

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Bilateral

Teori yang diterapkan oleh para peneliti adalah kerja sama bilateral yang dikomunikasikan oleh Holsti. Kerja sama bilateral adalah "bagian dari dua kepentingan yang bernilai atau bertujuan bertemu dan dapat menghasilkan sesuatu, yang dipromosikan atau dipenuhi oleh semua pihak dengan harapan bahwa kebijakan yang diputuskan membantu negara tersebut mencapai kepentingan dan nilai-nilainya, serta aturan resmi atau tidak resmi mengenai transaksi di masa mendatang yang dilakukan untuk mengimplementasikan tujuan atau transaksi antar negara guna memenuhi kesepakatan mereka" (Holsti, 1987). Teori kerja sama bilateral Holsti akan diimplementasikan dengan konsep aturan prinsip yang merupakan kerangka konseptual kerja sama yang akan menjadi hubungan timbal balik antara kedua pihak yang terlibat, dan aktor utama dalam pelaksanaan hubungan tersebut adalah negara dengan motif menjaga kepentingan nasional, menjaga perdamaian, dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi (Perwita dan Yani, 2005). Hal ini bertujuan untuk membangun kemitraan yang kuat dengan lingkungan eksternalnya (Fachran Adi Suryadi, 2016). Secara umum, kerja sama dapat mendorong tercapainya tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas. Melalui sinergi yang tercipta, biaya operasional dapat ditekan sehingga daya saing meningkat. Selain itu, kerja sama juga membantu membangun hubungan yang harmonis dan menumbuhkan rasa kebersamaan antar pihak yang terlibat (Iin Surminah, 2013).

Diplomasi bilateral memang merupakan bentuk interaksi langsung antara dua negara yang menjadi pondasi utama dalam hubungan internasional (Intan, 2004). Bentuk diplomasi ini memungkinkan kedua negara untuk merancang kebijakan luar negeri yang saling menguntungkan berdasarkan kepentingan bersama. Melalui diplomasi bilateral, negara-negara dapat menandatangani

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

perjanjian, melakukan negosiasi, dan menyelesaikan berbagai isu secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga. Keunggulan utama dari diplomasi bilateral adalah fleksibilitasnya yang tinggi, memungkinkan hubungan yang lebih personal dan adaptif sesuai dengan kebutuhan masing-masing negara. Hal ini menciptakan hubungan timbal balik yang erat, di mana diplomat berperan sebagai fasilitator utama dalam dialog dan kerjasama antar kedua negara. Dengan cara ini, diplomasi bilateral tidak hanya memperkuat hubungan antarnegara, tetapi juga mendukung terciptanya stabilitas dan perdamaian global melalui komunikasi dan kerja sama yang berkelanjutan.

Robert O. Keohane menjelaskan multilateralisme sebagai praktik menyelaraskan kebijakan di antara setidaknya tiga negara, baik melalui mekanisme kerja sama sementara maupun melalui institusi yang lebih mapan (Keohane 1990, 731). Lebih dari sekadar perbedaan jumlah aktor, multilateralisme memiliki karakter hubungan yang tidak ditemukan dalam kerja sama bilateral. Jika dalam hubungan bilateral pertukaran dilakukan secara langsung dan bernilai seimbang dengan pola timbal balik yang jelas, multilateralisme justru bertumpu pada bentuk resiprositas yang lebih longgar. Di dalamnya, ukuran kesetaraan tidak ditentukan secara ketat, dan negara-negara menyesuaikan perilaku mereka dengan standar, norma, serta aturan bersama yang diterima secara luas (Keohane 1986, 4). Dalam sistem politik internasional modern, multilateralisme berkembang menjadi bentuk kelembagaan yang sangat penting, terutama setelah Perang Dunia II, yang ditandai dengan meningkatnya forum dan organisasi internasional. Namun, konsep multilateralisme sebagai pola hubungan umum ini tidak boleh disamakan dengan organisasi multilateral formal (Ruggie 1992). Organisasi multilateral memiliki seperangkat aturan yang relatif stabil dan berkelanjutan, sehingga berbeda dari bentuk kerja sama ad hoc atau pengaturan sementara yang dibentuk hanya untuk menyelesaikan isu tertentu (Keohane 1990, 732–733).

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Bilateralisme merujuk pada bentuk kerja sama yang melibatkan dua aktor, biasanya dua negara, yang bertujuan membangun hubungan di bidang perdagangan, diplomasi, maupun ekonomi. Model ini memberi ruang bagi kedua pihak untuk merancang kesepakatan yang lebih spesifik dan disesuaikan dengan kepentingan masing-masing. Di sisi lain, multilateralisme mengacu pada mekanisme kerja sama yang melibatkan banyak negara dalam satu kerangka bersama yang sering kali melalui organisasi internasional untuk menangani persoalan global seperti perubahan iklim, aturan perdagangan internasional, dan isu keamanan (Walsh, 2025). Pendekatan ini menekankan proses pengambilan keputusan kolektif serta pembagian tanggung jawab, sehingga setiap negara dapat menyuarakan pandangan dan kepentingannya. Dengan demikian, pilihan antara pendekatan bilateral dan multilateral dapat berpengaruh besar terhadap pola hubungan antarnegara, arus perdagangan internasional, dan keseimbangan politik global. Hal ini yang membedakan dari kerja sama multilateral yang melibatkan banyak pihak.

