

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Literatur

Pada bab kajian pustaka ini memuat hasil penelitian terdahulu dan konsep-konsep teori yang berhubungan dengan fokus penelitian. Penulis berpedoman pada penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kesesuaian tema dan topik penelitian untuk memberikan perbedaan pada penelitian yang ditulis peneliti. Ringkasan penelitian-penelitian yang dijadikan sebagai tinjauan literatur di bawah ini mengenai variabel kerja sama internasional Indonesia-Jepang, migrasi internasional tenaga kerja, dan peran BP2MI sebagai lembaga pengirim tenaga kerja Indonesia.

Tabel 2.1 Tinjauan Literatur

No	Judul	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Jepang (Analisis Peran BP2MI Pada Program <i>G To G</i>)	Marwanto Rolasta dan Siti Hajati Hoesin	Penelitian mencakup variabel penelitian yang sama pada aspek peran BP2MI dalam program <i>G to G</i> dan variabel lokus hubungan bilateral Indonesia-Jepang.	Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis hukum normatif perlindungan pekerja migran yang membawa penelitian ke arah konteks peran BP2MI dalam aspek perlindungan hak asasi pekerja migran Indonesia. Penelitian ini memfokuskan pekerja migran Indonesia dengan profesi Tenaga Kerja Keperawatan.

<p>2 <i>Indonesia-Japan Cooperation in Labour Migration to Improve the Competitiveness of Indonesian Migrant Workers</i></p>	<p>Encum Sumiati</p>	<p>Penelitian mencakup variabel penelitian yang sama pada aspek pekerja migran wilayah ASIA untuk Indonesia secara menyimpulkan solusi general serta pekerja peningkatan aspek kompetitif <i>SSWs</i> dan hubungan kualifikasi pekerja migran bilateral Indonesia. Indonesia-Jepang.</p>	<p>Penelitian berfokus pada penyimpulan deskripsi hasil data statistik pekerja migran di wilayah ASIA untuk menyimpulkan solusi peningkatan aspek kompetitif pekerja migran Indonesia.</p>
<p>3 Upaya Meningkatkan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Negara Penempatan Wilayah Asia</p>	<p>Hery Sudarmanto</p>	<p>Penelitian ini memiliki kesamaan dalam arah studi komparatif antara variabel pekerja migran dan faktor pendorong peningkatan pengiriman pekerja migran Indonesia.</p>	<p>Penelitian lebih berjalan ke studi komparatif antara peningkatan pekerja migran di Hongkong, Taiwan, dan Malaysia pada periode tahun 2022 dengan menyimpulkan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan pelindungan terhadap PMI.</p>
<p>4. Faktor Penyebab Defi Meningkatkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Korea Selatan Tahun 2017 - 2018</p>	<p>Putri Anna Yulia Hartati</p>	<p>Penelitian ini memiliki kesamaan dalam teori peningkatan pekerja migran dan konsep yang menjadi acuan peneliti penulis.</p>	<p>Penelitian ini mengacu pada peningkatan pekerja migran Indonesia di Korea Selatan pada periode 2017-2018.</p>

5. *IJEPA: Gray Area* Ferry Efendi, Penelitian ini memiliki Penelitian ini lebih condong
for Health Policy Timothy Ken kesamaan dalam aspek pada prosedur dan regulasi
and International Mackey, implementasi IJEPA serta dampak dari
Nurse Migration Mei-Chih kesepakatan bilateral regulasi tersebut terhadap
Huang, dan Indonesia-Jepang migrasi pekerja asing perawat
Ching-Min dalam pengiriman Indonesia.
Chen. pekerja migran
Indonesia.

