

**Journal of International Relations Diponegoro**

**Volume 10 Issue 2 Year 2025 Page 47-61**

**MENELUSURI UPAYA PERLINDUNGAN PEKERJA  
MIGRAN INDONESIA: STUDI KASUS KEBIJAKAN  
SPECIFIED SKILLED WORKER DI JEPANG**

---

*Received: 25th July 2025; Revised: 3rd October 2025*

*Accepted: 4th December 2025*

---

**Fera Cahya Puspita\*, Fendy Eko Wahyudi**

**Departemen Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Diponegoro  
feracahyap@gmail.com**

**Abstrak**

Indonesia dan Jepang telah menjalin hubungan persahabatan sejak tahun 1958. Pada tahun 2006, kedua negara sepakat untuk menandatangani inisiatif kerja sama Indonesia Japan Economic Partnership (IJEPA) sebagai bagian dari kerja sama bilateral mereka, yang mencakup sektor ketenagakerjaan. Perubahan dalam kebijakan imigrasi Jepang menyebabkan diperkenalkannya visa Specified Skilled Worker (SSW) pada tahun 2019. Program ini dibuat untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul di bawah Program Technical Intern Training Program (TITP) sebelumnya. Namun, implementasi program SSW terus menghadapi tantangan yang sama. Sebagai negara yang mengirimkan pekerja di bawah skema ini, Indonesia memiliki tanggung jawab untuk memastikan perlindungan bagi warganya yang bekerja di Jepang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah Indonesia untuk melindungi pekerja migran dengan visa SSW sebelum, selama, dan setelah masa kerja mereka. Metode penelitian deskriptif kualitatif digunakan, berdasarkan teori liberalisme saling ketergantungan, di samping konsep kerja sama internasional, tujuan nasional, koordinasi, dan kolaborasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa upaya pemerintah Indonesia meliputi penandatanganan nota kerja sama dengan pemerintah Jepang, koordinasi antar lembaga terkait, dan kolaborasi dengan lembaga pelatihan kompetensi (LPK). Penelitian ini menyimpulkan bahwa Indonesia harus memperkuat komitmen kebijakannya untuk secara efektif melindungi pekerja migran yang memegang visa SSW.

**Kata kunci:** pekerja migran, IJEPA, TITP, Specified Skilled Worker, kerjasama Indonesia Jepang

**Abstract**

*Indonesia and Japan have maintained friendly relations since 1958. In 2006, both countries agreed to establish the Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) as part of their bilateral cooperation, which includes the labor sector. Changes in Japan's immigration policy led to the introduction of the Specified Skilled Worker (SSW) visa in 2019. This program was created to*

*address various issues that had emerged under the previous Technical Intern Training Program (TITP). However, the implementation of the SSW program continues to face similar challenges. As a country that sends workers under this scheme, Indonesia holds the responsibility of ensuring the protection of its citizens working in Japan. This study aims to analyze the measures taken by the Indonesian government to protect its migrant workers with SSW visas before, during, and after their employment period. A qualitative descriptive research method was employed, based on the theory of interdependence liberalism, alongside the concepts of international cooperation, national objectives, coordination, and collaboration. The research findings indicate that the Indonesian government's efforts include signing a memorandum of cooperation with the Japanese government, coordinating between relevant institutions, and collaborating with competency training institutions (LPK). It concludes that Indonesia must strengthen its policy commitment to effectively protect migrant workers holding SSW visas.*

**Keywords:** *migrant workers, IJEPA, TITP, Specified Skilled Workers, Indonesia Japan cooperation*

## PENGANTAR

Jepang diklasifikasikan sebagai negara “super-aging society” di tahun 2007 dengan memiliki proporsi penduduk lanjut usia terbesar di dunia. Jumlah lansia di Jepang diproyeksikan akan meningkat dari 21% pada tahun 2007 menjadi 41% pada tahun 2055. Selain itu, angka harapan hidup Jepang tertinggi kedua di dunia setelah Hongkong, dengan rata-rata 85 tahun untuk jenis kelamin pria dan wanita. Populasi Jepang yang didominasi oleh lansia yang tidak sejalan dengan angka kelahirannya telah mengakibatkan dampak terhadap kurangnya tenaga kerja yang tersedia dalam berbagai sektor industri formal maupun informal. Permasalahan ini segera diatasi oleh Pemerintah Jepang dengan melakukan Perjanjian Kemitraan Ekonomi dengan negara-negara Asia Tenggara dalam sektor pekerja migran guna mencukupi permintaan akan tenaga kerja domestik (Edward & Carandang, 2024).

Sejak tahun 2007, Jepang dan Indonesia mengeratkan hubungannya dengan menyepakati kerjasama bilateral di bawah sebuah framework yaitu Indonesian-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA). Kesepakatan ini ditandatangani oleh Perdana Menteri Jepang, Shinzo Abe, dan Presiden Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono, pada 20 Agustus 2007 di Jakarta, dan mulai diberlakukan secara resmi pada 1 Juli 2008. IJEPA mencakup ketentuan terkait kerja sama ekonomi antara Indonesia dan Jepang serta bertujuan untuk memajukan sektor perdagangan, mendorong peningkatan investasi Jepang di Indonesia, memajukan sektor industri dan teknologi, serta meningkatkan lapangan kerja (Sumiati, 2022). Di bawah kerjasama IJEPA, Indonesia dapat mengirimkan tenaga kerjanya ke Jepang untuk mengurangi tingkat pengangguran yang selama ini telah menjadi permasalahan utama.

Pada tahun 2022, total jumlah warga negara asing di Jepang berjumlah 3.075.213 jiwa. Dari jumlah tersebut, penduduk Indonesia yang berada di Jepang sebanyak 98.865 orang. Angka ini menjadikan Indonesia sebagai urutan ketujuh populasi warga negara asing terbesar di Jepang setelah China, Vietnam, Korea, Filipina, Brazil dan Nepal (ISA Japan, 2024). Tren populasi penduduk Indonesia di Jepang pun mengalami kenaikan dalam kurun waktu 2018 – 2022. Walaupun terjadi penurunan pada tahun 2021 dikarenakan pandemi covid-19 yang memperketat aturan imigrasi

oleh Pemerintah Jepang. Namun, berdasarkan data statistik penduduk Indonesia 2018 – 2022, angka populasi WNI di Jepang naik secara signifikan. Terutama, pada tahun 2021 ke 2022. Tercatat, jumlah penduduk Indonesia di tahun 2021 hanya 59.820 orang, sedangkan pada tahun 2022 sebanyak 98.865 orang.