Dalam konteks hubungan bilateral, ada beberapa karakteristik yang timbul pada kerjasama bilateral. Pertama, saling menguntungkan (mutualisme). Resiprositas menggambarkan hubungan timbal balik antara dua atau lebih aktor, di mana tindakan satu pihak biasanya direspons dengan tindakan serupa oleh pihak lain. Konsep ini dianggap sebagai salah satu mekanisme dasar yang menjadi perhatian penting para ahli dalam kajian hubungan internasional (HI). Dalam konteks politik global, penelitian mengenai resiprositas mencakup pendekatan teoretis, eksperimental, maupun empiris. Sebagian akademisi menyoroti aspek etika dan penyebaran norma seperti Golden Rule (Aturan Emas), sedangkan yang lain meneliti pola-pola resiprositas secara empiris untuk memahami sejauh mana prinsip ini muncul, dapat diprediksi, dan tersebar dalam interaksi antarnegara. Sebagai sebuah konsep, resiprositas memiliki peran luas dalam studi HI. Mulai dari membangun kerja sama, memahami dinamika konflik dan perdamaian,

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

hingga mendorong kepatuhan terhadap hukum internasional. Meskipun tidak secara eksplisit “mutual benefit”, tapi konsep reciprocity (timbal-balik) menjelaskan bahwa agar kerjasama berlangsung, pihak A harus “mendapat” sesuatu yang sepadan dari pihak B yang secara implisit mengarah pada kondisi “saling menguntungkan”. Setiap negara pada dasarnya terdorong untuk membangun kerja sama yang memberikan manfaat timbal balik (mutual benefit), karena keberlanjutan suatu hubungan diplomatik sangat tergantung pada sejauh mana kedua pihak merasa diuntungkan. Hans J. Morgenthau (1948) dalam karyanya *Politics Among Nations* menegaskan bahwa negara selalu berperilaku berdasarkan kepentingan nasionalnya (national interest). Namun, kerja sama bilateral menjadi pilihan yang rasional ketika kepentingan tersebut dapat dicapai tanpa harus merugikan pihak lain, melainkan melalui pembagian keuntungan yang seimbang. Pandangan serupa dikemukakan oleh Joseph Nye dan Robert Keohane (1977) dalam teori complex interdependence, yang menjelaskan bahwa hubungan antarnegara tidak semata diwarnai oleh konflik kepentingan, tetapi juga oleh ketergantungan yang saling mengikat di bidang ekonomi, politik, dan sosial. Ketergantungan ini menciptakan kebutuhan untuk menjaga stabilitas hubungan melalui kerja sama yang menguntungkan kedua belah pihak. Dengan kata lain, negara akan cenderung memilih jalur kerjasama dibanding konfrontasi apabila manfaat yang diperoleh bersama lebih besar daripada keuntungan sepihak. Oleh sebab itu, hubungan bilateral umumnya dibangun atas dasar prinsip reciprocity atau timbal balik, di mana setiap tindakan atau konsesi dari satu negara diimbangi dengan tanggapan sepadan dari negara lainnya. Prinsip ini bukan hanya menjadi fondasi etika diplomasi, tetapi juga mekanisme praktis untuk memastikan keseimbangan manfaat dalam hubungan antarnegara. Melalui keseimbangan inilah, hubungan bilateral dapat berkembang secara stabil, saling menguntungkan, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Dalam studi hubungan internasional, hubungan bilateral antara dua negara tidak terbentuk secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat bersifat internal maupun eksternal, tergantung pada kondisi domestik masing-masing negara serta dinamika sistem internasional yang lebih luas. Diplomasi ekonomi memainkan peran krusial dalam memperkuat hubungan antara dua negara. Fokus utamanya terletak pada pemanfaatan berbagai instrumen ekonomi seperti kebijakan, regulasi, hingga sanksi yang menjadi sarana untuk mencapai kepentingan ekonomi, politik, dan strategis. Melalui diplomasi ini, negara berupaya memperluas jaringan perdagangan, menarik investasi asing, serta membangun kerja sama melalui berbagai perjanjian dagang, baik dalam lingkup bilateral maupun multilateral (Wanjaiya, 2019).

Dalam Artikel yang dibuat oleh Yuren Wang tahun 2024 mencoba memberi bukti analisis terhadap lebih dari 1,2 juta catatan peristiwa ditemukan bahwa penguatan hubungan bilateral memberikan dampak positif terhadap aktivitas perdagangan antara Tiongkok dan negara-negara ASEAN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspor Tiongkok lebih sensitif terhadap dinamika hubungan bilateral dibandingkan dengan impornya. Selain itu, respon Tiongkok terhadap negara-negara ASEAN memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perdagangan dua arah dibandingkan reaksi sebaliknya dari pihak ASEAN. Secara umum, tingkat ketergantungan perdagangan Tiongkok dengan sebagian besar negara ASEAN terus menunjukkan pertumbuhan yang stabil dan tren yang positif (Wang, 2024). Oleh karena itu, kedua pihak perlu menjaga stabilitas politik, memperdalam saling pengertian, memperkuat hubungan ekonomi dan politik, serta meningkatkan rasa saling percaya. Upaya berkelanjutan untuk mengoptimalkan pola kerja sama akan menjadi kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi kawasan yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi.

Karakteristik dan Kondisi Negara baik internal maupun eksternal juga sangat berpengaruh dalam menentukan intensitas dan kualitas hubungan bilateral.

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Tingkat GDP mencerminkan kekuatan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Semakin besar ukuran ekonomi sebuah negara, semakin besar pula daya tariknya dalam hubungan bilateral. Hal ini karena negara dengan ekonomi kuat dianggap memiliki potensi lebih besar untuk menjadi mitra strategis dalam perdagangan dan investasi (World Bank's World Development Indicators, 2020). Berbeda dengan GDP total, GDP per kapita digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat di suatu negara. Dalam konteks bantuan pembangunan, indikator ini menjadi penentu apakah suatu negara dianggap membutuhkan bantuan ekonomi atau tidak. Negara dengan GDP per kapita rendah lebih mungkin menerima bantuan dari Jerman karena dianggap membutuhkan dukungan pembangunan. Sebaliknya, negara berkembang yang relatif makmur, seperti Brasil atau Afrika Selatan, mungkin menerima porsi bantuan yang lebih kecil karena dianggap memiliki kapasitas pembangunan yang lebih mandiri (World Bank's World Development Indicators, 2020).