Literatur pertama yaitu jurnal yang berjudul “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Jepang (Analisis Peran BP2MI Pada Program G To G)*” oleh Marwanto Rolasta dan Siti Hajati Hoesin (2022). Penelitian ini menjelaskan bahwa migrasi tenaga kerja seringkali dipicu oleh perbedaan pertumbuhan ekonomi dan ketidakmerataan fasilitas pembangunan antar daerah. Migrasi ini umumnya berasal dari daerah yang kekurangan tenaga kerja atau daerah yang menawarkan upah lebih tinggi, dengan alasan ini pemerintah Indonesia mengatasi pengangguran dan kekurangan lapangan kerja dengan mengirim tenaga kerja ke luar negeri, termasuk ke Jepang, Korea Selatan, Hongkong, Jerman, dan Arab Saudi. Penelitian ini mengamati peranan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dalam kerjasama dengan IJEPA (*Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement*) untuk penempatan dan perlindungan hukum pekerja migran Indonesia, khususnya perawat, di Jepang.

Dalam literatur ini penulis mendapat temuan berupa, dalam Data Penempatan Program *Government to Government (G-to-G)* dari BP2MI, di mana penempatan pekerja migran terutama pekerja *nurse/caregiver* tahun 2008 sampai 2018, selalu mengalami peningkatan. Melalui pandangan perlindungan PMI dalam perspektif

hukum normatif, kebijakan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri ditujukan untuk memaksimalkan penempatan dan perlindungan terhadap PMI dengan mengutamakan aspek perlindungan terhadap harkat dan martabat serta keselamatan dan kesehatan PMI dimulai dari persiapan keberangkatan, sebelum pengiriman, selama bekerja di negara tujuan hingga kembali ke Indonesia di daerah asal PMI tersebut. Namun, perbedaan bahasa dan budaya menjadi kendala utama dalam pengawasan dan implementasi kontrak kerja antara BP2MI di Jepang dan pekerja migran yang menyebabkan terjadinya beberapa pelanggaran kontrak terhadap kandidat pekerja perawat di Jepang.

Literatur selanjutnya yaitu jurnal yang berjudul “*Indonesia-Japan Cooperation in Labour Migration to Improve the Competitiveness of Indonesian Migrant Workers*” oleh Encum Sumiati (2022). Literatur ini membahas kerja sama Indonesia dan Jepang dalam migrasi tenaga kerja untuk meningkatkan daya saing pekerja migran Indonesia.

Indonesia melakukan kerjasama bilateral dengan Jepang di bawah perjanjian kerjasama ekonomi, dengan mengirimkan pekerja melalui BP2MI dan diawasi oleh *Japan International Corporation of Welfare Services (JICWELS)*. Kerja sama antara Indonesia dan Jepang dalam migrasi tenaga kerja ini telah menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan daya saing pekerja migran Indonesia. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi kunci dalam mempersiapkan pekerja untuk bersaing di pasar tenaga kerja global. Implementasi IJEPA juga telah memperkuat hubungan ekonomi dan meningkatkan investasi antara kedua negara.

Literatur ini memberikan masukan terhadap penulis dalam fokus penelitian pada Pekerja Berketerampilan Khusus (*SSW*) yang ditugaskan dalam pengawasan BP2MI. Penelitian ini mengikutsertakan pihak Jepang, *Japan International Corporation of Welfare Services (JICWELS)* yang bertanggung jawab menerima Tenaga Kerja

Indonesia di Jepang. Penelitian ini beracuan pada deskripsi data statistik angka migrasi pekerja asing di wilayah ASEAN dan Asia secara keseluruhan. Kemudian, terdapat temuan berupa program pelatihan teknis yang dikembangkan oleh Jepang untuk para kandidat pekerja migran Indonesia untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia Indonesia di Jepang. Pelatihan ini yang menjadi salah satu kunci dalam peningkatan kapabilitas kandidat pekerja migran Indonesia ke Jepang.

Literatur selanjutnya yaitu jurnal yang berjudul “*Upaya Meningkatkan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Negara Penempatan Wilayah Asia*” oleh Hery Sudarmanto (2022). Penelitian lebih berjalan ke arah studi komparatif antara peningkatan pekerja migran Indonesia di Hongkong, Taiwan, dan Malaysia pada periode tahun 2022 dengan menyimpulkan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan perlindungan terhadap PMI.