Pemerintah Jepang memiliki berbagai kebijakan dalam menerima pekerja luar negeri, salah satunya adalah Technical Intern Training Program (TITP). Program pelatihan magang ini didirikan pada tahun 1993. Pada awalnya, program ini mencakup jangka waktu tiga tahun dengan tahun pertama dihabiskan sebagai peserta pelatihan dan dua tahun sisanya sebagai peserta magang teknis. Kemudian, terdapat perubahan kebijakan yang tercantum dalam Technical Internship Act yang memungkinkan bagi pemagang teknis dapat mengikuti program selama lima tahun (Hamaguchi, 2019). Namun, terdapat banyak permasalahan terkait diskriminasi dan eksploitasi yang dilakukan terhadap pekerja luar negeri di Jepang.

Contohnya yaitu para calon pemagang diminta untuk mengeluarkan biaya antara Rp 30 juta hingga Rp 80 juta demi memenuhi persyaratan palsu. Selain itu, masih banyak pekerja magang TITP yang tidak mendapatkan posisi sesuai dengan keahlian dan mereka hanya dimanfaatkan sebagai pekerja kasar untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja di usaha kecil yang tidak dapat merekrut tenaga kerja lokal Jepang. Ketidakjelasan informasi dalam program ini menyebabkan banyak biaya tak terduga seperti pemotongan gaji tanpa pemberitahuan. Selain itu, banyak terungkap tindakan senioritas dan kekerasan dilakukan oleh para pekerja Jepang karena dipandang sebagai cheap foreign labor. Hal ini mendorong 7.000 pekerja magang melarikan diri yang disebabkan oleh upah yang tidak tidak sepadan dengan jam kerja. (McCary, 2019).

Maraknya kasus pelanggaran terhadap hak-hak pekerja teknis dalam program TITP mendorong Pemerintah Jepang untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan baru. Kebijakan ini ditujukan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keterampilan khusus dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan masa tinggal lebih lama, melalui program Specified Skilled Worker (SSW). Kebijakan tersebut dituangkan dalam amandemen Undang-Undang Pengendalian Imigrasi dan Pengakuan Pengungsi pada Desember 2018 dan resmi berlaku mulai 1 April 2019. Melalui program ini, tenaga kerja asing di Jepang memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan pekerja lokal (Aeni, 2022). Sebagai mitra kerja bilateral yang aktif di bidang ketenagakerjaan, Indonesia turut menjalin kerja sama dengan Jepang dalam program ini. Hal tersebut ditandai dengan penandatanganan Memorandum of Cooperation (MoC) antara Indonesia dan Jepang pada 25 Juni 2019, yang menjadi dasar kerangka kerja sama dalam pengiriman dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di bawah skema SSW (BP2MI, 2019).

Tabel 1. 1 Jumlah Pekerja SSW Berdasarkan Negara Tahun 2023

No	Negara	Jumlah	Persentase (%)
1.	Vietnam	110.648	53,1
2.	Indonesia	34.255	16,4

3.	Filipina	21.367	10,2
4.	China	13.468	6,5
5.	Myanmar	11.873	5,7
6.	Kamboja	4.664	2,2
7.	Nepal	4.430	2,1
8.	Thailand	4.359	2,1
9.	Negara lain	3.398	1,6
Total		208.462	100

Sumber: *Immigration Service Agency, 2024*

Pada tahun 2023 jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui program SSW di Jepang mencapai 34.225 orang sehingga nilai ini menduduki urutan kedua setelah Vietnam dengan jumlah 110.648 pekerja (ISA Japan, 2024). Tingginya angka tersebut menunjukkan bahwa Jepang menjadi salah satu negara tujuan utama bagi pekerja migran Indonesia, khususnya di sektor formal dengan skema visa keterampilan khusus. Namun, di balik besarnya populasi tersebut, masih terdapat berbagai permasalahan yang dialami oleh PMI SSW.

Salah satu permasalahan yang dihadapi PMI dalam program SSW di Jepang adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang jelas, bahkan dengan penolakan pembayaran upah yang masih tertunda. Selain itu, diskriminasi berbasis agama juga dialami oleh PMI, terutama yang mengenakan hijab. Meskipun saat wawancara kerja diperbolehkan, beberapa tempat kerja melarang penggunaan hijab saat bertugas. Diskriminasi ini juga terjadi di ruang publik, di mana pekerja kerap mendapat tatapan tidak nyaman hingga tuduhan negatif. Salah satu kasus, seorang PMI yang bekerja sebagai perawat lansia disebut “obake” atau hantu oleh pasien karena mengenakan hijab, yang dianggap menyerupai gambaran hantu dalam budaya Jepang. Selain itu, senioritas di tempat kerja juga menjadi masalah, yang tidak jarang dipengaruhi faktor agama atau status sebagai pekerja asing (Rizcha et al., 2024). Tantangan lain adalah tekanan budaya kerja Jepang yang sangat disiplin dan perfeksionis, yang sering kali menjadi sumber stres bagi PMI yang baru beradaptasi.

Penulis menilai upaya perlindungan hak pekerja migran Indonesia di Jepang oleh pemerintah masih belum optimal. Diskriminasi dan permasalahan teknis kerap menjadi hambatan bagi PMI, khususnya dalam program SSW. Hingga saat ini, belum ada perjanjian khusus yang secara tegas mengatur perlindungan bagi pekerja migran dalam program tersebut. Kerja sama yang ada hanya berbentuk MoC yang sifatnya tidak mengikat. Padahal, pada program sebelumnya yakni TTTP, perlindungan pekerja telah diatur dalam perjanjian resmi, yaitu Act on Proper Technical Intern Training and Protection of Technical Intern Trainees. Kondisi tersebut menunjukkan lemahnya dasar perlindungan bagi pekerja migran dengan visa SSW. Karena itu, penelitian ini menganalisis langkah Pemerintah Indonesia dalam memastikan perlindungan bagi PMI

SSW sebelum, selama, dan setelah bekerja, guna mendorong perumusan kebijakan yang lebih tepat sasaran.

