

BAB IV

KONFLIK SOSIAL PMI DI JEPANG

4.1 Gambaran umum Ketenagakerjaan Migran Indonesia di Jepang

Keberadaan pekerja migran Indonesia di Jepang merupakan bagian dari dinamika ketenagakerjaan global yang dipengaruhi oleh kebutuhan struktural Jepang terhadap tenaga kerja asing. Fenomena penuaan penduduk serta penurunan angka kelahiran menyebabkan berkurangnya populasi usia produktif, sehingga berbagai sektor industri mengalami kekurangan tenaga kerja domestik.

Fenomena penuaan populasi (aging population) yang berlangsung cepat serta rendahnya tingkat kelahiran telah menjadi tantangan serius bagi Jepang. Kondisi demografis ini memberikan tekanan besar terhadap sistem jaminan sosial nasional, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan dan dana pensiun. Seiring berjalannya waktu, kekhawatiran mengenai potensi keruntuhan fundamental ekonomi Jepang kian menguat akibat ketidakseimbangan proporsi penduduk tersebut. Secara kuantitatif, populasi Jepang diprediksi akan terus menyusut secara signifikan, dengan proyeksi angka penduduk yang diperkirakan akan turun hingga di bawah 80 juta jiwa pada tahun 2050 (Sholihin, 2022). Dalam struktur ketenagakerjaan Jepang, Pekerja Migran Indonesia (PMI) diklasifikasikan sebagai tenaga kerja asing yang beroperasi di bawah payung regulasi status kependudukan dan kontrak kerja dengan durasi tertentu. Kondisi ini menciptakan perbedaan hukum serta posisi sosial yang berbeda secara fundamental apabila dikomparasikan dengan tenaga kerja domestik berkebangsaan Jepang.

Untuk menjawab tantangan krisis tenaga kerja, Pemerintah Jepang telah meluncurkan berbagai kebijakan strategis, mulai dari perekrutan perawat (nurse) dan pengasuh lansia (careworker) melalui perjanjian ekonomi, hingga pemanfaatan skema magang seperti Technical Intern Training Program (TITP). Namun, kini fokus utama Tokyo telah bergeser pada penguatan skema Specified Skilled Worker (SSW). Sejak diperkenalkan pertama kali pada tahun 2019, visa

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]

SSW dirancang khusus untuk memikat tenaga kerja asing yang sudah memiliki keterampilan mumpuni di bidang tertentu. Salah satu perbedaan fundamental yang ditawarkan SSW adalah jaminan kesetaraan; para pemegang visa ini memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan pekerja lokal Jepang. Hal ini menjadi titik balik penting, mengingat program pendahulunya, TITP, kerap diujani kritik tajam akibat banyaknya laporan pelanggaran hak asasi pekerja di lapangan. Bapak Ali Nurdin menjelaskan bahwa skema *Technical Intern Training Program* (TITP) sering dipersepsikan masyarakat sebagai "kerja paksa" karena adanya ketimpangan kompensasi dibandingkan skema *Specified Skilled Worker* (SSW). Namun, beliau menyoroti adanya kebijakan strategis baru di mana status pemagangan akan ditingkatkan. Dalam kebijakan ini, peserta magang yang mampu lulus ujian bahasa dan keahlian dalam satu tahun masa pelatihan dapat langsung beralih status menjadi pemegang visa SSW. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi antusiasme tenaga kerja Indonesia yang ingin segera berangkat namun tetap menjamin kualitas kompetensi mereka melalui sertifikasi resmi yang mulai diwajibkan secara ketat pada tahun 2027 mendatang. Selain aspek perlindungan hak, skema SSW juga jauh lebih efisien secara praktis. Karena targetnya adalah mereka yang sudah ahli, para pekerja ini bisa langsung terjun ke dunia kerja tanpa harus melewati masa pelatihan panjang yang melelahkan. Efisiensi ini juga dirasakan langsung oleh pihak pemberi kerja. Dalam skema SSW, beban biaya perusahaan menjadi lebih ringan karena mereka tidak lagi diwajibkan menyetor biaya besar kepada serikat pekerja untuk proses rekrutmen dan pengiriman tenaga kerja biaya yang selama ini menjadi beban standar dalam skema TITP (Puspita & Wahyudi, 2025).

Di dalam dinamika dunia kerja Jepang, keberadaan kumiai atau serikat pekerja memegang peranan yang jauh lebih dalam daripada sekadar organisasi massa. Fungsi utamanya bukan hanya hadir saat konflik memuncak, melainkan menjadi benteng pencegahan agar perselisihan individu (Kobetsu rōdō funsō)

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]

tidak perlu terjadi sejak awal (Ministry of Health, Labour and Welfare [MHLW], 2023). Melalui mekanisme komunikasi dan representasi kolektif, kumiai memberikan ruang bagi pekerja untuk bersuara (voice). Tanpa saluran ini, para pekerja sering kali terjebak dalam pilihan yang sulit: hanya bisa menahan diri (gaman), memilih mengundurkan diri (rishoku), atau terpaksa membawa masalah ke ranah hukum yang melelahkan.

Dalam praktiknya di tingkat perusahaan, kumiai menjalankan fungsi penanganan keluhan (Kujō shori kinō) yang sangat krusial. Mereka menjadi tempat bernaung bagi anggota untuk berkonsultasi, melakukan survei kondisi kerja, hingga menyampaikan keberatan langsung kepada manajemen. Isu yang ditangani pun sangat beragam, mulai dari perkara upah dan jam kerja, evaluasi kinerja yang dirasa tidak adil, hingga kasus sensitif seperti pelecehan seksual (sexual harassment) maupun intimidasi kekuasaan (power harassment). Di sini, serikat bertindak sebagai mediator internal yang berupaya menyelesaikan bara dalam sekam sebelum ia berkobar menjadi sengketa formal di pengadilan atau lembaga arbitrase (Japan Institute for Labour Policy and Training [JILPT], 2022).