Literatur ini lebih berjalan pada masalah kurangnya lapangan pekerjaan dan ketidakmerataan pembangunan mendorong banyak warga negara Indonesia untuk menjadi pekerja migran. Peneliti menganalisis studi komparatif antara peningkatan pekerja migran Indonesia di Hongkong, Taiwan, dan Malaysia pada periode tahun 2022 dengan menyimpulkan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan perlindungan terhadap PMI, yakni diantaranya, Indonesia dan Taiwan yang telah bekerja sama melalui *Joint Working Group* untuk membahas masalah-masalah PMI di Taiwan. Pada tahun 2018, *Memorandum of Understanding* (MoU) kerja sama diperbarui untuk meningkatkan perlindungan PMI di Taiwan. Kemudian, PMI di Hong Kong terutama yang bekerja di sektor domestik. Pemerintah Hong Kong menerapkan upah minimum untuk pekerja migran asing sektor informal dan memiliki sistem hukum yang ketat terkait administrasi pekerja migran, hukum ketat di Hong Kong ini memberikan pengaruh positif pada pola pikir majikan dan pekerja untuk mendorong tanggung

jawab dan penghormatan hak asasi pekerja

Penulis menemukan dalam penelitian ini diantaranya terdapat pada upaya kebijakan Pemerintah Indonesia dalam strategi peningkatan penempatan pekerja migran Indonesia dalam program strategi kinerja BP2MI untuk meminimalisir terjadinya masalah terhadap PMI di negara tujuan. Pentingnya kerjasama antara negara pengirim dan negara penerima untuk meningkatkan perlindungan PMI. Termasuk perlunya perangkat hukum yang memadai, pengawasan yang lebih baik, dan pengetahuan mengenai bentuk-bentuk kekerasan yang mungkin dialami oleh pekerja migran.

Literatur selanjutnya yaitu jurnal yang berjudul “***Faktor Penyebab Meningkatnya Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Korea Selatan Tahun 2017 - 2018***” oleh Defi Ratna Putri dan Anna Yulia Hartati. Penelitian ini mengacu pada peningkatan pekerja migran Indonesia di Korea Selatan pada periode 2017-2018. Penelitian ini menganalisis mengenai migrasi internasional adalah salah satu dampak dari globalisasi yang mempengaruhi fenomena pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI). Pekerjaan adalah hak asasi manusia yang sangat dihormati dan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri menyebabkan banyak WNI memilih untuk bekerja di luar negeri, termasuk di Korea Selatan.

Dalam literatur ini penulis menemukan beberapa temuan yaitu, peran pemerintah Indonesia dalam mengupayakan kebijakan perlindungan yang lebih baik bagi PMI di Korea Selatan, dibandingkan era sebelumnya. Setelah disahkannya UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terjadi eskalasi yang berpengaruh positif terhadap keberlangsungan hidup pekerja migran di mana, implementasi secara bertahap yang dilakukan oleh Kementerian Luar Negeri dengan memberikan kepada pekerja migran jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan hak asasi manusia dan portal perlindungan bagi warga dan buruh migran

Indonesia di Korea Selatan pada September 2018. Selain itu, Sistem EPS merupakan kerjasama antara pemerintah Korea Selatan dan Indonesia di mana pemerintah berperan langsung dalam proses pengiriman PMI tanpa campur tangan pihak swasta.