Dalam menganalisis permasalahan yang ada, penelitian ini mengaplikasikan teori liberalisme interdependensi untuk menganalisis langkah kerja Pemerintah Indonesia dalam mengupayakan perlindungan pekerja migran Indonesia dengan visa SSW. Keohane & Joseph Nye (1977) dalam buku nya “Power and Interdependence” menyatakan bahwa negara-negara tidak bisa bertindak secara sepihak tanpa mempertimbangkan pengaruhnya terhadap negara lain. Ketika suatu negara lebih bergantung pada negara lain dalam suatu sektor, seperti energi, perdagangan, atau keamanan, maka negara yang lebih dominan dapat menggunakan posisi tersebut untuk memperoleh keuntungan dalam negosiasi di sektor lain.

Ketergantungan dapat didefinisikan melalui dua cara. Definisi pertama adalah interdependensi sebagai kerentanan relatif (*relative vulnerability*), yang berfokus pada biaya alternatif yang harus ditanggung oleh suatu negara jika hubungan tersebut mengalami perubahan. Dalam hal ini, negara yang lebih bergantung adalah negara yang memiliki kerentanan lebih besar sehingga hal ini akan sangat mempengaruhi jika terdapat perubahan kebijakan yang terjadi. Definisi ini berlaku pada tingkat struktural, di mana negara-negara besar memiliki peran dalam menentukan aturan dasar dalam sistem internasional (*ceteris paribus clause*). Definisi kedua adalah interdependensi sebagai sensitivitas bersama (*mutual sensitivity*), yaitu sejauh mana perubahan di satu negara mempengaruhi perubahan di negara lain. Definisi ini berlaku pada tingkat proses, karena mengasumsikan adanya hubungan antarnegara di mana masing-masing pihak memiliki tingkat kepekaan yang berbeda terhadap tindakan negara lain.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam menyusun penelitian ini, penulis menelaah literatur dengan merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki topik yang sama terkait kebijakan ketenagakerjaan Jepang yaitu Roberts dan Fujita (2023), dalam artikelnya yang berjudul *Low-Skilled Migrant Labor Schemes in Japan's Agriculture: Voices From the Field* bertujuan untuk menjelaskan tentang bagaimana pandangan petani Jepang terkait sistem TTTP (*Technical Intern Training Program*) dan SSW (*Specified Skilled Worker*), serta permasalahan yang muncul dalam implementasi kedua skema tersebut. Kemudian, Pranasari dan Iskandar (2022) dalam artikelnya yang berjudul *Stay away from home: The role of social networks for the adaptation process of Indonesian trainees in Japan* bertujuan untuk menganalisis tantangan yang dihadapi oleh peserta pelatihan Indonesia, khususnya peserta TTTP dalam proses adaptasi dengan sistem sosial budaya Jepang, termasuk kendala bahasa dan agama.

Selanjutnya, penelitian terkait topik migrasi tenaga kesehatan, yaitu Gomes et., al. (2023), dalam artikelnya yang berjudul *The impact of international health worker migration and recruitment on health systems in source countries: Stakeholder perspectives from Colombia, Indonesia, and Jordan* bertujuan untuk menganalisis bagaimana dampak migrasi internasional yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dari negara berpendapatan rendah ke tinggi kepada negara asal (Kolombia, Indonesia, dan Yordania). Hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat migrasi saat ini tidak

berdampak negatif terhadap ketersediaan tenaga kesehatan yang tersedia karena ketiga negara tersebut dihadapkan pada masalah pengangguran tenaga kesehatan. Serta Anwar (2019) dalam artikelnya yang berjudul *Expanding skilled-worker mobility: comparing the migration of Indonesian careworkers to Taipei, China and Indonesian nurses and careworkers to Japan* bertujuan untuk menganalisis beberapa permasalahan yaitu pengelolaan migrasi tenaga kesehatan Indonesia ke Taipei, Tiongkok dan Jepang serta hambatan finansial dan non finansial yang mempengaruhi mobilitas perawat dan pekerja perawat di Indonesia ke Jepang dan negara tuan rumah.

Terakhir, penelitian yang penulis jadikan acuan adalah Ramitez (2020) dalam artikelnya yang berjudul *Forms of Social Security services for Filipino workers in Japan: Implications to migrant labor policy and practices* bertujuan untuk menjelaskan layanan jaminan sosial yang tersedia bagi pekerja migran di Jepang, menganalisis bagaimana layanan jaminan sosial meningkatkan kondisi hidup dan kerja pekerja Filipina di Jepang dan mengkaji bagaimana layanan jaminan sosial bagi pekerja migran dapat memberikan manfaat bagi Jepang sebagai negara penerima. Jaminan ini bermanfaat untuk mendapatkan layanan yang sama seperti pekerja Jepang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis menawarkan kebaruan penelitian yang dihasilkan. Selain itu, penulis juga melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya belum ada penelitian yang berfokus kepada bagaimana upaya pemerintah negara asal dalam upaya perlindungan pekerja migran di negara penerima (Jepang). Untuk itu, penulis bermaksud untuk meninjau bagaimana upaya Pemerintah Indonesia untuk memastikan perlindungan pekerja migran yang memiliki visa SSW di Jepang agar mendapatkan kebaruan data dan informasi terkait permasalahan tersebut.