Ukuran populasi juga menjadi faktor penting dalam menentukan perhatian suatu negara terhadap mitra bilateralnya. Misalnya, bagi Jepang, negara dengan populasi besar seperti Indonesia memiliki nilai strategis yang tinggi karena menawarkan pasar domestik yang luas bagi produk dan investasi Jepang. Populasi yang besar juga mencerminkan potensi tenaga kerja dan pengaruh politik yang signifikan di kawasan Asia Tenggara. Oleh sebab itu, Jepang cenderung memperkuat hubungan ekonomi dan infrastruktur dengan negara berpenduduk besar seperti Indonesia (KBRI, 2023).

Rezim politik suatu negara pun berperan besar dalam membentuk tingkat kedekatan diplomatik dengan negara lainnya. Negara demokratis cenderung lebih mudah menjalin kerja sama karena memiliki nilai dan sistem politik yang sejalan dengan prinsip kebijakan luar negeri yang berlandaskan demokrasi dan hak asasi manusia. Sebaliknya, negara dengan sistem otoriter bisa menghadapi hambatan dalam menjalin hubungan yang mendalam, meskipun negara tetap dapat menjalin

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

kerja sama pragmatis jika ada kepentingan strategis tertentu (V-Dem Project, 2019). Kehadiran konflik bersenjata atau ketegangan politik dalam suatu negara menjadi pertimbangan penting dalam penentuan kebijakan luar negeri. Jerman, yang dikenal sebagai civilian power, cenderung mengedepankan pendekatan non-militer dalam menangani krisis. Negara-negara yang rentan terhadap konflik sering menjadi fokus bantuan pembangunan dan diplomasi perdamaian (Peterson, 2021). Keberadaan diaspora/migrasi, baik warga dalam negeri di negara mitra maupun warga negara mitra yang tinggal di suatu negara, dapat memperkuat ikatan sosial dan politik antarnegara. Kehadiran komunitas diaspora sering kali menjadi jembatan penting dalam hubungan ekonomi, budaya, dan diplomasi (UNDESA, 2018).

Hubungan bilateral tidak selalu berada dalam kondisi yang stabil dan selaras, karena setiap negara membawa kepentingan nasional, orientasi politik, serta dinamika domestiknya sendiri. Holsti (1995) menyebutkan bahwa perbedaan kepentingan dan cara para pembuat kebijakan memaknai suatu isu dapat memunculkan ketegangan dalam hubungan antarnegara, terutama ketika kepentingan satu pihak dianggap mengganggu atau merugikan pihak lainnya. Selain itu, tekanan internal seperti opini publik, kepentingan kelompok tertentu, maupun persaingan politik dalam negeri juga dapat mempersempit ruang manuver diplomasi dan membatasi fleksibilitas dalam bernegosiasi. Hambatan berikutnya muncul dari pengaruh eksternal dan konfigurasi kawasan. Snyder (1997) menjelaskan bahwa dalam konteks politik aliansi, negara sering menyesuaikan arah kebijakan luar negerinya berdasarkan strategi dan hubungan dengan negara lain, sehingga dinamika bilateral sering dipengaruhi oleh persaingan kekuatan besar dan situasi geopolitik regional. Artinya, hubungan dua negara tidak pernah berlangsung dalam ruang hampa, melainkan terikat pada struktur sistem internasional yang lebih luas. Temuan empiris turut menguatkan pandangan tersebut. Studi Abdullah (2020) mengenai hubungan Malaysia dan Tiongkok

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

menunjukkan bahwa insiden MH370 dan perselisihan di Laut Cina Selatan menjadi contoh nyata bagaimana isu keamanan, kedaulatan, serta sensitivitas politik domestik dapat menciptakan hambatan dalam hubungan bilateral. Penelitian tersebut menegaskan bahwa persoalan yang menyentuh aspek strategis dan emosional publik mampu mempengaruhi stabilitas hubungan antarnegara, terutama ketika isu tersebut bersinggungan dengan rivalitas kekuatan di kawasan.

Penelitian mengenai “Kerja Sama Indonesia–Jepang dalam Menangani Konflik Sosial Tenaga Kerja Indonesia di Jepang” memiliki hubungan erat dengan konsep hubungan bilateral, sebab persoalan ketenagakerjaan yang muncul tidak dapat ditangani hanya melalui kebijakan internal salah satu negara. Jepang dan Indonesia saling membutuhkan. Jepang tengah menghadapi penurunan jumlah penduduk usia produktif (aging population) dan kekurangan tenaga kerja di sektor manufaktur, konstruksi, hingga layanan kesehatan lansia. Sementara itu, Indonesia memiliki sumber daya manusia usia kerja yang besar dan memerlukan akses kerja di luar negeri. Ketergantungan timbal balik inilah yang menjadi dasar terbentuknya kerja sama bilateral kedua negara. Walaupun demikian, implementasi hubungan tersebut tidak sepenuhnya berjalan mulus. Berbagai persoalan sosial muncul dalam lingkungan kerja dan kehidupan TKI di Jepang, termasuk perlakuan diskriminatif, beban kerja berlebih, minimnya perlindungan hukum, hingga kasus pelanggaran hukum yang melibatkan baik warga Jepang maupun tenaga kerja Indonesia.