Literatur terakhir yaitu jurnal yang berjudul “*IJEPA: Gray Area for Health Policy and International Nurse Migration*” oleh Ferry Efendi, Timothy Ken Mackey, Mei-Chih Huang, dan Ching-Min Chen. Literatur ini membahas mengenai kekurangan global perawat di negara maju telah mendorong rekrutmen aktif perawat dari negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah. Perekrutan perawat asing diakui sebagai strategi cepat dan sederhana untuk memenuhi kebutuhan populasi yang menua dan layanan kesehatan yang semakin intensif di negara-negara berpenghasilan tinggi. Melalui rekrutmen internasional, negara maju dapat memanfaatkan investasi pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan di negara asal dengan biaya lebih rendah. Sebaliknya, negara asal mungkin kesulitan memenuhi permintaan tenaga kesehatan domestik akibat migrasi keluar tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Indonesia mengalami krisis kapasitas perawat domestik, yang mempengaruhi akses layanan kesehatan bagi penduduknya. Meskipun IJEPA memberikan manfaat ekonomi melalui migrasi perawat, hal ini menciptakan tantangan dalam menjaga keseimbangan kebutuhan tenaga kesehatan domestik dan hak perawat untuk bermigrasi. Migrasi perawat mengakibatkan fenomena "*brain drain*" atau aliran keluar tenaga kerja terampil dari negara asal ke negara tujuan yang lebih maju. Hal ini bertentangan dengan Kode Praktik Global WHO tentang Rekrutmen Internasional Tenaga Kesehatan yang diadopsi pada 2010, yang menganjurkan agar tidak merekrut tenaga kesehatan dari negara yang mengalami kekurangan sumber daya manusia terkait kesehatan. Migrasi perawat Indonesia ke luar negeri, khususnya melalui IJEPA, menawarkan manfaat ekonomi namun juga menciptakan tantangan dalam memastikan

ketersediaan layanan kesehatan domestik. Dibutuhkan kebijakan yang lebih baik untuk mengelola migrasi tenaga kesehatan ini agar selaras dengan prinsip-prinsip internasional tentang migrasi yang adil dan berkelanjutan.

2.2. Kerangka Teoritis

2.2.1. Kepentingan Nasional

Kepentingan nasional masih menjadi alasan utama bagi suatu negara untuk berpartisipasi dalam hubungan internasional dan menjalin kerja sama internasional dengan negara lain. Nüchterlein (1976: 247) mendefinisikan kepentingan nasional sebagai “kebutuhan dan aspirasi yang dirasakan suatu negara berdaulat dalam kaitannya dengan negara berdaulat lainnya dalam kaitannya dengan lingkungan eksternalnya.” Kepentingan nasional mempunyai peranan penting dalam proses implementasi kebijakan luar negeri. Hal ini dapat memberikan landasan bagi pengambil kebijakan untuk melaksanakan kebijakan luar negeri tertentu. Morgenthau juga mengatakan bahwa adanya kepentingan nasional adalah untuk melindungi identitas fisik yaitu mempertahankan lingkungan dalam negeri, melindungi identitas politik dan ekonomi negaranya (Dermawan, 2020).

Melihat pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepentingan nasional memegang peranan yang sangat penting bagi suatu bangsa, sebab kepentingan nasional memungkinkan negara menentukan tujuan fundamentalnya, yang diikuti dengan pembentukan aturan politik, undang-undang, dan kebijakan baik dalam maupun luar negerinya. Ini menjamin keamanan, kesehatan ekonomi, dan pada akhirnya merumuskan kebijakan luar negeri. Jepang menjadikan pemulihan tingkat pekerja produktif sebagai salah satu tujuan dasar dari kepentingan nasional negaranya. Negara yang sedang mengalami krisis dari penurunan tingkat penduduk produktif sebagian besar mengalami penurunan dalam aspek pemasukan ekonomi dan berusaha

membuat langkah yang dapat menanggulangi dan memperbaiki kekurangan tersebut. Dampak penurunan dan penuaan populasi sangatlah besar. Produk Domestik Bruto (PDB) Jepang menurun seiring dengan menurunnya populasi usia kerja kecuali terjadi peningkatan produktivitas yang besar. Penurunan ini dapat diperlambat dengan memperpanjang usia pensiun untuk meningkatkan jumlah pekerja lanjut usia dan meningkatkan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja. Namun strategi-strategi ini pun tidak akan memecahkan masalah mendasar dari menurunnya populasi usia kerja (Urata, 2017).

Jepang akhirnya menerapkan langkah-langkah seperti peningkatan tunjangan anak dan bantuan keuangan. untuk pasangan muda. Para ahli juga menyarankan untuk menekankan penguatan ekonomi melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja dan penerimaan yang lebih besar terhadap pekerja asing. Dalam politik luar negeri ini, Jepang dapat bekerjasama dengan negara lain tanpa perlu khawatir akan kemungkinan ancaman atau konflik, karena semuanya diselesaikan dan disepakati dengan kebijakan yang disepakati. Hubungan kerja sama ini sangat penting bagi Jepang sendiri, sebab melalui kerja sama ini dapat menjamin kelangsungan hidup negara, mempercepat pembangunan nasional, meningkatkan perekonomian nasional, mengembangkan kebudayaan nasional di tingkat internasional, menjaga perdamaian nasional, dan sekaligus memperluas pemasaran produk Jepang ke mitra kerja samanya (Urata, 2017).