## **METODE RISET**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian dengan jenis deskriptif. Creswell (2014) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai pendekatan yang diperlukan untuk menggali dan menafsirkan arti yang disampaikan oleh individu atau kelompok mengenai isu sosial atau kemanusiaan. Pendekatan ini meliputi penyatuan data yang komprehensif dan mendalam di lingkungan partisipan, analisis data induktif, dan interpretasi makna data. Digunakan sumber data primer dan sekunder yaitu wawancara dengan BP2MI dengan dilengkapi oleh data yang berasal dari buku, jurnal, dan publikasi media masa yang valid dan kredibel untuk kemudian dianalisis sehingga menghasilkan jawaban atas tujuan penelitian.

## **PEMBAHASAN**

Ketergantungan Jepang pada tenaga kerja asing semakin signifikan. Pada tahun 2023, jumlah pekerja asing di Jepang meningkat lebih dari empat kali lipat dalam 15 tahun terakhir menjadi 2,05 juta, atau sekitar 3% dari seluruh tenaga kerja. Walaupun begitu, berdasarkan badan penelitian Japan International Cooperation Agency (JICA), Jepang mengalami kekurangan tenaga kerja asing yang dibutuhkan sebanyak satu juta untuk mempertahankan tingkat pertumbuhan tahunan rata-rata yang ditargetkan sebesar 1,24%. Dengan demikian pekerja asing sangat dibutuhkan

bagi perekonomian Jepang sebagai sarana untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja yang parah karena penuaan yang cepat dan angka kelahiran yang menurun (Japantimes, 2024).

Sebagai solusi atas hal tersebut, Pemerintah Jepang kemudian meluncurkan beberapa kebijakan tenaga kerja melalui perjanjian ekonomi seperti perekrutan nurse dan careworker serta penyaluran melalui lembaga seperti TTTP. Saat ini, Pemerintah Jepang mendorong pengiriman tenaga kerja melalui skema SSW. Pemerintah Jepang pertama kali memperkenalkan skema visa ini pada tahun 2019 untuk menarik tenaga kerja asing yang memiliki keterampilan tertentu. Visa SSW memberikan hak dan kewajiban yang setara dengan pekerja Jepang, berbeda dengan program pelatihan teknis sebelumnya, yakni TTTP yang menuai banyak kritikan berkaitan dengan pelanggaran hak pekerja.

Program SSW bertujuan untuk merekrut tenaga kerja asing yang sudah memiliki keahlian dalam bidang tertentu di Jepang, sehingga mereka dapat langsung bekerja tanpa perlu menjalani pelatihan terlebih dahulu. Program SSW juga mengurangi beban biaya yang sebelumnya harus dibayarkan oleh pengusaha dalam skema TTTP, di mana mereka diwajibkan membayar serikat pekerja untuk merekrut dan mengirim tenaga magang ke perusahaan mereka. Selain itu, program ini semakin diminati selama dan setelah pandemi COVID-19, karena banyak peserta magang TTTP yang sudah berada di Jepang tidak bisa kembali ke negara asal mereka akibat pembatasan perbatasan, sehingga mereka beralih ke visa SSW. Dari April 2019 hingga Juni 2022, sebanyak 73.384 peserta magang TTTP telah beralih ke visa SSW (Brooks, 2024). Meskipun SSW merupakan program baru yang menawarkan perlindungan tenaga kerja yang lebih baik dibandingkan skema sebelumnya, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

Permasalahan ini kemudian dianalisis terkait bagaimana langkah kerja Pemerintah Indonesia mengupayakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan visa SSW. Melalui liberalisme interdependensi, analisis ditarik menggunakan dua variabel di dalamnya yaitu *relative vulnerability* dan *mutual sensitivity*. Keohane dan Nye (1977) menjelaskan konsep liberalisme interdependensi melalui dua aspek, yaitu *relative vulnerability* dan *mutual sensitivity*. Negara yang lebih bergantung dalam suatu hubungan akan lebih rentan terhadap perubahan, sehingga perlu aktif melindungi kepentingannya. Situasi ini tercermin dalam hubungan Indonesia dan Jepang terkait perlindungan PMI visa SSW, yang saling bergantung dalam ketenagakerjaan antarnegara.

### ***Analisis Relative Vulnerability dalam Kerentanan Pekerja Migran Indonesia dengan Visa SSW***

Interdependensi antara Indonesia dan Jepang dalam upaya perlindungan pekerja migran Indonesia dibentuk melalui *relative vulnerability*. Dalam hal ini bentuk kerentanan relatif ditunjukkan dengan permasalahan yang dialami oleh PMI yang memiliki visa SSW di Jepang. Meskipun program SSW dirancang untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, berbagai laporan menunjukkan bahwa

mereka masih menghadapi tantangan signifikan, seperti pemberhentian mendadak oleh perusahaan tanpa menginformasikan alasannya, bahkan menolak membayar upah yang belum dibayarkan kepada pekerja SSW. Permasalahan lain ditemui karena adanya diskriminasi dari lingkungan sekitar. Hal ini diakibatkan karena mayoritas PMI memeluk agama islam tetapi menjadi minoritas saat berada di Jepang sehingga mendapatkan diskriminasi terkait penggunaan hijab saat di tempat kerja maupun di lingkungan sekitar (Rizcha et al., 2024).

Penyebab utama dari permasalahan yang dialami oleh PMI dengan visa SSW selain berasal dari perusahaan adalah perbedaan budaya dan kendala bahasa. Sehingga dalam hal ini Pemerintah Indonesia berusaha memperkuat upaya perlindungan meliputi penguatan keterampilan bahasa melalui pelatihan dan kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Tujuannya adalah memastikan calon pekerja memiliki kemampuan bahasa Jepang yang memadai dan melakukan langkah kerja yang sesuai dengan komitmen Pemerintah Indonesia untuk mengupayakan perlindungan PMI dengan visa SSW meliputi koordinasi baik dari Pemerintah Indonesia dan Jepang.