Menariknya, peran ini tidak hanya bersifat pasif atau sekadar menampung aspirasi. Terdapat berbagai model keterlibatan nyata, mulai dari sistem pendampingan informal oleh pekerja senior hingga model keputusan bersama (Kyōdō kettei hōshiki). Dalam model terakhir, serikat bahkan dilibatkan langsung dalam komite evaluasi atau promosi karyawan. Keterlibatan aktif ini menjadikan kumiai sebagai instrumen demokrasi industri yang memperkuat posisi tawar pekerja di hadapan struktur perusahaan yang secara alami cenderung tidak seimbang (Araki, 2020).

Namun, efektivitas perlindungan ini tentu memiliki tantangan tersendiri. Kekuatan sebuah serikat sangat bergantung pada soliditas dan tingkat partisipasi anggotanya. Ada kalanya fungsi perlindungan melemah jika organisasi kehilangan taringnya atau terlalu berkompromi dengan manajemen. Selain itu, pekerja

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]

non-reguler atau mereka yang bukan anggota sering kali berada di luar jangkauan perlindungan serikat internal perusahaan. Dalam celah inilah, peran serikat eksternal atau *community union* menjadi penyelamat. Mereka memungkinkan sengketa personal diangkat menjadi isu kolektif melalui perundingan bersama (Dantai *kōshō*/団体交渉), memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terjaga meski mereka tidak berada di jalur serikat utama. Pada akhirnya, *kumiai* adalah aktor multidimensional dalam sistem ketenagakerjaan Jepang. Ia bukan sekadar penyelesaian sengketa, melainkan sistem peringatan dini, penyalur aspirasi, dan pilar demokrasi di tempat kerja. Keberadaannya menjadi bukti bahwa harmoni industri tidak dicapai dengan memaksa pekerja untuk diam, melainkan dengan membangun jembatan komunikasi yang adil dan bermartabat.

Di balik dinamika pengiriman tenaga kerja, terdapat jalinan relasi antara pekerja migran Indonesia, pihak perusahaan, dan pemerintah kedua negara yang membentuk sebuah struktur hierarkis yang kompleks. Hubungan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menciptakan ketergantungan yang mendalam di antara setiap aktor yang terlibat. Sebagai negara penerima, Jepang memegang kendali penuh melalui otoritasnya dalam merancang kebijakan imigrasi dan regulasi ketenagakerjaan. Di bawah payung aturan tersebut, perusahaan-perusahaan di Jepang bertindak sebagai pemberi kerja yang mengatur ritme dan aktivitas kerja sehari-hari. Dalam skema ini, para pekerja migran sering kali berada pada posisi yang paling menantang; mereka dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap sistem hukum, budaya kerja yang ketat, hingga norma sosial yang berlaku di sana (Immigration Services Agency of Japan [ISA], 2023). Namun, tanggung jawab tidak berhenti di situ. Pemerintah Indonesia, sebagai negara pengirim, memiliki beban ganda yang harus diseimbangkan secara hati-hati. Di satu sisi, negara wajib menjamin perlindungan maksimal bagi warga negaranya di luar negeri. Di sisi lain, Indonesia juga berkepentingan untuk menjaga keharmonisan dan keberlanjutan kerja sama bilateral dengan Jepang

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]

(Kementerian Luar Negeri RI, 2023). Struktur hubungan yang tidak setara namun saling bertautan inilah yang menjadi akar dari berbagai dinamika sosial dalam dunia ketenagakerjaan migran. Realitas inilah yang nantinya akan dibedah lebih mendalam melalui perspektif konflik sosial dan jalinan hubungan bilateral kedua negara.

4.2 Persepsi Pihak Jepang terhadap Pekerja Migran Indonesia

Bagian ini memaparkan hasil temuan lapangan mengenai bagaimana pihak warga Jepang memandang keberadaan dan kinerja Pekerja Migran Indonesia (PMI). Data ini dihimpun melalui wawancara langsung dengan orang Jepang (sebagai warga).

Berdasarkan keterangan dari Hibiki-san, Hibiki-san (Pekerja kantor yang didalamnya banyak pekerja asing sekaligus teman VR-Chat penulis) mengawali penjelasannya dengan memberikan kesan yang sangat positif mengenai karakter masyarakat Indonesia. Berdasarkan pengalaman pribadinya saat berkunjung ke Indonesia, khususnya di wilayah Tangerang, ia menilai bahwa orang Indonesia sangat ramah dan memiliki kepedulian tinggi terhadap pendatang. Ia merasa tersentuh ketika warga lokal mencoba menyapanya dengan bahasa Jepang sederhana atau sekadar mengucapkan "terima kasih" saat mengetahui dirinya berasal dari Jepang. Selain itu, ia juga memuji kualitas pelayanan di pusat perbelanjaan dan restoran di Indonesia yang menurutnya sangat baik dan penuh keramahan, sebuah standar yang menurutnya mampu bersaing dengan budaya pelayanan di negaranya sendiri (RAFAERU, 2024).

Dalam konteks tenaga kerja, Hibiki-san secara terbuka mendukung keberadaan warga Indonesia yang bekerja di Jepang. Ia menyadari bahwa Jepang saat ini tengah menghadapi masalah serius terkait penurunan populasi, sehingga kedatangan tenaga kerja muda dari luar negeri sangatlah krusial. Baginya, selama mereka datang dengan niat baik untuk bekerja atau belajar, masyarakat Jepang sebenarnya sangat terbuka menyambut mereka. Namun, ia tidak menutup mata

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]

terhadap isu-isu negatif yang berkembang, seperti kasus kriminal yang melibatkan oknum TKI. Ia berpendapat bahwa masalah tersebut bukan semata-mata kesalahan individu, melainkan dampak dari kurangnya latar belakang pendidikan dan sistem seleksi yang belum cukup ketat bagi pekerja yang akan dikirim ke luar negeri (RAFAERU, 2024).