Demikian pula di Indonesia, Indonesia bekerja sama dengan Jepang untuk menjamin kelangsungan hidup rakyatnya, namun sebelum Indonesia menyetujui kerja sama ini, Indonesia mempunyai kekhawatiran yang mendesak terhadap kepentingan nasionalnya sendiri. Dalam hal ini, Indonesia mempunyai kebutuhan lapangan kerja dan kualitas sumber daya yang mendesak dan masih terbatas. Hal ini disebabkan karena Indonesia sendiri mempunyai jumlah angkatan kerja dan pengangguran yang sangat tinggi sehingga minimnya lapangan kerja. Oleh karena itu, pemerintah

Indonesia mengeluarkan kebijakan kerja sama dan perlindungan hukum. Selain mendukung kepentingan nasional atas pengalokasian jumlah pengangguran yang meningkat, calon PMI yang di Jepang sebagai salah satu negara yang membutuhkan tenaga kerja asing, PMI di Jepang secara tidak langsung memberi pemasukan pada cadangan devisa serta para PMI yang kembali ke Indonesia membawa kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

2.2.2. Kerja sama Internasional

Kerja sama internasional dapat didefinisikan sebagai hubungan untuk memenuhi kepentingan nasional sebagaimana penjelasan dalam konsep *national interest* sebelumnya. Kerja sama internasional terdiri dari seperangkat aturan, prinsip, norma, dan prosedur pengambilan keputusan yang mengatur berfungsinya sistem internasional. Selain itu, negara-negara yang melakukan kerja sama internasional mempunyai tujuan atau kepentingan yang sama. Kemudian mengajukan proposal dan proposisi untuk menyelesaikan permasalahan, melakukan negosiasi, merangkum bukti-bukti yang dikumpulkan untuk setiap proposal, dan pada akhirnya mendapatkan kesepakatan dari semua pihak. Kerja sama dapat menyelesaikan berbagai masalah ekonomi, keamanan, dan lingkungan. Dalam hubungan internasional, aktor yang terlibat dalam kerja sama internasional bermacam-macam, mulai dari negara, lembaga swadaya masyarakat, individu, hingga perusahaan. Pada umumnya negara merupakan aktor utama dan yang paling banyak berperan dalam interaksi kerja sama internasional. Oleh karena itu, ketika melakukan tindakan dan tindakan bersama-sama, negara termotivasi untuk mengarahkan kebijakan luar negerinya terhadap kepentingan nasional yang ingin mereka capai. Kerja sama internasional sangat mungkin terjadi karena kepentingan nasional sama dan bekerja berdasarkan prinsip saling menguntungkan (Trahadstadie, 2020).

Menurut Peter Toma dan Robert Gorman, motivasi-motivasi suatu negara menjalin suatu hubungan kerja sama internasional diantaranya disebabkan oleh, Pertama, kerja sama dilatarbelakangi untuk memperkuat kepentingan nasional. Kedua, kerja sama digunakan sebagai instrumen unntuk memelihara perdamaian, di mana kerja sama yang dijalin diharapkan dapat memberikan jaminan dan menghindari terjadinya konflik atau perang diantara negara-negara yang bertikai Ketiga, kerja sama didasari untuk mendorong kemakmuran ekonomi. Keempat, kerja sama digunakan sebagai wadah dalam menangani konflik yang ditimbulkan oleh pihak luar (eksternal) seperti terorisme (Toma dan Gorman, 1991).