### **Analisis Mutual Sensitivity sebagai Respon Indonesia terhadap Permasalahan yang Dihadapi oleh PMI dengan Visa SSW**

Dalam merancang kebijakan perlindungan bagi PMI dengan visa SSW, Pemerintah Indonesia tidak hanya berupaya mengatasi berbagai tantangan yang ada, tetapi juga mempertimbangkan hubungan kerja sama dengan Jepang melalui variabel mutual sensitivity. Variabel ini berfungsi menjadi dasar dalam pembentukan kebijakan domestik untuk melindungi PMI, serta menjadi landasan dalam membangun mekanisme koordinasi yang efektif di berbagai tingkatan pemerintahan. Selain koordinasi antar instansi pemerintahan, kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) juga menjadi aspek penting dalam menganalisis mutual sensitivity untuk memberikan penjelasan dari perlindungan PMI dengan visa SSW.

Dalam upaya perlindungan PMI di Jepang, Pemerintah Indonesia telah memiliki kebijakan yang mengatur, yaitu termuat dalam Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017. Di dalamnya, perlindungan bagi PMI dilakukan melalui tiga tahapan yaitu sebelum, selama, dan setelah bekerja. Perlindungan sebelum bekerja menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, mencakup perlindungan administratif dan teknis. Administratif berupa verifikasi dokumen dan penetapan syarat kerja, sedangkan teknis meliputi pelatihan, pendidikan kerja, penyediaan jaminan sosial, dan layanan informasi. Pemerintah juga menyediakan layanan terpadu dan memperkuat pengawasan.

Selama bekerja, perlindungan dilakukan melalui pendataan, pendaftaran, dan pengawasan terhadap pemberi kerja serta kondisi kerja. Pemerintah menyediakan layanan bantuan hukum, advokasi, mediasi, dan pendampingan konsuleran. PMI juga mendapat pembekalan tentang hak, kewajiban, hukum negara tujuan, budaya lokal, serta pengelolaan keuangan. Fasilitas repatriasi diberikan bagi PMI dalam kondisi darurat. Terakhir, perlindungan setelah bekerja, pemerintah memfasilitasi



kepulangan PMI ke daerah asal, penyelesaian hak-hak yang belum diterima, serta bantuan bagi PMI yang sakit atau meninggal. Rehabilitasi sosial dilakukan dengan mengembalikan PMI ke keluarga atau pihak pengganti yang mampu memberikan perlindungan. Selain itu, pelatihan keterampilan dan edukasi keuangan disediakan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Disamping itu, Pemerintah Indonesia juga memiliki kewajiban bertanggung jawab melindungi PMI di Jepang dalam aspek hukum, sosial, dan ekonomi. Pada aspek hukum, pemerintah menetapkan bahwa negara tujuan penempatan harus memiliki peraturan perlindungan tenaga kerja asing dan sistem jaminan sosial yang jelas. Selain itu, pemerintah berwenang menghentikan penempatan jika terdapat potensi pelanggaran hukum yang membahayakan PMI. Pada aspek sosial, pemerintah menyediakan bimbingan, pendampingan, serta pelayanan khusus bagi perempuan dan anak selama bekerja di luar negeri. Sementara dari sisi ekonomi, pemerintah mengatur pengiriman remitansi melalui lembaga keuangan resmi dan menyediakan pelatihan kewirausahaan untuk mendorong kemandirian ekonomi PMI dan keluarganya di tanah air.

Tidak hanya itu, kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Indonesia juga termasuk dengan melakukan koordinasi antar lembaga, meliputi pemerintah pusat, daerah, dan desa. Bentuk koordinasi perlindungan PMI dengan visa SSW sebelum bekerja meliputi sosialisasi terkait hak-hak PMI dan perlindungan hukum dilakukan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat. Masyarakat diimbau selalu memastikan keabsahan informasi agar terhindar dari kasus penipuan, dengan menghubungi Disnaker setempat atau BP3MI melalui saluran resmi. Kegiatan sosialisasi ini merupakan hasil koordinasi antara BP2MI, dinas tenaga kerja, dan pemerintah desa, khususnya untuk menjangkau masyarakat di tingkat desa. Hal ini penting karena desa menjadi ujung tombak dalam upaya perlindungan PMI, sehingga perangkat desa perlu memahami informasi terkait penempatan dan perlindungan PMI, termasuk skema visa SSW.

Upaya perlindungan PMI sebelum bekerja juga termasuk pengecekan validitas dokumen. Setiap pekerja migran yang akan keluar negeri melalui jalur udara, pasti melewati imigrasi bandara. Imigrasi selalu berkoordinasi dengan P4MI Bandara Soekarno Hatta. Jika ditemukan indikasi adanya pekerja migran non-prosedural (PMI-NP), kasus tersebut akan dilaporkan ke P4MI untuk dilakukan pendataan, verifikasi dokumen, hingga wawancara (Samad et al., 2023). Apabila memang benar pekerja migran tersebut termasuk nonprosedural maka akan dipulangkan.

Selanjutnya, pada masa selama bekerja, Kemlu memiliki peran sentral dalam upaya perlindungan PMI dengan visa SSW. Dalam melakukan tugasnya, Kemlu memiliki layanan pengaduan hotline 24 jam dan website resmi yaitu [peduliwni.kemlu.go.id](http://peduliwni.kemlu.go.id). Layanan yang diberikan adalah bantuan hukum, pendampingan, mediasi, dan advokasi bagi pekerja migran yang mengalami masalah hukum, pelanggaran hak kerja, situasi darurat seperti kecelakaan kerja, sakit, bencana alam, konflik, atau wabah. Tidak hanya dari Kemlu, Lembaga terkait dari dalam negeri pun menyediakan layanan pengaduan seperti pada BP2MI yaitu hotline 24 jam melalui

nomor bebas pulsa 0800-1000-990, website <https://bp2mi.go.id/pengaduan>, serta jika mendesak keluarga dapat langsung ke kantor BP2MI terdekat (BP3MI atau P4MI) dan Mal Layanan Publik yang disediakan oleh Pemerintah Daerah.

