusahaan-perusahaan juga secara aktif merekrut warga negara asing dan mahasiswa asing untuk meningkatkan daya saing global mereka. Institusi pendidikan tinggi juga melakukan upaya untuk menerima mahasiswa asing dan mempromosikan penelitian dan pendidikan global.

Secara keseluruhan, Jepang memiliki potensi untuk mengembangkan ekonomi dan masyarakatnya dengan merangkul tenaga kerja yang lebih beragam. Hal ini akan dicapai melalui kerja sama dan pertumbuhan bersama antara pekerja Indonesia dan Jepang. Menuju masa depan ini, perusahaan dan pemerintah Jepang perlu secara aktif bekerja untuk menyambut pekerja asing dan terus memberikan dukungan agar mereka dapat bekerja di lingkungan yang aman dan nyaman.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Kementerian Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan, 2022, Status ketenagakerjaan asing 2020

Akira 2021, Situasi kesuburan saat ini di Jepang.

Masalah ketenagakerjaan pekerja asing dan langkah-langkah perbaikan Takashi Moriya 2016

Komatu Himeda 2021, Diskriminasi dan pengabaian terhadap pekerja asing di Jepang.

Hinode Medical & Welfare Group 2022, Kursus Pelatihan untuk Personil dengan Keterampilan Khusus (Asuhan Keperawatan) di Sekolah Pelatihan Kerja Nasional Indonesia.

Casio Computer Co. 2022, (pemanfaatan sumberdaya manusia dan pengembangan lingkungan tempat kerja.

GTal meminjamkan Blog 2020, Pemeriksaan kesehatan seperti apa yang dapat diterima orang asing di perusahaan Jepang

Tenyoumaru 2022, <https://www.tenyo-maru.com/?pid=164936098>