Persepsi masyarakat Jepang terhadap pekerja asing juga turut mempengaruhi pola interaksi dan penerimaan mereka terhadap TKI. Dalam konteks ini, pemikiran Holsti (1995) mengenai peran persepsi pembuat kebijakan dan kepentingan nasional menjadi relevan. Hambatan dalam hubungan bilateral tidak hanya dipengaruhi oleh peraturan, tetapi juga oleh cara masing-masing aktor memaknai kehadiran pihak lain. Kerja sama Indonesia–Jepang dalam menangani isu ini kemudian diwujudkan melalui penyusunan perjanjian perlindungan tenaga

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

kerja, program penempatan Technical Intern Training Program (TITP), peningkatan mekanisme pengawasan ketenagakerjaan, optimalisasi peran KBRI dan KJRI dalam pendampingan hukum, serta penyesuaian kebijakan imigrasi. Dalam perspektif teori bilateral, langkah-langkah tersebut merupakan instrumen diplomatik untuk mencapai keuntungan bersama: Jepang memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menopang sektor produksi, sementara Indonesia memastikan keselamatan, hak kerja, dan kesejahteraan warganya di negara penempatan. Oleh karena itu, teori bilateral membantu menjelaskan alasan terbentuknya kerja sama ini, dinamika yang mendukung maupun menghambatnya, serta proses negosiasi kepentingan antara kedua negara dalam penyelesaian konflik sosial yang dialami TKI di Jepang. Penelitian ini berperan menilai efektivitas kerja sama yang berjalan serta sejauh mana kebijakan yang disepakati mampu menjawab persoalan nyata yang dialami pekerja Indonesia di tingkat lapangan.

2.2 Teori Konflik

Teori konflik merupakan salah satu perspektif utama dalam ilmu sosial yang memandang masyarakat sebagai arena pertarungan kepentingan antara kelompok-kelompok yang memiliki akses berbeda terhadap kekuasaan dan sumber daya. Perspektif ini berangkat dari asumsi bahwa struktur sosial tidak sepenuhnya dibangun atas dasar konsensus, melainkan diwarnai oleh ketimpangan yang berpotensi melahirkan ketegangan serta pertentangan sosial (Ritzer, 2011). Dengan demikian, konflik tidak dipandang sebagai penyimpangan dari sistem sosial, tetapi sebagai bagian inheren dari kehidupan masyarakat.

Akar pemikiran teori konflik banyak dipengaruhi oleh Karl Marx, yang menekankan bahwa konflik muncul akibat distribusi sumber daya yang tidak merata dalam sistem sosial, terutama dalam hubungan antara kelompok yang dominan dan kelompok yang subordinat (Marx, 1867/1976). Bagi Marx, struktur masyarakat selalu mengandung relasi kuasa, di mana kelompok yang menguasai

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

sumber daya ekonomi cenderung mendominasi kelompok lain. Ketimpangan ini memicu pertentangan kepentingan yang bersifat struktural. Dalam perkembangan selanjutnya, pemikiran konflik tidak hanya terbatas pada dimensi kelas ekonomi, tetapi juga meluas pada konflik berbasis otoritas, status sosial, budaya, dan politik (Dahrendorf, 1959).

Lewis Coser mengembangkan pandangan bahwa konflik tidak selalu bersifat destruktif, tetapi dapat berfungsi memperjelas batas-batas kelompok, memperkuat solidaritas internal, serta mendorong penyesuaian sosial (Coser, 1956). Dengan kata lain, konflik juga memiliki fungsi integratif selama dapat dikelola melalui mekanisme sosial yang tersedia. Pandangan ini memperkaya teori konflik dengan menempatkan pertentangan sebagai bagian dari dinamika sosial yang dapat menghasilkan perubahan dan pembaruan struktur.

Dalam konteks hubungan internasional, teori konflik membantu menjelaskan bahwa interaksi antarnegara tidak pernah sepenuhnya bebas dari benturan kepentingan. Setiap negara bertindak berdasarkan kepentingan nasionalnya, baik dalam bidang ekonomi, keamanan, maupun politik domestik. Perbedaan prioritas dan tujuan tersebut dapat memicu gesekan, bahkan ketika hubungan formal kedua negara berada dalam kerangka kerja sama (Jackson & Sørensen, 2016). Oleh sebab itu, kerja sama internasional sering kali bukan berarti ketiadaan konflik, melainkan upaya untuk mengelola potensi pertentangan agar tidak berkembang menjadi krisis terbuka.

Dalam perspektif teori konflik, konflik sosial tidak selalu berbentuk bentrokan fisik atau kekerasan terbuka, melainkan dapat hadir sebagai ketegangan yang bersumber dari ketimpangan posisi, perbedaan kepentingan, serta akses yang tidak seimbang terhadap kekuasaan dan sumber daya dalam suatu struktur sosial. Konflik dengan demikian bersifat struktural, karena melekat pada susunan hubungan sosial itu sendiri (Marx, 1976; Dahrendorf, 1959). Dalam konteks pekerja migran Indonesia di Jepang, relasi antara TKI dan masyarakat maupun

institusi setempat tidak berada dalam posisi yang setara. Pekerja migran menempati posisi sosial sebagai pendatang dengan keterbatasan bahasa, ketergantungan pada pemberi kerja, serta akses perlindungan hukum yang relatif lebih lemah dibanding warga negara Jepang. Perbedaan status sebagai migran dan warga negara ini menciptakan relasi subordinasi, di mana TKI lebih rentan terhadap kontrol, stereotip, maupun perlakuan tidak seimbang.

Ketimpangan distribusi kekuasaan menjadi sumber utama munculnya ketegangan sosial dalam suatu struktur hubungan. Dahrendorf (1959) menekankan bahwa masyarakat tersusun atas relasi otoritas, di mana terdapat pihak yang memiliki posisi dominan dan pihak lain yang berada dalam posisi subordinat dengan ruang negosiasi yang terbatas. Dalam konteks ketenagakerjaan migran, relasi ini tampak pada posisi negara penerima yang memiliki otoritas dalam menentukan aturan visa, hukum ketenagakerjaan, dan mekanisme pengawasan, serta pada perusahaan atau lembaga penyalur kerja yang mengontrol kontrak, dokumen, dan keberlanjutan kerja migran. Sebaliknya, pekerja migran berada pada posisi yang sangat bergantung pada sistem tersebut, sehingga memiliki daya tawar yang relatif lemah. Kondisi seperti penahanan paspor, ketakutan melapor karena risiko status tinggal, serta tekanan budaya senioritas mencerminkan relasi kuasa yang tidak seimbang.

Dalam perkembangan teori konflik, pertentangan sosial tidak hanya berlangsung pada level material atau struktural, tetapi juga pada ranah simbolik dan wacana. Kelompok yang memiliki akses lebih besar terhadap media dan produksi informasi cenderung memiliki kekuasaan untuk membentuk makna sosial serta mendefinisikan realitas menurut sudut pandangnya (Dahrendorf, 1959; Ritzer, 2011). Dalam konteks ini, media berperan sebagai arena di mana representasi tentang suatu kelompok sosial diproduksi dan disebarkan kepada publik. Ketika pemberitaan lebih sering menonjolkan kasus pelanggaran yang melibatkan pekerja migran, narasi tersebut dapat membentuk generalisasi dan

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

stereotip yang melekat pada kelompok secara keseluruhan. Situasi ini mencerminkan bentuk konflik pada level wacana, di mana pertarungan tidak terjadi secara fisik, tetapi melalui konstruksi makna dan legitimasi sosial. Konflik jenis ini berdampak pada posisi sosial kelompok migran dalam masyarakat penerima, karena persepsi publik yang terbentuk dapat memengaruhi pola interaksi sosial, tingkat penerimaan, serta cara institusi merespons keberadaan mereka. Dengan demikian, teori konflik membantu menjelaskan bahwa ketegangan sosial juga dapat lahir dari proses representasi dan produksi wacana, bukan semata-mata dari benturan kepentingan ekonomi atau politik secara langsung.

Jika dikaitkan dengan isu pekerja migran, teori konflik dapat digunakan untuk memahami interaksi antara pekerja migran, masyarakat lokal, serta negara pengirim dan penerima. Kehadiran pekerja migran dalam struktur sosial negara tujuan berpotensi menimbulkan kompetisi dalam akses pekerjaan, perbedaan budaya kerja, serta ketegangan identitas sosial. Masyarakat lokal dapat memandang kelompok pendatang sebagai pesaing atau kelompok luar, yang dalam kondisi tertentu memicu stereotip dan prasangka (Coser, 1956). Di sisi lain, negara pengirim memiliki kepentingan ekonomi dan perlindungan warganya, sementara negara penerima berupaya menjaga stabilitas sosial domestik. Pertemuan berbagai kepentingan ini menciptakan ruang konflik yang bersifat struktural, bukan semata persoalan individual.

Dalam teori konflik, pertentangan sosial tidak selalu berujung pada disintegrasi, tetapi juga dapat berfungsi sebagai mekanisme penyesuaian dan perubahan dalam suatu sistem sosial. Coser (1956) menekankan bahwa konflik dapat memiliki fungsi positif apabila mendorong kelompok atau institusi untuk meninjau ulang aturan, memperbaiki mekanisme yang tidak adil, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan sosial yang berkembang. Dengan kata lain, konflik dapat menjadi pemicu reformasi struktural. Dalam konteks

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

ketenagakerjaan migran, munculnya berbagai persoalan yang melibatkan pekerja migran sering kali mendorong pemerintah, lembaga penyalur, dan institusi terkait untuk melakukan evaluasi kebijakan serta memperkuat sistem pengawasan. Ketegangan sosial yang timbul tidak hanya dilihat sebagai gangguan, melainkan sebagai sinyal adanya ketidakseimbangan dalam sistem yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, konflik dapat dipahami sebagai bagian dari proses sosial yang dinamis, di mana tekanan yang muncul justru membuka ruang bagi pembaruan regulasi, peningkatan perlindungan pekerja, serta penguatan mekanisme kerja sama antaraktor. Perspektif ini menunjukkan bahwa konflik dalam hubungan sosial dan kelembagaan tidak selalu destruktif, tetapi dapat berkontribusi pada terciptanya tata kelola yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan kondisi sosial (Coser, 1956; Ritzer, 2011).

Dalam penelitian ini, teori konflik digunakan untuk menjelaskan bahwa dinamika ketenagakerjaan migran antara Indonesia dan Jepang tidak hanya berisi unsur kerja sama, tetapi juga potensi ketegangan yang muncul akibat perbedaan kepentingan, posisi struktural, serta persepsi sosial para aktor yang terlibat. Melalui perspektif ini, persoalan yang muncul dipahami sebagai bagian dari proses sosial yang lebih luas, di mana relasi kekuasaan, kebijakan, dan interaksi lintas budaya saling memengaruhi dalam membentuk dinamika konflik sekaligus membuka ruang bagi pengelolaannya melalui kerja sama bilateral.

2.3 Konsep Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dan memperoleh upah dalam hubungan kerja yang sah. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa istilah ini tidak hanya mencakup mereka yang sedang bekerja, tetapi juga individu yang sedang mempersiapkan keberangkatan ataupun yang telah kembali ke tanah air. Dalam kajian-kajian migrasi, PMI dipandang sebagai bagian dari arus tenaga kerja global

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

yang muncul karena adanya perbedaan peluang kerja, tingkat penghasilan, maupun kebutuhan ekonomi antara negara asal dan negara tujuan. Mereka tidak sekadar berperan sebagai pekerja, tetapi juga sebagai penggerak ekonomi keluarga dan negara melalui remitansi yang dikirimkan secara rutin. Meskipun demikian, banyak penelitian menyoroti bahwa PMI kerap berada dalam kondisi kerja yang rentan, terutama pada sektor-sektor dengan perlindungan yang lemah. Situasi ini menunjukkan pentingnya kebijakan yang menyeluruh untuk memastikan perlindungan PMI sejak tahap persiapan, selama masa kerja, hingga ketika mereka kembali ke Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia memiliki ciri yang melekat dalam proses berpindah kerja ke luar negeri. Mereka meninggalkan Indonesia untuk mencari penghasilan yang dinilai lebih tinggi daripada yang bisa diperoleh di dalam negeri, sehingga faktor ekonomi menjadi motivasi utama. Dalam praktiknya, PMI bekerja berdasarkan perjanjian kerja yang bersifat resmi, sesuai ketentuan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 yang menegaskan bahwa penempatan pekerja ke luar negeri harus melalui mekanisme legal dengan kontrak yang jelas antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks hubungan sosial dan hukum, banyak kajian menunjukkan bahwa PMI sering berada pada posisi yang kurang menguntungkan karena keterbatasan status hukum, perbedaan bahasa, dan minimnya akses terhadap layanan perlindungan di negara tujuan. Kondisi ini membuat mereka lebih rentan, terutama ketika pengawasan ketenagakerjaan di negara penempatan tidak berjalan optimal. Risiko eksploitasi dapat muncul dalam bentuk jam kerja yang berlebihan, pemotongan upah, atau pembatasan kebebasan pribadi, terutama pada sektor pekerjaan domestik yang cenderung tertutup dari pengawasan publik. Situasi tersebut mempertegas pentingnya perlindungan yang bersifat berkelanjutan mulai dari tahap sebelum keberangkatan, selama masa bekerja, hingga saat kembali ke Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam regulasi nasional. Migrasi pekerja Indonesia ke luar negeri terjadi karena adanya

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

dorongan dari kondisi dalam negeri serta peluang yang tersedia di negara tujuan. Banyak pekerja memilih ke luar negeri karena berharap mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang tersedia di Indonesia (International Organization for Migration [IOM], 2020). Keterbatasan lapangan kerja yang stabil di sektor formal juga menjadi alasan mengapa sebagian orang melihat pekerjaan di luar negeri sebagai pilihan yang lebih menjanjikan, sebagaimana digambarkan dalam penelitian mengenai migrasi di kawasan Asia Tenggara (Asis, 2004). Di sisi lain, beberapa negara tujuan memang membutuhkan tambahan tenaga kerja. Jepang, misalnya, menghadapi tantangan penuaan penduduk yang mengakibatkan kekurangan tenaga kerja dalam bidang perawatan, jasa, dan konstruksi, sehingga membuka peluang lebih besar bagi pekerja dari luar negeri untuk masuk ke pasar kerja tersebut (Coulmas, 2007). Kondisi ini menunjukkan bahwa migrasi tenaga kerja merupakan hasil pertemuan antara kebutuhan individu untuk meningkatkan taraf hidup, keterbatasan ketenagakerjaan domestik, dan permintaan tenaga kerja dari negara tujuan.

Dalam memahami perlindungan migran, ada beberapa tahapan. Perlindungan pada tahap pra-penempatan menjadi langkah awal yang sangat penting dalam proses migrasi tenaga kerja. Tahap ini berfungsi untuk memastikan bahwa Pekerja Migran Indonesia (PMI) benar-benar siap secara keterampilan, pengetahuan, maupun mental sebelum bekerja di luar negeri. UU No. 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa pemerintah bersama lembaga penempatan wajib menyediakan pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalani, sehingga calon PMI memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Tidak hanya itu, pembelajaran bahasa serta pengenalan budaya negara tujuan juga diberikan agar PMI lebih mudah beradaptasi dan menghindari kesalahpahaman selama bekerja (Rahman & Lestari, 2019). Calon PMI juga harus memperoleh penjelasan yang jelas mengenai hak-hak mereka, isi kontrak, sistem upah, jam kerja, hingga jaminan sosial, karena kurangnya pemahaman kontrak

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

sering menjadi penyebab munculnya pelanggaran dan perselisihan (Nursyamsi, 2020). Silvey (2007) juga menunjukkan bahwa pendampingan hukum dan penyampaian informasi sejak sebelum keberangkatan dapat mengurangi risiko eksploitasi maupun penempatan melalui jalur ilegal. Dengan demikian, penempatan PMI perlu dilakukan melalui prosedur resmi yang terawasi, agar perlindungan negara tetap hadir selama proses migrasi berlangsung.

Perlindungan pada tahap penempatan menjadi bagian yang sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia (PMI) selama bekerja di luar negeri. UU No. 18 Tahun 2017 mengatur bahwa perwakilan Indonesia seperti KBRI dan KJRI bertanggung jawab memberikan bantuan hukum serta pendampingan apabila PMI menghadapi persoalan ketenagakerjaan atau mengalami pelanggaran hak. Selain itu, perlindungan selama penempatan juga mencakup pemenuhan hak yang tertuang dalam kontrak kerja, misalnya mengenai jam kerja yang wajar dan kondisi kerja yang aman. Hal ini sejalan dengan temuan Lindquist, Xiang, dan Yeoh (2012) yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap kontrak sangat tergantung pada sejauh mana negara tujuan melakukan pengawasan. Akses terhadap pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja juga menjadi aspek penting, mengingat banyak PMI mengalami tekanan fisik dan cedera akibat beban kerja yang tinggi (Palmer, 2016). Untuk mengantisipasi dan menangani pelanggaran, diperlukan mekanisme pengaduan yang mudah dijangkau, seperti pusat layanan darurat, rumah singgah perwakilan Indonesia, dan dukungan dari organisasi pendamping lokal. Silvey dan Parreñas (2020) menemukan bahwa adanya sistem pelaporan yang jelas dan responsif mendorong pekerja untuk berani melapor ketika menghadapi eksploitasi.