Ketika PMI dengan visa SSW di Jepang mengalami masalah di tempat kerja yang dapat diselesaikan tanpa harus melalui proses kepulangan, maka perlindungan akan ditangani oleh KBRI atau KJRI Jepang melalui atase ketenagakerjaan yang selalu berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan. Mereka bertanggung jawab atas keamanan dan pengawasan PMI dan menyelesaikan masalah ketenagakerjaan, seperti pelanggaran kontrak atau eksploitasi. Sementara ketika masalah tidak bisa langsung teratasi sehingga akhirnya harus dipulangkan maka Kemlu akan bekerja sama dengan BP2MI melalui brafax/faksimili untuk mengirimkan laporan terkait masalah yang menimpa PMI dengan visa SSW di Jepang. Kemudian, BP2MI membentuk tim fasilitasi PMI terkendala untuk membantu proses pemulangan PMI secara aman ke Indonesia yang dilakukan oleh BP2MI yang berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah.

Setelah bekerja, PMI difasilitasi Pemerintah dalam suatu wadah pemberdayaan purna bekerja. Pemberdayaan PMI dilakukan melalui optimalisasi Program Desa Migran Produktif (Desmigratif) yang menyasar PMI Purna. Berdasarkan UU Nomor 18 Tahun 2017, perlindungan PMI tidak hanya mencakup aspek hukum dan sosial, tetapi juga pemberdayaan ekonomi. Pemberdayaan PMI Purna bertujuan mencegah mereka kembali bekerja secara nonprosedural serta meningkatkan keterampilan bagi yang ingin kembali bekerja di luar negeri agar lebih siap dan terlindungi. Program Desmigratif hadir sebagai bentuk kehadiran negara, menangani permasalahan PMI dalam tiga fase, yaitu sebelum, selama, dan setelah penempatan. Empat pilar utama Desmigratif meliputi layanan migrasi, pengembangan usaha produktif, pengasuhan komunitas, dan koperasi Desmigratif (KemenkoPMK, 2023). Program ini dijalankan melalui sinergi antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah Desa di wilayah kantong-kantong PMI, guna memastikan perlindungan menyeluruh serta peningkatan kesejahteraan bagi PMI dan keluarganya di tanah air.

Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia selanjutnya untuk melindungi PMI di Jepang adalah melakukan kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kompetensi (LPK). Upaya ini dilakukan dalam rangka memenuhi persyaratan bahasa yang diwajibkan bagi PMI SSW sekaligus mencegah diskriminasi yang terjadi akibat kendala bahasa. Mengingat syarat utama bekerja dengan visa SSW adalah memiliki sertifikat JLPT N4 atau JFT A2 dan tes keterampilan sesuai dengan kompetensi yang akan didaftar. Salah satu cara memperoleh sertifikat bahasa bagi calon pekerja migran adalah melalui LPK yang diizinkan dan diawasi oleh Kemnaker serta Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. LPK hanya berwenang menyelenggarakan pelatihan kerja dan bahasa, tanpa kewenangan melakukan penempatan pekerja migran dengan visa SSW. Untuk memperkuat perlindungan PMI, BP2MI bekerja sama dengan sejumlah LPK guna memudahkan masyarakat memilih lembaga pelatihan yang legal dan aman.

Kolaborasi ini terlihat dalam sejumlah kerja sama antara BP2MI, Pemerintah Daerah, dan LPK yang bertujuan memastikan calon PMI memperoleh pelatihan dan informasi yang sesuai sebelum bekerja di luar negeri melalui program Pekerja Terampil Tertentu (SSW). Pada 2021, BP3MI Yogyakarta bekerja sama dengan LPK Bahana Inspirasi Muda dan LPK Jayadi Global Educational Center menyelenggarakan sosialisasi program SSW yang membahas peluang kerja, persyaratan, pelatihan bahasa Jepang, serta persiapan ujian keterampilan (BP2MI, 2021). Upaya serupa dilakukan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud yang menggandeng LPK Koba Mirai Japan untuk menyediakan pelatihan bahasa dan keterampilan bagi pemuda lokal yang ingin bekerja di Jepang (BP2MI, 2021). Sementara itu, pada 2022 BP2MI menandatangani Memorandum of Understanding (MoU) dengan LPK Bahana Inspirasi Muda untuk merespons kebutuhan tenaga kesehatan di Jepang, khususnya perawat lansia (careworker). LPK ini, bersama RSO Handi Network International, menyediakan kuota tahunan untuk 100 tenaga kesehatan serta menawarkan program beasiswa keterampilan bagi calon PMI (BP2MI, 2022). Berbagai kolaborasi ini merupakan bagian dari upaya pemerintah memberikan perlindungan komprehensif bagi PMI melalui peningkatan kompetensi, penyediaan informasi yang benar, dan memastikan proses penempatan berjalan secara prosedural.

### **Pembentukan Interdependensi antara Indonesia dan Jepang dalam Melindungi PMI dengan Visa SSW**

Perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI) dengan visa SSW di Jepang dipengaruhi oleh konsep *relative vulnerability* dan *mutual sensitivity*. Kerentanan PMI, seperti pelanggaran hak dan diskriminasi, menuntut perlindungan khusus. Pemerintah Indonesia merespons dengan kebijakan perlindungan melalui kerja sama antar instansi dan kolaborasi dengan LPK. Interaksi antara kerentanan tenaga kerja migran dan kebijakan kedua negara inilah yang kemudian membentuk suatu hubungan yang saling bergantung antara Indonesia dan Jepang. Bentuk interdependensi ini tercipta ketika kedua pemerintah mengesahkan Memorandum of Cooperation (MoC) atau Nota Kerjasama terkait Kerangka Dasar Pengoperasian Sistem yang Tepat Berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Asing dengan Status Tinggal “Pekerja Berketerampilan Khusus” atau SSW pada tanggal 25 Juni 2019 yang menekankan pada perlindungan pekerja terampil melalui pembentukan kerangka dasar untuk kemitraan informasi dan mekanisme penempatan dan perlindungan.