Kerja sama internasional dapat dibagi menjadi tiga bentuk yakni, hubungan Bilateral (dua pihak), hubungan Regional (dua negara atau lebih dalam satu kawasan yang sama), dan hubungan Multilateral (dua negara atau lebih dari kawasan tertentu) (Trahadstadie, 2020). Kerja sama Bilateral didefinisikan sebagai kerja sama yang memberikan efek timbal balik antara dua pihak yang terlibat, dan dalam fenomena ini aktor yang terlibat adalah negara. Sejalan dengan maksud kerja sama internasional dari Toma dan Gorman, hubungan kerja sama bilateral biasanya dilandaskan pada pemeliharaan kepentingan nasional, perdamaian, dan peningkatan di sektor ekonomi. Kerja sama bilateral Indonesia dan Jepang dimulai pada penandatanganan perjanjian damai Jepang terhadap Indonesia pada tahun 1958 dan dalam proses menjaga perdamaian antara kedua pihak, Jepang dan Indonesia menjalin kerja sama di berbagai sektor seperti budaya, sosial, keamanan dan poin yang memenuhi asumsi Toma dan Gorman yakni sektor ekonomi. Jepang telah banyak membantu Indonesia pada aspek ekonomi, baik melalui pendanaan maupun melalui bantuan lain. Dalam penelitian ini penulis akan berfokus pada bentuk kerja sama Bilateral antara Indonesia dan Jepang melalui kesepakatan MoC antara Pemerintah Indonesia melalui BP2MI dan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Sosial Jepang di tahun 2019-2023.

2.2.3. Memorandum of Understanding (MoU)

MoU merupakan singkatan dari *memorandum of understanding*. Nota kesepahaman ini adalah tindakan hukum di mana satu pihak (subjek hukum) menyampaikan niatnya kepada pihak lain mengenai sesuatu yang ditawarkan atau dimilikinya. Dengan kata lain, MoU adalah perjanjian awal yang memberikan kesempatan bagi para pihak untuk melakukan studi kelayakan sebelum membuat perjanjian yang lebih rinci dan mengikat di kemudian hari (Munawaroh, 2023). *Memorandum of Understanding* (MoU) merupakan instrumen yang krusial dalam kerja sama internasional, terutama dalam konteks ilmu hubungan internasional. Sebagai sebuah perjanjian yang tidak mengikat secara hukum, MoU mencerminkan niat baik dan kesepahaman antara dua pihak untuk bekerja sama dalam berbagai bidang. Dalam konteks kerja sama antara Indonesia dan Jepang, MoU telah memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan bilateral yang erat dan berkelanjutan.

Pada tahun 2008, Indonesia dan Jepang mencapai kesepakatan penting dalam bentuk *Economic Partnership Agreement* (EPA), yang merupakan salah satu tonggak utama dalam kerja sama ekonomi bilateral. Melalui EPA, kedua negara sepakat untuk menghapuskan atau mengurangi tarif impor pada berbagai produk, memfasilitasi investasi, dan memperluas akses pasar (Kementerian Luar Negeri Jepang, 2016). Selama lebih dari satu dekade, MoU ini telah menjadi landasan bagi kerja sama yang kuat antara Indonesia dan Jepang dalam bidang perdagangan, investasi, dan teknologi. Penelitian oleh Institut Kajian Asia Timur (*East Asia Institute*) menunjukkan bahwa implementasi EPA telah memberikan manfaat signifikan bagi kedua pihak, dengan peningkatan perdagangan dan investasi yang menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.

Selain itu, MoU juga memainkan peran krusial dalam mengatur pengiriman

pekerja migran Indonesia ke Jepang. Melalui perpanjangan kesepakatan MoC (*Memorandum Of Cooperation*), kedua negara menetapkan kerangka kerja yang mengatur persyaratan, hak, dan kewajiban bagi pekerja migran serta negara tuan rumah. Ini termasuk ketentuan tentang perlindungan hak pekerja, upaya pencegahan eksploitasi, dan mekanisme penyelesaian sengketa. Dengan demikian, MoU tidak hanya menjadi simbol komitmen kedua negara untuk saling mendukung dan memajukan kepentingan bersama, tetapi juga menjadi instrumen yang memfasilitasi implementasi kebijakan dan program kerja sama yang lebih konkret dan terukur. Dalam konteks hubungan internasional, MoU adalah alat yang efektif dalam memperkuat kemitraan antara negara-negara dan mempromosikan perdamaian, keamanan, dan pembangunan yang berkelanjutan.