Hibiki-san juga menekankan pentingnya menjaga harmoni dan mematuhi aturan sosial di Jepang. Ia menjelaskan bahwa Jepang adalah negara yang sangat menjunjung tinggi ketertiban, sehingga tindakan provokatif seperti membentuk komunitas yang menyerupai "geng" (Yankee) di ruang publik dapat memicu keresahan warga setempat. Meskipun ia menyadari adanya komentar negatif di media sosial (SNS) Jepang terhadap fenomena ini. Hibiki-san memberikan perspektif yang sangat bijak mengenai fenomena sentimen negatif yang sering muncul di media sosial Jepang terhadap warga Indonesia. Ia menjelaskan bahwa meskipun ada komentar-komentar keras atau kekhawatiran yang disampaikan oleh netizen Jepang di SNS (seperti Twitter), hal itu tidak serta-merta mewakili pandangan seluruh rakyat Jepang. Menurutnya, suara yang terdengar di media sosial sering kali terasa sangat "berisik" atau dominan karena hanya orang-orang yang merasa khawatir atau memiliki keluhanlah yang biasanya aktif menulis komentar, sementara masyarakat umum yang tidak memiliki masalah cenderung tetap diam dan tidak ikut campur dalam perdebatan tersebut. Ia menekankan agar masyarakat Indonesia tidak berkecil hati secara berlebihan terhadap kegaduhan di internet, karena apa yang terlihat di layar sering kali hanyalah suara dari sebagian kecil populasi yang suaranya menjadi sangat lantang akibat algoritma atau pola interaksi media sosial (RAFAERU, 2024).

Lebih lanjut, Hibiki-san berpendapat bahwa kekhawatiran yang muncul di kalangan pengguna media sosial Jepang sebenarnya berakar pada keinginan mereka untuk menjaga standar keamanan dan kenyamanan yang sudah ada sejak lama. Ia menyadari bahwa ketika ada berita mengenai perampokan atau komunitas

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]

pekerja yang membawa senjata tajam demi gaya-gayaan, hal tersebut secara otomatis akan memicu reaksi defensif di internet demi melindungi ketenangan publik. Namun, Hibiki-san tetap pada pendiriannya bahwa masalah ini seharusnya diselesaikan melalui penegakan hukum yang tegas dan perbaikan sistem pendidikan bagi pendatang, bukan dengan generalisasi negatif terhadap satu bangsa. Ia percaya bahwa jika komunikasi dan edukasi diperbaiki, maka pandangan miring yang sempat muncul di media sosial perlahan akan mereda dan hubungan baik antara warga Jepang dan pekerja Indonesia dapat terus terjaga dengan harmonis (RAFAERU, 2024).

Sebagai penutup, Hibiki-san menunjukkan wawasannya yang cukup luas mengenai kondisi internal Indonesia, mulai dari masalah penurunan permukaan tanah di Jakarta, rencana pemindahan ibu kota, hingga dinamika politik saat pemilu. Ia memberikan saran yang tulus bahwa untuk memperbaiki persepsi orang Jepang, Indonesia perlu memperkuat sektor pendidikan bagi calon pekerja migran. Menurutnya, pendidikan adalah kunci utama agar para pekerja tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga pemahaman etika yang kuat. Dengan demikian, mereka tidak hanya menjadi tenaga kerja, tetapi juga duta bangsa yang mampu menjaga citra positif Indonesia di kancah internasional (RAFAERU, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ali Nurdin, Ketua Umum Buruh Migran Nusantara, terdapat temuan signifikan mengenai bagaimana pihak Jepang, baik dari sisi perusahaan maupun lembaga pengawas, memandang identitas dan kualitas tenaga kerja asal Indonesia. Secara institusional, persepsi Jepang terhadap Indonesia tetap berada pada level yang sangat positif meskipun diwarnai oleh beberapa kasus kriminalitas individu. Bapak Ali Nurdin menekankan bahwa nilai jual utama Pekerja Migran Indonesia (PMI) di mata pemberi kerja Jepang bukan hanya terletak pada kemampuan teknis, melainkan pada kualitas karakter. Dibandingkan dengan tenaga kerja dari negara-negara lain

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 kawasan Asia, PMI dipersepsikan sebagai kelompok yang paling patuh, sopan, dan menjunjung tinggi adab dalam bekerja. Karakteristik ini sangat selaras dengan budaya kerja Jepang yang mengutamakan harmoni dan disiplin hierarki. Hal ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara favorit bagi perusahaan Jepang untuk mencari tenaga kerja baru (Pasaribu, 2026).

Dalam wawancara, Bapak Ali memberikan komparasi antara PMI dengan pekerja dari negara tetangga seperti Vietnam dan Filipina. Beliau mengakui bahwa secara teknis, pekerja dari Vietnam seringkali dinilai memiliki keunggulan dalam kecepatan penguasaan keterampilan teknis (skill) dan penguasaan bahasa Jepang yang lebih kental. Namun, Jepang tetap menaruh minat yang lebih besar terhadap tenaga kerja Indonesia karena faktor stabilitas perilaku. Pekerja Indonesia dinilai tidak terlalu agresif dalam menuntut kepentingan pribadi dan lebih mudah untuk diarahkan serta dibimbing oleh perusahaan penerima (Pasaribu, 2026).

Terkait maraknya pemberitaan negatif mengenai tindakan menyimpang oknum PMI, Bapak Ali Nurdin menjelaskan bahwa pihak otoritas dan pengusaha di Jepang cenderung melihat hal tersebut sebagai fenomena "oknum" dan masalah individu, bukan representasi kolektif dari bangsa Indonesia. Pihak Jepang menyadari bahwa kasus-kasus seperti perampokan atau pembentukan komunitas "Yankee" (geng) seringkali dipicu oleh kurangnya latar belakang pendidikan karakter dan tekanan psikologis di lapangan. Oleh karena itu, ketertarikan Jepang untuk terus memperluas kuota bagi tenaga kerja Indonesia tidak surut, selama Indonesia mampu memperbaiki sistem seleksi dan pembekalan mental sebelum keberangkatan (Pasaribu, 2026).

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]

4.3 Dinamika Konflik Sosial dalam Ketenagakerjaan Migran

4.3.1 Konflik Struktural dalam Sistem *Gino Jisshū Seido* dan *Tokutei Ginō*

Dalam perspektif teori konflik, konflik sosial dalam ketenagakerjaan migran tidak dapat dipahami hanya sebagai persoalan perilaku individu atau kegagalan adaptasi budaya, melainkan harus dilihat sebagai konsekuensi dari desain struktural sistem kerja itu sendiri. Karl Marx menjelaskan bahwa konflik lahir dari ketimpangan posisi dalam struktur produksi, di mana kelompok yang memiliki kontrol terhadap sumber daya dan otoritas akan berada pada posisi dominan, sementara kelompok pekerja berada dalam posisi subordinat (Marx, 1867). Dalam konteks ini, pekerja migran Indonesia sebagai *gaikokujin rōdōsha* berada dalam posisi struktural yang berbeda dan lebih rentan dibandingkan pekerja lokal Jepang.

Dalam struktur produksi industri di Jepang, ketimpangan posisi antara Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan pihak pengusaha atau manajemen Jepang mencerminkan asimetri relasi kekuasaan yang sangat ekstrem. Berdasarkan kacamata teori konflik struktural, pengusaha Jepang menempati posisi sebagai pemilik modal (*bourgeoisie*) yang mengendalikan alat-alat produksi, otoritas manajerial, serta memiliki legitimasi hukum atas status tinggal pekerja. Sebaliknya, PMI ditempatkan pada posisi kelas pekerja bawah (*proletariat transnasional*) yang hanya memiliki tenaga kerja (*labor power*) untuk dijual. Perbedaan posisi kelembagaan ini memisahkan mereka ke dalam dua segmentasi pasar tenaga kerja yang timpang: aktor Jepang berada pada sektor reguler yang aman dan bernilai tinggi, sementara PMI terjebak dalam pasar tenaga kerja sekunder yang mengurus sektor pekerjaan 3D (*Dirty, Dangerous, Demanding* atau *Kitsui, Kitanai, Kiken*) seperti konstruksi, manufaktur berat, dan pertanian yang cenderung dihindari oleh masyarakat domestik Jepang

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]

Ketimpangan posisi ini berimplikasi langsung pada bagaimana masing-masing pihak diperlakukan di dalam ekosistem kerja sehari-hari. Aktor manajemen Jepang memperlakukan PMI sebagai instrumen komoditas ekonomi yang fleksibel demi menekan biaya produksi dan menjaga efisiensi perusahaan di tengah krisis kekurangan tenaga kerja (*rōdōryoku busoku*). Akibatnya, PMI kerap menerima perlakuan yang timpang, seperti upah yang disetarakan dengan standar minimum prefektur tanpa adanya tunjangan senioritas, jam kerja lembur yang eksploitatif, serta pengawasan perilaku yang sangat ketat baik di dalam maupun di luar jam kerja oleh pihak perusahaan dan Kumiai. Sementara itu, pekerja domestik Jepang di tingkat manajerial menikmati mobilitas karier yang logis, perlindungan hukum yang superior, serta hak suara (*voice*) yang lebih dihargai dalam struktur pengambilan keputusan perusahaan.

Jepang yang menghadapi fenomena *aging population/kōreika shakai* dan kekurangan tenaga kerja/*rōdōryoku busoku* membuka akses bagi tenaga kerja asing melalui skema TITP (*Technical Intern Training Program*)/*Gino Jisshū Seido* dan kemudian SSW (*Specified Skilled Worker*)/*Tokutei Ginō*. Secara ekonomi, kebijakan ini merupakan respons rasional terhadap krisis demografi. Namun, secara struktural, sistem *Gino Jisshū Seido* menciptakan relasi kerja yang sangat hierarkis. Peserta magang tidak sepenuhnya diposisikan sebagai pekerja profesional, melainkan sebagai trainee yang terikat pada perusahaan penerima dan diawasi oleh lembaga pengelola seperti *kumiai*. Ketergantungan terhadap sponsor kerja dan status visa (*zairyū shikaku*) membatasi mobilitas serta posisi tawar mereka dalam relasi industrial.

Dalam konteks ketenagakerjaan di Jepang, status izin tinggal atau *zairyū shikaku* bukan sekadar dokumen identitas legal, melainkan instrumen kontrol yang menciptakan ketergantungan struktural yang mendalam bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Keterikatan status visa ini pada perusahaan penerima atau sponsor tertentu khususnya dalam skema *Gino Jisshū Seido* secara signifikan

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]

membatasi mobilitas tenaga kerja dan memperlemah posisi tawar pekerja di hadapan pemberi kerja. Dalam perspektif teori konflik, kondisi ini menciptakan relasi kuasa yang tidak seimbang di mana kehilangan pekerjaan secara otomatis berarti kehilangan hak untuk tinggal secara sah di negara tersebut. Tekanan struktural ini sering kali memaksa pekerja untuk memendam ketidakpuasan atau bertahan dalam kondisi kerja yang kurang ideal demi mempertahankan status legal mereka, yang pada akhirnya memicu munculnya konflik laten di lingkungan industri. Dengan demikian, *zairyū shikaku* menjadi elemen krusial yang menempatkan PMI dalam posisi subordinat yang rentan, di mana ruang negosiasi mereka atas hak-hak ketenagakerjaan menjadi sangat terbatas oleh regulasi imigrasi yang kaku.

Ralf Dahrendorf menegaskan bahwa setiap struktur sosial mengandung relasi otoritas yang menghasilkan kelompok superordinat dan subordinat (Dahrendorf, 1959). Dalam sistem ini, perusahaan dan lembaga pengawas memegang otoritas legal dan administratif, sementara pekerja migran berada pada posisi yang bergantung. Ketimpangan ini bukan hanya soal ekonomi, tetapi juga soal kontrol terhadap masa depan sosial pekerja, karena kehilangan pekerjaan dapat berarti kehilangan izin tinggal. Dalam kondisi demikian, konflik tidak selalu muncul dalam bentuk protes terbuka, melainkan dapat termanifestasi dalam tekanan psikologis, pelanggaran kontrak, pelarian dari tempat kerja, atau resistensi pasif.

Lebih jauh, Lewis Coser menyatakan bahwa konflik sering kali menjadi indikator adanya ketegangan laten dalam struktur sosial (Coser, 1956). Jika terjadi kasus pelanggaran kontrak atau ketidaksesuaian kerja, hal tersebut dapat dibaca bukan semata sebagai kegagalan individu, melainkan sebagai gejala dari ketidakseimbangan relasi kuasa dan masalah dalam sistem perekrutan. Dengan kata lain, sistem yang terlalu menempatkan pekerja migran dalam posisi subordinat berpotensi memproduksi ketegangan struktural yang berulang.

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]

Peralihan menuju skema *Tokutei Ginō* menunjukkan adanya pengakuan implisit terhadap kelemahan struktural sistem sebelumnya. Skema ini memberikan fleksibilitas lebih besar dalam perpindahan kerja dan pengakuan keterampilan, sehingga sedikit mengurangi ketimpangan relasi kerja. Namun demikian, selama status pekerja migran tetap bergantung pada kerangka visa kerja yang ketat dan persepsi sosial terhadap pekerja asing masih dipengaruhi oleh hierarki kewarganegaraan, maka potensi konflik struktural tetap ada.

Dalam konteks hubungan bilateral Indonesia–Jepang, konflik struktural ini memiliki dimensi strategis. Kerja sama ketenagakerjaan bukan hanya mekanisme ekonomi, tetapi juga karena negosiasi kepentingan nasional. Jepang membutuhkan tenaga kerja untuk menjaga stabilitas ekonominya, sementara Indonesia berkepentingan melindungi warga negaranya di luar negeri. Ketika ketimpangan struktural memunculkan persoalan sosial, hal tersebut tidak hanya berdampak pada relasi industrial, tetapi juga berpotensi memengaruhi kepercayaan dan citra dalam hubungan bilateral.

Ali Nurdin mengungkapkan bahwa insiden kriminalitas sering kali berakar pada tekanan ekonomi akibat sistem rekrutmen yang belum sepenuhnya transparan. Bapak Ali Nurdin menyoroti minimnya pengawasan terhadap struktur pembiayaan di tingkat LPK, di mana praktik pembebanan biaya di luar ketentuan pemerintah masih sering terjadi. Tekanan untuk melunasi utang pinjaman keberangkatan yang tinggi memaksa pekerja mengirimkan sebagian besar gajinya ke tanah air, sehingga mereka hidup dalam keterbatasan finansial di Jepang. Kondisi inilah yang dinilai menjadi pemicu psikologis bagi oknum PMI untuk melakukan tindakan nekat guna mencari tambahan uang secara instan di negara penempatan.

Dengan demikian, konflik struktural dalam sistem ketenagakerjaan migran Indonesia di Jepang memperlihatkan bahwa kebutuhan ekonomi tidak selalu berjalan seiring dengan keadilan relasi kerja. Dalam kerangka teori konflik,

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]

ketegangan tersebut merupakan konsekuensi dari distribusi otoritas dan kontrol yang tidak sepenuhnya seimbang. Namun justru melalui dinamika konflik inilah evaluasi kebijakan dan reformasi sistem dapat terdorong, sehingga kerja sama bilateral dapat bergerak menuju bentuk yang lebih setara dan berkelanjutan.

4.3.2 Relasi Kuasa dan Ketegangan Sosial

Dalam kerangka teori konflik modern, Ralf Dahrendorf menekankan bahwa sumber utama konflik dalam masyarakat industri bukan semata-mata kepemilikan ekonomi, melainkan distribusi otoritas dalam struktur sosial (Dahrendorf, 1959). Otoritas menciptakan pembagian antara pihak yang memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan dan pihak yang berada dalam posisi menerima atau menjalankan keputusan tersebut. Dalam konteks ketenagakerjaan migran Indonesia di Jepang, relasi ini terlihat jelas dalam hubungan antara perusahaan penerima, negara sebagai regulator, lembaga pengelola seperti kumiai, dan pekerja migran sebagai pelaksana kerja.

Dalam sistem Gino Jisshū Seido, perusahaan memiliki otoritas langsung terhadap proses kerja sehari-hari, mulai dari penugasan, evaluasi kinerja, hingga perpanjangan kontrak. Di sisi lain, negara melalui kebijakan imigrasi mengontrol status izin tinggal (*zairyū shikaku*) yang melekat pada pekerja migran. Ketergantungan izin tinggal pada keberlangsungan kontrak kerja menciptakan hubungan yang bersifat struktural dan hierarkis. Dalam perspektif Dahrendorf, situasi ini menunjukkan adanya posisi superordinat (perusahaan dan institusi negara) dan subordinat (pekerja migran) dalam sistem relasi kerja (Dahrendorf, 1959). Penting untuk dicatat bahwa relasi kuasa ini tidak selalu bersifat represif, melainkan merupakan bagian dari mekanisme administratif untuk menjaga stabilitas sistem ketenagakerjaan. Jepang sebagai negara dengan standar kepatuhan regulasi yang tinggi menerapkan sistem pengawasan ketat untuk memastikan kepastian hukum dan disiplin kerja. Akan tetapi, dalam praktiknya, struktur ini dapat menciptakan ketegangan sosial ketika pekerja migran

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]

menghadapi kendala komunikasi, perbedaan budaya kerja, atau tekanan adaptasi dalam lingkungan industri yang kompetitif.

Posisi tawar pekerja migran Indonesia dalam sistem ini relatif terbatas, terutama pada fase awal penempatan. Keterbatasan kemampuan bahasa Jepang, perbedaan norma kerja, serta ketergantungan pada sponsor kerja mempersempit ruang negosiasi terhadap kondisi kerja tertentu. Dalam konteks teori konflik, ketegangan muncul bukan karena adanya niat dominasi secara personal, tetapi karena desain struktur yang memberikan distribusi otoritas tidak sepenuhnya setara. Ketika terjadi ketidaksesuaian ekspektasi atau masalah komunikasi, pekerja migran sering kali berada pada posisi yang lebih sulit untuk menyampaikan keberatan secara terbuka.

Di tengah struktur tersebut, peran kumiai menjadi elemen yang penting dalam meredam atau menjembatani potensi konflik. Sebagai lembaga pengawas dan penghubung antara perusahaan dan peserta magang, kumiai berfungsi tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai mediator sosial. Dalam banyak kasus, kumiai membantu proses adaptasi awal, penyelesaian kesalahpahaman, serta pengawasan kepatuhan terhadap standar kerja. Dalam perspektif konflik Dahrendorf, keberadaan institusi semacam ini dapat dipahami sebagai mekanisme institusional untuk mengelola ketegangan yang lahir dari relasi otoritas yang tidak seimbang.

Ketegangan sosial dalam konteks ini lebih sering bersifat laten daripada manifest. Artinya, konflik tidak selalu muncul dalam bentuk aksi terbuka, melainkan dapat terwujud dalam bentuk stres kerja, kesalahpahaman budaya, atau ketidakpuasan yang tidak tersampaikan secara langsung. Dalam kondisi tertentu, tekanan struktural yang tidak terkelola dengan baik dapat memengaruhi cara individu merespons lingkungan sosialnya. Jika akumulasi tekanan tersebut tidak mendapatkan saluran komunikasi yang efektif, maka ketegangan laten berpotensi berkembang menjadi konflik terbuka, baik dalam bentuk pelanggaran 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]

perpindahan kerja ilegal, maupun perilaku yang tidak sejalan dengan kaidah hukum dan norma sosial yang berlaku di Jepang. Namun demikian, penting untuk ditegaskan bahwa analisis ini tidak dimaksudkan untuk membenarkan tindakan yang melanggar hukum, melainkan untuk memahami bahwa perilaku menyimpang dalam konteks migrasi tenaga kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor struktural yang kompleks. Dalam perspektif teori konflik, ketidakseimbangan distribusi otoritas dan keterbatasan posisi tawar dapat menciptakan tekanan sosial yang meningkatkan risiko terjadinya penyimpangan (Dahrendorf, 1959). Oleh karena itu, distribusi otoritas dalam sistem kerja migran perlu diimbangi dengan mekanisme komunikasi, perlindungan, serta dukungan adaptasi yang lebih komprehensif agar potensi konflik tidak berkembang menjadi persoalan hukum maupun sosial yang lebih luas.

Dalam konteks hubungan bilateral Indonesia–Jepang, relasi kuasa dalam sistem ketenagakerjaan migran menjadi isu strategis karena menyangkut perlindungan warga negara Indonesia di luar negeri sekaligus kebutuhan ekonomi Jepang. Ketika distribusi otoritas dipersepsikan tidak adil, hal tersebut dapat memengaruhi kepercayaan publik dan persepsi terhadap kerja sama bilateral. Sebaliknya, jika relasi kuasa dikelola melalui transparansi regulasi, peningkatan pelatihan pra-penempatan, serta penguatan peran lembaga pengawas seperti kumiai, maka potensi konflik dapat ditekan dan kerja sama ketenagakerjaan dapat berjalan lebih stabil. Dengan demikian, analisis relasi kuasa dalam sistem ketenagakerjaan migran Indonesia di Jepang menunjukkan bahwa ketegangan sosial merupakan konsekuensi logis dari distribusi otoritas dalam struktur kerja. Namun, sesuai dengan pendekatan Dahrendorf, konflik tidak harus dipandang sebagai ancaman terhadap sistem, melainkan sebagai indikator adanya dinamika yang memerlukan penyesuaian institusional (Dahrendorf, 1959). Dalam konteks ini, penguatan mekanisme mediasi dan komunikasi menjadi kunci dalam menjaga

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]

keseimbangan antara kebutuhan ekonomi, stabilitas sosial, dan perlindungan pekerja migran.

4.3.3 Konflik Wacana dan Persepsi Publik

Dalam perspektif teori konflik, pertentangan sosial tidak hanya berlangsung pada level struktural atau ekonomi, tetapi juga pada level simbolik melalui produksi wacana dan pembentukan persepsi publik. Konflik simbolik terjadi ketika suatu kelompok direpresentasikan secara tertentu dalam media dan diskursus sosial, sehingga membentuk citra kolektif yang memengaruhi posisi sosial kelompok tersebut. Dalam konteks pekerja migran Indonesia di Jepang, dinamika ini terlihat dalam bagaimana isu-isu tertentu berkembang di media dan ruang digital, lalu memengaruhi persepsi masyarakat terhadap komunitas pekerja Indonesia secara lebih luas. Media memiliki peran penting dalam membentuk realitas sosial. Ketika terjadi kasus pelanggaran hukum yang melibatkan pekerja asing, pemberitaan sering kali menekankan identitas kewarganegaraan atau latar belakang budaya pelaku (Japan Institute for Labour Policy and Training [JILPT], 2021). Dalam teori konflik, proses ini dapat dipahami sebagai mekanisme pelabelan sosial (social labeling), di mana identitas kelompok tertentu menjadi bagian dari narasi peristiwa. Akibatnya, tindakan individual berpotensi diasosiasikan dengan kelompok secara kolektif. Dalam kondisi demikian, konflik tidak lagi terbatas pada persoalan hukum, tetapi berkembang menjadi konflik makna dan identitas.

Dalam konteks Jepang, persepsi terhadap komunitas Muslim juga tidak sepenuhnya terlepas dari dinamika global. Peristiwa terorisme internasional seperti serangan 11 September 2001 di Amerika Serikat membentuk memori kolektif global yang dalam beberapa kasus memunculkan stereotip terhadap kelompok Muslim di berbagai negara. Walaupun Jepang bukan negara yang terlibat langsung dalam konflik tersebut, arus informasi global melalui media internasional turut memengaruhi cara sebagian masyarakat memahami isu-isu

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]

keagamaan dan keamanan (Yamashita, 2021). Penting untuk ditegaskan bahwa persepsi negatif ini tidak merepresentasikan seluruh masyarakat Jepang, melainkan merupakan bagian dari opini publik yang berkembang dalam konteks globalisasi informasi.

Selain itu, dinamika sosial terkait komunitas migran lain di Jepang, seperti kelompok Kurdi yang sempat menjadi sorotan media karena isu demonstrasi dan ketegangan sosial di beberapa wilayah, juga turut membentuk sensitivitas publik terhadap isu migrasi dan identitas keagamaan (Nippon.com, 2024). Ketika media menyoroti konflik yang melibatkan kelompok tertentu, publik dapat mengembangkan asosiasi yang lebih luas terhadap pekerja asing secara umum. Dalam situasi seperti ini, pekerja migran Indonesia yang mayoritas beragama Islam berpotensi terdampak oleh generalisasi yang tidak sepenuhnya berbasis pada pengalaman langsung, melainkan pada persepsi yang terbentuk melalui representasi media.

Dalam kerangka teori konflik, fenomena ini menunjukkan adanya pertarungan simbolik dalam ruang publik. Kelompok minoritas, termasuk pekerja migran, memiliki akses yang lebih terbatas dalam mendefinisikan citra dirinya dibandingkan media arus utama atau wacana mayoritas (Japan Institute for Labour Policy and Training [JILPT], 2021). Ketika terjadi pelanggaran norma oleh individu tertentu, persepsi tersebut dapat diperkuat oleh stereotip yang telah ada sebelumnya. Akibatnya, tindakan yang bersifat individual dapat dipersepsikan sebagai cerminan karakter kolektif.

Namun demikian, penting untuk menekankan bahwa hubungan kerja sehari-hari antara pekerja Indonesia dan masyarakat Jepang pada level interpersonal sering kali berjalan secara profesional dan kooperatif. Banyak perusahaan dan lembaga seperti kumiai berupaya membangun pemahaman lintas budaya untuk mencegah kesalahpahaman (Ministry of Health, Labour and

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]

Welfare [MHLW], 2023). Dengan demikian, konflik wacana yang berkembang di media tidak selalu mencerminkan realitas interaksi sosial di lapangan.

4.4 Konflik Sosial sebagai Tantangan dalam Hubungan Bilateral Indonesia–Jepang

Dalam kajian hubungan internasional, dinamika ketenagakerjaan migran tidak dapat dipisahkan dari interaksi antara kepentingan nasional, kerangka kebijakan, serta kondisi sosial yang berkembang di lapangan. Jika dilihat melalui perspektif teori konflik, berbagai persoalan yang muncul dalam konteks pekerja migran Indonesia di Jepang (baik yang berkaitan dengan aspek struktural, relasi kekuasaan, maupun persepsi publik) dapat dipahami sebagai bentuk ketegangan sosial yang inheren dalam suatu sistem. Meski demikian, penting untuk ditegaskan bahwa ketegangan tersebut umumnya terjadi pada tingkat mikro dan institusional, serta tidak berkembang menjadi konflik antarnegara dalam arti yang lebih luas.

Dalam praktiknya, hubungan bilateral Indonesia–Jepang di sektor ketenagakerjaan tetap berlangsung secara stabil dan cenderung pragmatis. Kerja sama ini didasarkan pada kepentingan yang saling melengkapi: Jepang menghadapi kebutuhan tenaga kerja akibat fenomena *kōreika shakai* (masyarakat menua) dan *rōdōryoku busoku* (kekurangan tenaga kerja) (Cabinet Office Japan, 2023), sementara Indonesia memanfaatkan peluang tersebut untuk penempatan pekerja migran sekaligus peningkatan devisa negara. Dengan demikian, hubungan ini lebih mencerminkan bentuk kerja sama ekonomi yang bersifat saling menguntungkan (*mutual economic cooperation*) dan berorientasi pada kebutuhan pasar tenaga kerja, sehingga tetap bertahan meskipun terdapat berbagai dinamika sosial di dalamnya (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

Kasus nyata yang mencerminkan eskalasi konflik akibat tekanan struktural dan kegagalan fungsi pengawasan kelembagaan transnasional dapat dilihat pada insiden kriminal yang melibatkan seorang pekerja magang (*Technical Intern*

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]

Training Program/TITP) asal Yogyakarta bernama Rohmat Hidayat pada tanggal 15 Juli 2024 di Fukuoka, Jepang. Pelaku yang baru tiba di Jepang pada bulan Mei 2024 di bawah naungan sebuah Kumiai untuk bekerja di sektor pengaspalan jalan, melakukan aksi pembegalan dan kekerasan fisik terhadap seorang wanita warga negara Jepang di daerah Sawara-ku, Taguma, Fukuoka (Neo Japan, 2024).

Secara kronologis, pelaku memanfaatkan momentum hari libur nasional Jepang (Umi no Hi) untuk mengintai korban yang baru keluar dari sebuah minimarket Lawson, lalu menyerangnya di area sepi dengan memukul wajah korban hingga mengalami patah tulang hidung, membekap mulut, serta menginjak perut korban demi merampas dompetnya. Ironisnya, tindakan nekat yang mencoreng reputasi kolektif pekerja migran Indonesia tersebut hanya menghasilkan uang tunai sebesar 600 Yen (setara Rp60.000) karena dominasi sistem pembayaran nontunai (cashless) di Jepang, sedangkan di dalam dompet pelaku sendiri saat digeledah hanya tersisa uang sebesar 3 Yen. Respons cepat dari kepolisian Sawara-ku berhasil meringkus pelaku di kediamannya hanya dalam waktu satu jam setelah korban membuat laporan sengketa pidana (Neo Japan, 2024).

Dalam perspektif teori konflik struktural, aksi kejahatan ini tidak dapat dipandang sekadar sebagai deviasi perilaku individu, melainkan manifestasi nyata dari tekanan hebat akibat jeratan utang (debt bondage) pra-keberangkatan di Indonesia yang gagal dimitigasi oleh institusi hulu dan hilir. Pelaku menghadapi ketimpangan finansial yang ekstrem; dari total pendapatan bulanan di sektor konstruksi pengaspalan jalan yang berat sebesar 100.000 Yen (setara Rp10 juta), pelaku diwajibkan mengirimkan uang sebesar Rp9 juta setiap bulannya ke Indonesia guna melunasi cicilan modal pemberangkatan yang membengkak akibat eksploitasi biaya (overcharging) oleh oknum Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) melalui mekanisme pinjaman bank formal berjaminan sertifikat. Kondisi ini memaksa pelaku bertahan hidup hanya dengan Rp1 juta per bulan di tengah

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]

tingginya biaya hidup Jepang hingga mengalami tekanan psikologis berat (Neo Japan, 2024).

Sebelum konflik pidana ini pecah, pelaku secara empiris telah mencoba memanfaatkan katup penyelamat (safety valve) dengan berkonsultasi kepada pihak Kumiai (Kanri Dantai) selaku organisasi pengawasnya di Jepang. Namun, Kumiai gagal menjalankan fungsi penanganan keluhan (Kujō shori kinō) secara efektif; institusi tersebut hanya bersikap pasif dengan meminta pelaku "bersabar" tanpa memberikan solusi finansial darurat atau melakukan mediasi ke perusahaan penerima. Tekanan struktural ini diperparah oleh adanya regulasi internal lembaga yang melarang keras transaksi pinjam-meminjam uang antarpeserta magang, sehingga menutup ruang penyelesaian sengketa ekonomi secara komunal dan mendorong pelaku mengambil jalan pintas kriminal yang destruktif (Neo Japan, 2024).

Eskalasi kasus pidana lintas batas ini memicu aktivasi instrumen penegakan hukum ketat oleh otoritas Jepang serta mengekspos adanya institutional gap yang krusial pada sistem pengawasan pemerintah Indonesia. Pasca-penangkapan, kepolisian Jepang menerapkan prosedur hukum berjenjang dimulai dari interogasi awal selama dua hari, sebelum mengalihkan status pelaku menjadi terdakwa di bawah penahanan Kejaksaan Jepang (Kochisho) untuk menghadapi proses penyidikan mendalam menuju persidangan Lapas, alih-alih langsung dideportasi secara administratif (Neo Japan, 2024).

Meskipun pelaku sempat menolak opsi dari kepolisian untuk melaporkan dirinya ke pihak KBRI/KJRI karena faktor tekanan psikologis dan rasa malu, implikasi kasus ini secara diplomatis memberikan tamparan keras bagi tata kelola perlindungan pekerja migran oleh BP2MI. Insiden ini menjadi bukti empiris yang valid bagi skripsi bahwa lemahnya fungsi pengawasan dan standardisasi biaya penempatan oleh BP2MI terhadap LPK/P3MI nakal di dalam negeri—yang membiarkan manipulasi pinjaman berbunga tinggi hingga ratusan juta

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]

rupiah—dapat menciptakan bom waktu bagi stabilitas kerja sama bilateral kedua negara. Oleh karena itu, penyelesaian jangka panjang dari fenomena konflik struktural ini memerlukan joint monitoring yang lebih ketat antara BP2MI dan Immigration Services Agency of Japan (ISA) untuk menindak tegas mafia penempatan di sisi hulu dan mendisiplinkan peran Kumiai yang pasif di sisi hilir (Neo Japan, 2024).

Dari sudut pandang teori konflik, kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai *managed conflict*, yaitu konflik yang terkendali dan tidak mengarah pada disintegrasi sistem. Sebaliknya, ketegangan yang muncul justru menjadi bagian dari dinamika yang mendorong proses penyesuaian. Sejalan dengan pemikiran Coser (1956), konflik dalam batas tertentu dapat berfungsi sebagai mekanisme adaptasi yang memperkuat sistem tanpa merusak struktur hubungan yang ada. Dalam konteks ini, perubahan kebijakan seperti peralihan dari Gino Jisshū Seido ke Tokutei Ginō mencerminkan adanya respons terhadap dinamika yang berkembang di lapangan.

Lebih jauh lagi, hubungan bilateral Indonesia–Jepang di bidang ketenagakerjaan juga didukung oleh kerangka kerja sama yang lebih luas, seperti Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement. Kerangka ini memperkuat fondasi institusional hubungan kedua negara dan memastikan bahwa kerja sama tidak semata bergantung pada kondisi sosial yang fluktuatif, tetapi juga pada komitmen strategis jangka panjang. Oleh karena itu, berbagai persoalan yang muncul pada tingkat individu maupun institusi tidak serta-merta mengganggu keberlanjutan hubungan bilateral.

Dengan demikian, konflik sosial yang muncul dalam konteks pekerja migran Indonesia di Jepang lebih tepat dipahami sebagai tantangan dalam implementasi kerja sama, bukan sebagai ancaman terhadap hubungan bilateral itu sendiri. Dinamika tersebut menunjukkan bahwa kerja sama internasional tidak selalu berjalan tanpa hambatan, namun tetap dapat berlangsung secara stabil

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]

selama kedua pihak memiliki kepentingan yang kuat serta mekanisme pengelolaan konflik yang efektif. Dalam hal ini, hubungan Indonesia–Jepang mencerminkan pola kerja sama yang pragmatis, adaptif, dan berorientasi pada kepentingan ekonomi bersama.

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]