Memorandum yang memiliki jangka waktu 5 tahun ini berisi komitmen yang menyatakan kesediaan kedua pemerintah saling berbagi informasi dan melakukan konsultasi rutin dalam menangani berbagai permasalahan, termasuk pelaksanaan kebijakan, penyesuaian sistem ketenagakerjaan, serta perbaikan dalam proses pengiriman dan penempatan PMI. Beberapa isu penting yang dibahas meliputi standar bagi Accepting Organization (AO), pelaksanaan tes keterampilan dan bahasa Jepang, pengelolaan tempat tinggal, hingga operasional sistem imigrasi yang lebih terintegrasi. Rapat koordinasi menjadi sarana utama kedua pemerintah untuk merumuskan solusi dan meningkatkan efektivitas perlindungan serta penempatan PMI di Jepang.

Tidak hanya ditunjukkan melalui pembentukan Memorandum of Cooperation, hubungan interdependensi antara Indonesia dan Jepang dalam melindungi PMI SSW juga melalui adanya kerja sama lain yang tidak hanya berbentuk administratif namun juga teknis. Kerja sama teknis ini memperkuat adanya hubungan ketergantungan yang berasal dari keadaan Jepang yang saat ini sedang mengalami kekurangan tenaga kerja. Sehingga Jepang mengandalkan Indonesia sebagai penyedia tenaga kerja untuk mengisi sektor-sektor yang kekurangan pekerja lokal, sementara Indonesia melihat Jepang sebagai negara tujuan yang menawarkan peluang kerja bagi warganya.

Interaksi ketergantungan ini dilakukan oleh Pemerintah Indonesia, diwakili oleh Kemnaker dan Pemerintah Jepang, diwakili oleh Japan International Cooperation Agency (JICA) mengadakan Forum Pengembangan Manusia Indonesia – Jepang pada tahun 2023. Pelaksanaan forum ini merupakan bagian dari upaya untuk mengoptimalkan keselamatan dan keamanan para PMI SSW. Tidak hanya bertujuan untuk mendukung pengembangan ekonomi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dan Jepang melalui pertukaran tenaga kerja terampil, tetapi juga dirancang untuk mempercepat realisasi target Pemerintah Indonesia dalam mengirimkan 100.000 tenaga kerja terampil ke Jepang dalam lima tahun mendatang (ANTARA, 2023).

Dalam forum tersebut mencakup juga penandatanganan naskah kerja sama oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, Anwar Sanusi, dan Kepala Perwakilan Kantor JICA Indonesia, Yasui Takehiro. Kesepakatan ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia melalui berbagai program kolaboratif. Beberapa bentuk kerja sama yang disepakati mencakup penyebaran informasi mengenai peluang kerja di Jepang, pelaksanaan Forum Pengembangan SDM Indonesia–Jepang setiap tahun, serta pelatihan khusus bagi instruktur bahasa Jepang dengan pengiriman ke institusi pelatihan prioritas. Selain itu, kerja sama ini juga memperkuat pelatihan teknis bagi tenaga kerja Indonesia serta mengembangkan model pengembangan SDM di sektor pariwisata, konstruksi, dan otomotif melalui Program Pekerja SSW.

Interaksi antara relative vulnerability dan mutual sensitivity dalam perlindungan pekerja migran Indonesia dengan visa SSW telah menciptakan hubungan saling bergantung antara Indonesia dan Jepang. Kerentanan yang dialami PMI mendorong pemerintah Indonesia memperkuat kebijakan perlindungan bagi pekerja migran di Jepang. Melalui koordinasi dan penyesuaian kebijakan kedua negara, tidak hanya stabilitas hubungan bilateral dapat terjaga, tetapi juga terbangun sistem kerja sama yang berkelanjutan dalam upaya perlindungan pekerja migran di masa depan.

## **KESIMPULAN**

Melalui teori liberalisme interdependensi dan konsep kerja sama internasional, tujuan nasional, koordinasi, serta kolaborasi, penelitian ini menemukan adanya hubungan saling ketergantungan antara Indonesia dan Jepang dalam upaya

perlindungan PMI dengan visa SSW. Pekerja migran Indonesia dalam program ini tergolong rentan akibat kendala bahasa, budaya kerja, terbatasnya akses perlindungan hukum, serta risiko eksploitasi. Bentuk penyesuaian yang dilakukan oleh Indonesia diantaranya memperkuat kebijakan melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menegaskan komitmen pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, sosial, dan ekonomi. Perlindungan dilakukan sejak sebelum, selama, hingga setelah bekerja melalui koordinasi antar lembaga. Selain itu, penguatan kolaborasi dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) juga dilakukan untuk memberikan pelatihan bahasa dan kompetensi kepada calon pekerja migran. Langkah ini bertujuan meminimalisir potensi eksploitasi di Jepang.

Meskipun berbagai upaya perlindungan telah diterapkan, pekerja migran Indonesia dengan visa SSW masih menghadapi sejumlah permasalahan. Salah satu faktor utama adalah campur tangan pihak-pihak tidak berwenang dalam proses penempatan, yang berisiko menimbulkan eksploitasi, diskriminasi, hingga ketidakpastian hukum di Jepang. Selain itu, pengawasan pemerintah Indonesia dalam proses penempatan dinilai belum maksimal. IPKOL sebagai platform informasi lowongan kerja PMI juga belum berfungsi optimal, ditambah amandemen Memorandum of Cooperation (MoC) yang diharapkan memperkuat perlindungan PMI masih belum selesai. Oleh karena itu, penguatan pengawasan dan koordinasi antar lembaga menjadi langkah penting yang harus segera dilakukan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Artikel jurnal ini dihasilkan atas bantuan dan dukungan dari orang tua, teman-teman, serta dosen-dosen terkasih sehingga artikel dapat diselesaikan. Tanpa bantuan dari mereka, penulis tidak akan berhasil menyelesaikan tulisan ini dengan baik. Penulis berharap artikel ini dapat berguna untuk penelitian lain di kemudian hari dan juga untuk masyarakat. Konten dan isi dalam artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

## **REFERENSI**

(Buku)

Axelrod, R. (1985). *The evolution of cooperation*. Basic Books.

Axelrod, R., & Keohane, R. O. (1985). Achieving Cooperation under Anarchy: Strategies and Institutions. *World Politics*, 38(1), 226–254.  
<https://doi.org/10.2307/2010357>

Holsti, K. J. (1988). *International politics: A framework for analysis* (5th ed.). Prentice Hall.