2.2.4. Migrasi Internasional Tenaga Kerja

Migrasi biasanya dipahami sebagai perpindahan orang melintasi batas-batas administratif, seperti desa, kota, kabupaten, atau negara, dan melibatkan perubahan tempat tinggal mereka. Ada dua jenis migrasi yakni migrasi internal, dimana para imigran bermigrasi ke dalam negeri dan migrasi internasional mengacu pada situasi di mana para imigran tinggal di luar negara asal mereka setidaknya selama satu tahun. Migrasi internasional, khususnya, adalah sebuah konsep yang kompleks karena pengukurannya bergantung sepenuhnya pada bagaimana ia didefinisikan dalam ruang dan waktu. Namun, Organisasi Migrasi Internasional memberikan definisi yang lebih baik tentang migrasi internasional atau “migran” dengan menghindari batasan waktu dan geografis, **“Migran adalah setiap orang yang pindah atau telah berpindah melintasi perbatasan internasional atau dalam suatu Negara yang jauh dari tempat tinggalnya, tanpa memandang (1) status hukum orang tersebut; (2) apakah perpindahan tersebut bersifat sukarela atau tidak; (3) apa yang**

menyebabkan terjadinya gerakan tersebut; atau (4) berapa lama masa tinggalnya”(IOM, 2019).

Migrasi biasanya dilakukan demi mendukung sebuah kegiatan ekonomi yang dinilai baik maka kondisi pertumbuhan penduduk yang ada di sebuah negara pun patut untuk diawasi, karena jika kondisi pertumbuhan penduduk lebih mendominasi daripada pertumbuhan ekonomi suatu negara, serta dibarengi dengan terbatasnya kesempatan bekerja mendorong peningkatan jumlah migrasi internasional setiap tahunnya. Melalui aliran neoklasik migrasi internasional lebih ditekankan pada ketimpangan wilayah dan ketimpangan ekonomi suatu negara melalui perbedaan upah, kesempatan kerja, dan ketimpangan distribusi lahan dan SDA. Adanya arus migrasi dalam jumlah besar juga akan berpengaruh positif dan berkontribusi bagi pembangunan ekonomi. (Faist & Fauser, 2011).

Social Capital Theory yang dikemukakan oleh Castles dan Miller (2009) berpendapat bahwa migrasi internasional didorong oleh kesempatan kerja yang menjanjikan di daerah tujuan, perbedaan gaji juga menarik para pekerja untuk melakukan migrasi ke negara lain, oleh karena itu para pekerja migran Indonesia tidak merasa kesulitan untuk bermigrasi. Indonesia yang dihadapi dengan modus demografi tenaga kerja yang sangat melimpah, namun tidak bisa mencukupi tenaga kerjanya dengan lapangan pekerjaan yang tersedia dan Jepang yang mengalami kekurangan tenaga buruh di negara nya sendiri, dengan adanya kerja sama antar kedua negara terkait pemberdayaan tenaga kerja sangat perlu dilakukan, karena tak hanya memberikan manfaat sepihak, tetapi saling memberikan keuntungan satu sama lain.

Kontribusi yang signifikan bagi pembangunan ekonomi Indonesia, terutama saat negara mengalami inflasi ekonomi. Dalam konteks ini, pengiriman pekerja migran ke Jepang menjadi salah satu sumber devisa yang sangat penting. Remitan dari pekerja

migran ini membantu meningkatkan cadangan devisa negara, yang esensial untuk stabilitas ekonomi dan pelunasan utang negara. Selain itu, pekerja migran Indonesia di Jepang juga meningkatkan kesejahteraan keluarga di tanah air, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Jepang juga mendapatkan manfaat signifikan dari migrasi pekerja migran Indonesia. Dengan populasi yang menua dan kebutuhan akan tenaga kerja produktif yang terus meningkat, pekerja migran Indonesia membantu Jepang mengisi kekosongan dalam angkatan kerja, terutama di sektor-sektor yang membutuhkan tenaga kerja terampil seperti perawatan kesehatan dan manufaktur. Dengan demikian, hubungan simbiosis ini tidak hanya membantu Indonesia mengatasi masalah ekonominya, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi Jepang melalui kontribusi tenaga kerja produktif dari Indonesia.

Kebijakan migrasi ini tidak hanya berfungsi sebagai solusi jangka pendek untuk mengatasi inflasi ekonomi, tetapi juga sebagai strategi jangka panjang untuk memperkuat fondasi ekonomi nasional Indonesia. Dengan memperkuat hubungan bilateral dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja kedua negara, migrasi internasional menjadi instrumen penting dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan bagi Indonesia dan Jepang.

2.2.5. Konsep Strategi

Strategik berasal dari bahasa Inggris "*strategic*" yang berakar dari kata "strategi". Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002), strategi diartikan sebagai rencana cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Penyusunan strategi memerlukan penggunaan metode dan teknik tertentu agar kebijakan yang dihasilkan optimal. Pengetahuan dan keahlian yang memadai sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Strickland menyatakan bahwa strategi dalam organisasi mencakup tindakan dan pendekatan yang diterapkan oleh pimpinan guna mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Secara tipikal, strategi merupakan campuran antara tindakan yang direncanakan dan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi perkembangan yang tidak terduga serta tekanan kompetitif (Winardi, 2003).

Hill dan Jones mengkaji strategi dari dua pendekatan yaitu:

1. Pendekatan Tradisional (*The Traditional Approach*): Strategi dianggap sebagai pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama organisasi, kebijakan, dan tahapan tindakan yang kohesif atau saling terkait.
2. Pendekatan Baru (*The Modern Approach*): Menurut Mintzberg, strategi adalah pola dalam arus keputusan atau tindakan. Strategi bukan hanya perencanaan tindakan tetapi juga kesadaran bahwa strategi yang berhasil muncul dari dalam organisasi. Pada praktiknya, strategi merupakan kombinasi dari rencana dan tindakan yang terjadi (Akdon, 2015).

Berdasarkan beberapa konsep di atas, strategi organisasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Alat bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.
2. Seperangkat perencanaan hasil pengkajian kondisi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal.
3. Pola arus dinamis yang diterapkan sesuai dengan keputusan dan tindakan organisasi (Akdon, 2015).

Porter mengaitkan strategi dengan upaya mencapai keunggulan bersaing. Strategi dianggap sebagai alat penting untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan dibandingkan pesaing. Organisasi yang memanfaatkan peluang dari lingkungannya untuk menarik keuntungan dari bidang-bidang kekuatannya dikatakan

telah mencapai keunggulan (Riofita, 2015).

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) memiliki perencanaan strategi atau perencanaan kinerja yang diartikan sebagai agenda capaian untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi yang telah ditetapkan. Perencanaan strategi (*strategic planning*) adalah proses mengembangkan dan mempertahankan kecocokan strategis antara tujuan dan kemampuan perusahaan dengan peluang pasar yang berubah. Proses ini melibatkan penentuan strategi atau arahan serta pengambilan keputusan alokasi sumber daya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian, perencanaan strategi merupakan proses penentuan strategi dan pengambilan keputusan yang menyesuaikan antara tujuan dan kemampuan perusahaan dengan peluang pemasaran yang ada (Riofita, 2015).

2.3. Asumsi Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis dan konseptual yang telah dijelaskan, penulis mencoba merumuskan asumsi/hipotesis penelitian. Adapun asumsi/hipotesis yang dirumuskan dari penelitian ini yaitu:

“Strategi Program Kinerja *Government to Government* Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) berpengaruh besar dalam peningkatan penetapan pekerja migran Indonesia, ditandai dengan pertumbuhan angka minat dan pengiriman pekerja terampil khusus (*SSWs*) dari Indonesia ke Jepang“

2.4. Kerangka Analisis

Gambar 2.1 Kerangka Analisis Penelitian