Perlindungan pada fase purna penempatan merupakan tahap penutup yang memiliki peran penting dalam keseluruhan proses migrasi tenaga kerja. Fokus utamanya adalah membantu Pekerja Migran Indonesia (PMI) memulihkan kondisi fisik, psikologis, dan sosial setelah kembali ke Indonesia. Tidak sedikit PMI yang

menghadapi stres, perubahan dinamika keluarga, atau bahkan trauma akibat pengalaman kerja, sehingga layanan rehabilitasi dan konseling menjadi sangat diperlukan untuk mendukung proses penyesuaian mereka di lingkungan asal (Raharto, 2012). UU No. 18 Tahun 2017 juga mengamanatkan adanya dukungan reintegrasi sosial melalui peran pemerintah daerah dan komunitas setempat. Namun, tantangan lain yang sering muncul adalah persoalan ekonomi, terutama ketika PMI kembali tanpa tabungan memadai atau tidak memiliki pekerjaan alternatif. Karena itu, program pelatihan keterampilan, akses modal usaha, serta kesempatan penempatan kerja kembali menjadi strategi penting untuk memperkuat kemandirian ekonomi para pekerja (Tirtosudarmo, 2019). Battistella (2018) menekankan bahwa keberhasilan reintegrasi tidak hanya diukur dari kembalinya PMI ke tanah air, tetapi dari kemampuan mereka untuk membangun kembali kehidupan sosial dan ekonomi secara berkelanjutan dan bermartabat.

Kerja sama bilateral menjadi dasar penting dalam upaya melindungi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang karena keberadaan PMI berada di bawah hukum dan otoritas Jepang sebagai negara tujuan. Artinya, Indonesia tidak dapat secara langsung memberikan perlindungan hukum tanpa adanya kesepakatan dan kerangka kerja sama yang diakui oleh pemerintah Jepang. Dalam kajian hubungan internasional, Ravenhill (2017) menekankan bahwa perlindungan pekerja lintas negara membutuhkan perjanjian formal antara negara pengirim dan negara penerima agar hak dan keamanan pekerja dapat terlindungi secara sah dan operasional. Melalui perjanjian bilateral, kedua negara dapat menyepakati standar perlindungan yang meliputi hak dasar pekerja, isi kontrak kerja, kondisi keselamatan kerja, hingga akses terhadap bantuan hukum (Ball & Piper, 2002). Tanpa adanya koordinasi ini, perlindungan yang dilakukan Indonesia cenderung tidak efektif karena kebijakan ketenagakerjaan tetap berada dalam kendali penuh pemerintah Jepang. Morawska (2018) juga menunjukkan bahwa kesepakatan antarnegara dapat memperkuat sistem pemantauan, menyediakan saluran

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

pelaporan yang jelas, serta mencegah perekrutan yang tidak prosedural. Oleh karena itu, perlindungan PMI dapat berjalan optimal hanya jika Indonesia dan Jepang memiliki kesepahaman dan aturan bersama yang mengatur tanggung jawab dan mekanisme pelaksanaannya.

Kerja sama Indonesia–Jepang dalam bidang ketenagakerjaan dilakukan melalui beberapa instrumen yang saling melengkapi sesuai tujuan dan sektor yang diatur. Salah satu instrumen yang paling banyak digunakan adalah Technical Intern Training Program (TITP), yaitu program pelatihan keterampilan bagi pekerja asing yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis melalui pengalaman kerja langsung di Jepang. Meskipun secara formal dimaksudkan sebagai program peningkatan skill, TITP juga berfungsi sebagai mekanisme untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja Jepang, terutama di sektor-sektor pekerjaan fisik dan padat karya. Selain TITP, terdapat pula Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement (IJ-EPA) yang mengatur penempatan tenaga kesehatan, seperti perawat dan caregiver. Melalui skema ini, calon pekerja menjalani pelatihan bahasa Jepang dan proses sertifikasi profesional sebelum diizinkan bekerja penuh di fasilitas kesehatan Jepang (Sulistiyanto & Nobuoka, 2020). Di luar dua instrumen utama tersebut, kedua negara juga menyepakati berbagai Memorandum of Understanding (MoU) yang berlaku untuk sektor tertentu, misalnya perawatan lansia atau konstruksi. Perjanjian ini umumnya mengatur tata cara rekrutmen resmi, peran lembaga penempatan, hingga ketentuan kontrak kerja agar perlindungan tenaga kerja dapat dijamin (Tsujimoto, 2018). Untuk memastikan pelaksanaan di lapangan berjalan sesuai standar, Indonesia dan Jepang juga menjalin sistem pertukaran data ketenagakerjaan serta mekanisme pengawasan kondisi kerja.

Kerja sama bilateral antara Indonesia dan Jepang membentuk dasar hukum yang lebih kuat dalam penempatan dan perlindungan PMI. Melalui skema seperti TITP, IJ-EPA, hingga berbagai MoU sektoral, kedua negara menetapkan prosedur

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

penempatan yang resmi, standar kontrak yang jelas, serta tata kelola hubungan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Ravenhill (2017) menegaskan bahwa adanya kerangka hukum bersama semacam ini memungkinkan perlindungan PMI dapat dijalankan secara efektif di dalam sistem hukum negara penerima. Selain itu, keberadaan KBRI dan KJRI menjadi pintu akses penting bagi PMI untuk memperoleh advokasi ketika menghadapi masalah. Dalam praktik di Jepang, perwakilan Indonesia bahkan sering berkolaborasi dengan pusat pendampingan lokal untuk memperluas layanan bantuan. Upaya pembinaan terhadap perusahaan penerima dan pekerja juga mengalami peningkatan. Langkah ini dilakukan untuk menekan potensi eksploitasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman bagi PMI.

Namun, perlindungan tersebut belum sepenuhnya berjalan ideal. Kasus diskriminasi, pelecehan, jam kerja berlebih, hingga penahanan dokumen pribadi masih ditemukan dalam beberapa sektor kerja. Ada perusahaan yang patuh terhadap aturan, tetapi masih terdapat perusahaan yang memanfaatkan celah regulasi untuk menekan hak-hak pekerja. Dengan kata lain, aturan memang ada, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya kuat. Masalah lain muncul dari penempatan non-prosedural. Morawska (2018) menjelaskan bahwa kebutuhan ekonomi yang mendesak dan keberadaan jaringan perekrutan informal mendorong sebagian calon pekerja melewati jalur resmi. PMI yang masuk tanpa prosedur legal biasanya tidak memiliki perlindungan kontrak, tidak terdaftar di konsulat, dan sulit mengakses bantuan jika mengalami pelanggaran. Kondisi ini membuat kelompok tersebut menjadi pihak yang paling rentan.

Dalam melihat kerja sama bilateral Indonesia–Jepang dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), pemikiran Holsti (1995) membantu menjelaskan dinamika yang muncul. Holsti menyatakan bahwa hubungan antarnegara sering menghadapi tantangan karena masing-masing negara membawa kepentingan nasional, sudut pandang, dan prioritas kebijakan yang berbeda. Perbedaan cara

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

pandang ini dapat menimbulkan gesekan dalam proses kerja sama, termasuk dalam isu perlindungan tenaga kerja migran. Bagi Indonesia, perlindungan PMI merupakan kepentingan utama karena menyangkut keselamatan, hak kerja, dan kesejahteraan warga negara yang bekerja di luar negeri. Di sisi lain, Jepang membutuhkan tenaga kerja asing untuk mengisi kekurangan pekerja, terutama di sektor-sektor tertentu, namun tetap ingin mempertahankan kontrol sosial dan budaya kerja yang ketat (Shipper, 2019). Perbedaan kepentingan ini membuat perlindungan PMI tidak dapat dilihat hanya dari ada atau tidaknya perjanjian hukum, tetapi juga dari bagaimana Jepang memposisikan dan memandang pekerja asing dalam sistem ketenagakerjaan nasionalnya. Penelitian Yamanaka (2017) menunjukkan bahwa pekerja migran di Jepang kerap berada dalam struktur kerja yang hierarkis dan memiliki ruang negosiasi yang terbatas. Kondisi ini menyebabkan perlindungan hukum perlu diiringi dengan pengawasan yang konsisten serta perubahan sikap sosial terhadap pekerja migran. Oleh karena itu, efektivitas perlindungan PMI dalam kerja sama bilateral tidak hanya ditentukan oleh regulasi, tetapi juga oleh komitmen kedua negara untuk menyesuaikan praktik kerja, meningkatkan pengawasan, dan membangun persepsi yang lebih inklusif terhadap pekerja migran.

2.4. Kerangka Pemikiran

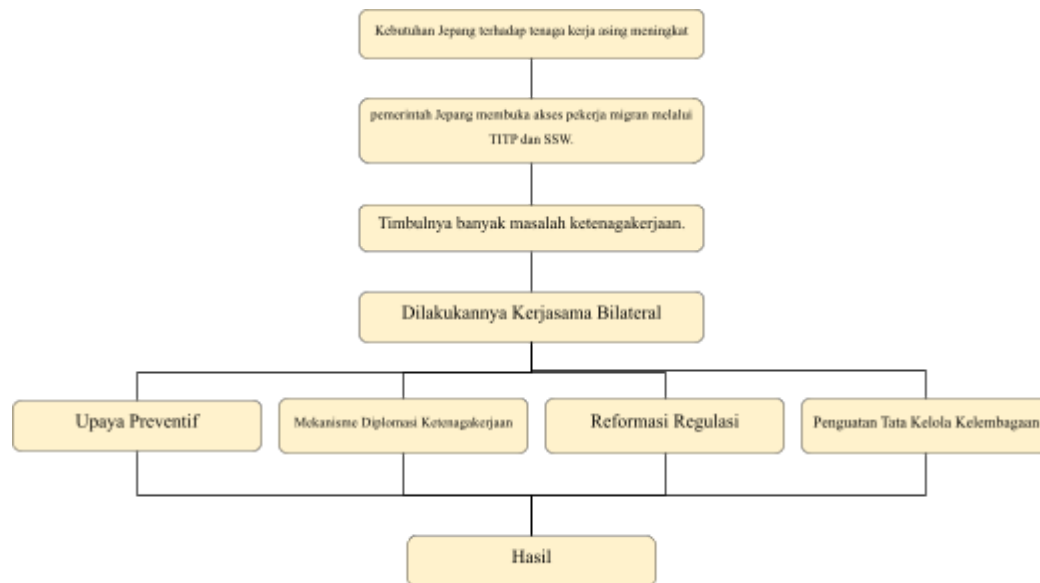
Gambar 2.4.1 Alur Pemikiran

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]



Berlandaskan pada bagan alur pemikiran yang telah dipaparkan, penelitian ini diawali dari meningkatnya permintaan Jepang terhadap tenaga kerja asing sebagai konsekuensi dari permasalahan demografi, khususnya menurunnya tingkat kelahiran serta bertambahnya proporsi penduduk usia lanjut. Situasi tersebut mendorong pemerintah Jepang untuk membuka peluang masuk bagi pekerja migran dari berbagai negara, termasuk Indonesia, melalui sejumlah skema penempatan tenaga kerja seperti Technical Intern Training Program (TITP) dan Specified Skilled Worker (SSW). Akan tetapi, dalam praktiknya, implementasi program-program tersebut tidak terlepas dari berbagai persoalan ketenagakerjaan yang melibatkan sebagian Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan berimplikasi pada persepsi negatif terhadap Indonesia di kalangan masyarakat Jepang. Dampak tersebut kemudian memicu langkah pemerintah Jepang untuk memperketat regulasi terkait penerimaan pekerja migran. Dalam konteks ini, penguatan kerja sama bilateral antara Indonesia dan Jepang menjadi penting sebagai strategi untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kinerja tenaga kerja Indonesia

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

di Jepang, sekaligus memastikan keberlanjutan kerja sama di bidang ketenagakerjaan antara kedua negara.

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]