Keohane, R. O., & Nye, J. S. (1977). *Power and interdependence: World politics in transition*. Little, Brown and Company.

Keohane, R. O. (1984). *AFTER HEGEMONY: Cooperation and Discord in the World Political Economy*. In Princeton University Press.  
<https://doi.org/10.1515/9781400820269>

Nye Jr, J. S. (2004). *Soft Power: The Means to Success in World Politics*. Public Affairs.

(Jurnal Artikel)

- Aeni, F. N. A. (2022). Japan's Foreign Policy on Migrant Workers: Implementation of The Specified Skilled Workers (SSW) Policy in Overcoming Labor Crisis. *Mediasi: Journal of International Relations*, 5(1). <https://doi.org/10.21111/mediasi.v5i1.10029>
- Anwar, R. P. (2019). Expanding skilled-worker mobility: comparing the migration of Indonesian careworkers to Taipei, China and Indonesian nurses and careworkers to Japan. In *Skilled Labor Mobility and Migration* (pp. 209-240). Edward Elgar Publishing.
- Brooks, W. (2020). The socioeconomic impact of the transition from Technical Intern Trainees (TIT) to Specified Skilled Workers (SSW) in Japan. *Aichi University Journal of Economics*, 213, 25–62. <http://id.nii.ac.jp/1082/00010075/>
- Edward, A., & Carandang, R. . (2024). Racial microaggressions and positive coping strategies among migrant elderly care workers in Japan. *Social Sciences and Humanities Open* 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100812>
- Hamaguchi, K. (2019). How have Japanese policies changed in accepting foreign workers. *Japan Labor Issues*, 3(14), 1–7.

(Artikel Website)

- ANTARA. (2023). Kemnaker bangun jejaring pengembangan SDM dengan Jepang. <https://www.antaranews.com/berita/3845385/kemnaker-bangun-jejaring-pengembangan-sdm-dengan-jepang>
- BP2MI. (2019). FAQ SSW Jepang. <https://www.bp2mi.go.id/berita-detail/faq-ssw-jepang>
- BP2MI. (2021a). UPT BP2MI Wilayah Sulawesi Utara Fasilitas Penandatanganan PKS Antara Pemda Talaud dan LPK Koba Mirai Japan. <https://www.bp2mi.go.id/berita-detail/upt-bp2mi-wilayah-sulawesi-utara-fasilitas-penandatanganan-pks-antara-pemda-talaud-dan-lpk-koba-mirai-japan>
- BP2MI. (2021b). UPT BP2MI Yogyakarta Kolaborasi Dengan JGEC dan Bahana Inspirasi Muda, Sosialisasikan Program SSW Jepang. <https://bp2mi.go.id/berita-detail/upt-bp2mi-yogyakarta-kolaborasi-dengan-jgec-dan-bahana-inspirasi-muda-sosialisasikan-program-ssw-jepang>
- BP2MI. (2022). Perluas Peluang Kerja ke Jepang, BP2MI Teken MoU dengan LPK Bahana Inspirasi Muda. <https://www.bp2mi.go.id/berita-detail/perluas-peluang-kerja-ke-jepang-bp2mi-teken-mou-dengan-lpk-bahana-inspirasi-muda>
- Japan Times. (2024, July 4). Japan faces shortage of almost a million foreign workers in 2040. <https://www.japantimes.co.jp/news/2024/07/04/japan/japan-foreign-worker-shortage/>
- KemenkoPMK. (2023). Sinergi Pemberdayaan PMI Melalui Program Desmigratif, Kemenko PMK Jadikan Kabupaten Tulungagung Sebagai Daerah Percontohan. <https://www.kemenkopmk.go.id/sinergi-pemberdayaan-pmi-melalui-program-desmigratif-kemenko-pmk-jadikan-kabupaten-tulungagung>
- McCary, J. (2019). Fears of exploitation as Japan prepares to admit foreign workers. <https://www.theguardian.com/world/2019/jan/02/fears-of-exploitation-as-japan-prepares-to-admit-foreign-workers>
- Pranasari, A. T., & Iskandar, K. (2022). 'Stay away from home': The role of social networks for the adaptation process of Indonesian trainees in Japan. *Journal of Social Studies (JSS)*, 18(2), 173-186.

- Ramirez, V. (2020). Forms of Social Security services for Filipino workers in Japan: Implications to migrant labor policy and practices. Available at SSRN 3709539.
- Rizcha, F. R., Mulyadi, & Rustam, M. R. (2024). I Lost My Muslim Identity: A Study of Indonesian Muslim Women Workers in Japan. *International Journal of Religion*, 5(4), 276–286. <https://doi.org/10.61707/devss946>
- Roberts, G. S., & Fujita, N. (2024). Low-skilled migrant labor schemes in Japan's agriculture: Voices from the field. *Social Science Japan Journal*, 27(1), 21-40.
- Samad, M. Y., Amanda, N., Manggabarani, M. T. C., Wastitya, N., Azis, A., Maya, H. B., & Indonesia, U. (2023). Pencegahan Dan Penanganan Praktik Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural ( PMI-NP) Melalui Pendekatan Intelijen Strategis. *Jurnal Lemhannas RI*, 11(4), 260–272.
- Sax dos Santos Gomes, L., Efendi, F., Putri, N. K., Bolivar-Vargas, M., Saadeh, R., Villarreal, P. A., ... & Lohmann, J. (2024). The impact of international health worker migration and recruitment on health systems in source countries: Stakeholder perspectives from Colombia, Indonesia, and Jordan. *The International journal of health planning and management*, 39(3), 653-670.
- Sumiati, E. (2022). Indonesia-Japan Cooperation in Labour Migration to Improve the Competitiveness of Indonesian Migrant Workers. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(8), 1022–1030. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i8.190>

(Laporan)

- ISA Japan. (2024). Initiatives to Accept Foreign Nationals and for the Realization of Society of Harmonious Coexistence. Immigration Services Agency of Japan. <https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf>