

Legal Proteksi, Proyeksi dan Tantangan Pekerja Migran: Sebuah Studi di Sumatera Barat

ABDUL BASITH AULAWY

UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia

siibasith@gmail.com

ABSTRACT

This paper discusses the problems of young migrant worker of West Sumatra in Japan. This paper is revealed as a study that orient to service policies, legal protection and empowerment of young labour as migrant workers. This study uses a qualitative with a descriptive-analytical approach. There are two types of data used in this study, namely qualitative and quantitative data. This study shows that young labour of West Sumatra is dominated by men, not women. This is indicated that there is a cultural-structure's landscape underlying the difference. And, the projections of young migrant labour are basically very promising in the terms of chances and opportunities. However, this projection has a series of socio-cultural challenges that can be seen from young West Sumatran in the quantity of labour participant that is measly. Regarding to social security protection, both during training and working in placements of the destination country, West Sumatra has an adequate legal and service protection. However, this condition must still be critically given attention by various parties to avoid a possible deviations in future.

KEYWORDS

Legal Protection; Projection and Challenges; Young West Sumatran Labor

PENDAHULUAN

Tulisan ini mendiskusikan problematika tenaga kerja angkatan muda Sumatera Barat ke negara Jepang. Studi ini didedah sebagai kajian berorientasi kepada kebijakan pelayanan, perlindungan hukum dan pemberdayaan pekerja muda sebagai tenaga kerja migran (TKI). Tenaga kerja migran di Jepang melibatkan kerja sama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dengan IM Jepang. Kerjasama ini secara eksplisit untuk mengatasi persoalan pelayanan yang tidak memadai, mereduksi kemungkinan perlakuan tindak kekerasan dan eksploitasi, serta sebagai katalisator memajukan perekonomian dan meningkatkan sumber daya manusia di Sumatera Barat.

Sumatera Barat sebagai suatu teritori pada dasarnya melingkupi representasi lanskap kultural Minangkabau (Misnal, 2015). Kultur Minangkabau itu sendiri memiliki ciri khas unik apakah itu sebagai sistem kekerabatan Matrilineal (Goody 1980; Hadler, 2008), nilai keagamaan berbasis keislaman (Hadler, 2008), maupun nilai budaya kerja (Prasetyo dan Munafid, 2019). Nilai ini memiliki daya tarik-menarik dalam praksis pemuda Minangkabau secara khusus dan pemuda Sumatera Barat secara umum. Namun di tengah globalisasi yang kian masif menggejala, tuntutan kehidupan mengharuskan generasi muda pada lanskap Sumatera Barat untuk bekerja di dalam dan di luar negeri. Tuntunan ini memiliki segenap dinamika.

Untuk konteks bekerja di luar negeri, secara general memang masyarakat Indonesia memiliki level ketertarikan cukup tinggi untuk bekerja sebagai pekerja migran. Tingginya animo pekerja migran bersifat positif untuk mengatasi persoalan pengangguran sebagai suatu epidemik. Tapi pada segi lain memiliki resiko kemungkinan perlakuan dehumanisasi. Resiko ini dapat dialami baik selama proses pelatihan, keberangkatan, bekerja maupun pasca kembali ke Indonesia. Tulisan ini secara eksploratif menjawab pertanyaan bagaimana pelayanan proteksi sosial sekuriti, proyeksi, dan tantangan pekerja muda migran Sumatera Barat. Secara sistematis tulisan ini bertolak dari eksplorasi proyeksi pekerja migran angkatan muda untuk kemudian dipetakan dan dianalisis bagaimana praksis legal proteksi dan tantangan angkatan muda Sumatera Barat dalam ikhtiarnya bekerja sebagai pekerja asing di negara Jepang.

METODE

Penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deksriptif-analitis sebagai langkah dalam mendeskripsi setiap temuan dilapangan. Merujuk kepada Moleong (2012), kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memahami, mengurai, dan mengeksplorasi gejala apa yang dialami subjek apakah itu berkaitan persepsi, motivasi, tindakan, dan fakta-fakta empiris lain secara holistik dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Secara paradigmatik (lihat Muliono, 2020), kualitatif

merupakan integralisasi dari paradigma post positivisme dan sekaligus sebagai anti tesa dari paradigma positivisme yang dianggap memiliki banyak kekurangan dalam mengkaji kehidupan sosial. Meskipun Penelitian ini adalah kualitatif namun data yang digunakan ada dua jenis yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif digunakan untuk memetakan sebaran pekerja migran baik pada skala nasional maupun skala Sumatera Barat sebagai lokus penelitian, penghasilan, tingkat pelayanan pekerja dan calon pekerja migran. Sementara data kualitatif digunakan untuk mendalami secara eksploratif dan deskriptif-analisis tentang bagaimana praksisnya legal proteksi, proyeksi, dan tantangan pekerja muda migran dalam ikhtiarnya untuk bekerja di Jepang.

Subjek dalam penelitian ini adalah Kasi pelatihan tenaga kerja Disnakertrans Sumbar, Fungsional bidang pelatihan dan menempatkan tenaga kerja Disnakertrans Sumbar, Kepala Lembaga pelatihan kerja (LPK), Pemateri di LPK, Peserta magang yang mengikuti pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), Peserta pemagangan Jepang, dan Alumni Magang Jepang. Metode penelitian Kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena dan menggali dari masing-masing informan untuk menemukan tentang faktor apa yang menyebabkan tidak lulusnya peserta dan upaya pemetaan lanjutan dari temuan yang diperoleh. Setelah pemetaan lanjutan ditemukan, peneliti bermaksud untuk melakukan upaya pendampingan dari kelompok yang sudah ditentukan bersama dari peneliti dan informan. Semua informasi dan data yang diperoleh akan dideskripsikan dan ditulis. Lokasi penelitian dilakukan di Kota Padang dengan basis data pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang berada di Kota Padang.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Proyeksi Pekerja Migran Pemuda Sumatera Barat

Sebagai upaya pelayanan kerja di luar negeri, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat telah melakukan upaya, salah satunya dengan program pemagangan ke Jepang, kerja sama dengan *The Association International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan* atau disingkat dengan (IM Japan). Kerja sama pemagangan ini di atur dalam Undang – Undang Ketenaga kerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 21-30 yang menerangkan bahwa Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan. Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam

maupun di luar wilayah Indonesia. Untuk lebih spesifiknya pemagangan di dalam negeri diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (permenketrans No. Per-22/Men/IX/2009) dan pemagangan luar negeri.

Kualifikasi dibutuhkan adalah keterampilan dalam berkomunikasi dan juga (*sofskill*) yang memadai dalam berkerja (*network*). Untuk itu proses ini tentu bukan perkara mudah bagi peminat yang ingin berkerja di negara Jepang. Program ini sudah berlaku pada tahun 1993 hingga 2019 dan sudah tercatat program yang ke 318 angkatan. Selain itu program pemagangan ini juga berberda dengan program pemagangan lainnya. Hal ini dapat di lihat bahwa program pemagangan ke Jepang tidak terikat oleh lembaga pendidikan formal seperti SMK/SMA atau perguruan tinggi. Tetapi di atur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.08/MEN/2008. Pemagangan di luar negeri adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja atau perusahaan atau instansi pemerintah atau lembaga pendidikan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan jasa, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

IM Japan merupakan asosiasi pengusaha kecil dan menengah yang menerima pemagang untuk ke Jepang (khususnya Indonesia). Selain itu, IM Japan juga berfungsi sebagai sponsor dalam mengatur dan memberi perlindungan bagi tenaga kerja selama berada di Japan. Program pemagangan ini juga di atur secara berkala. Jangka waktu program pemagangan dilaksanakan selama 3 tahun dan tidak diperbolehkan pulang ke Indonesia. peserta magang atau disebut dengan istilah *Jissushei* mendapatkan tunjangan dan uang saku setiap bulannya. Tahun pertama menerima tunjangan sebesar ¥ 90.000 / bulan, tahun ke dua ¥ 95.000 / bulan dan tahun ke tiga ¥ 100.000 / bulan. Setelah peserta menyelesaikan program pemagangan selama 3 tahun sewaktu kembali ke Indonesia akan menerima bonus akhir pemagangan sebesar ¥ 600.000/orang, dengan kurs 138 Rupiah setiap Yen.

Proses seleksi program pemagangan ke Jepang menerapkan sistem gugur pada tiap tahap seleksi dan khusus untuk Sumbar tidak ada batasan maksimal peserta yang diterima di pemagangan ini, sehingga siapa saja yang memenuhi kualifikasi dapat mengikuti program. Rincian pendapatan peserta magang dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Pendapatan Peserta Pemagangan Jepang.

Rincian	Jumlah
Gaji Tahun 1 ¥ 90.000 90.000 X 12 X 138	= Rp. 149.040.000
Gaji Tahun 2 ¥ 95.000 95.000 X 12 X 138	= Rp. 157.320.000
Gaji Tahun 3 ¥ 100.000 100.000 X 12 X 138	= Rp. 165.500.000
Bonus akhir ¥ 600.000 600.000 X 138	= Rp. 82.800.000
Jumlah	Rp. 554.660.000

Rincian pendapatan di atas belum termasuk lembur. Jika selama pemagangan mereka banyak kerja lembur, pengalaman dari peserta magang di Jepang, dengan gaya hidup normal bisa membawa tabungan setelah pulang ke Indonesia sebesar 600 juta rupiah. Angka yang fantastis untuk seorang anak muda kalau dibandingkan bekerja selama 3 tahun di negeri sendiri. Umumnya pada saat keberangkatan, peserta pemagangan ke Jepang berkisar antara umur 20 hingga 26 tahun. Dengan melalui program magang 3 tahun dan kemudian setelah menyelesaikan program dan kembali ke Indonesia pada usia 23-29 tahun. Usia yang masih sangat muda untuk mewujudkan impian. Selain mendapatkan pengalaman kerja internasional mereka bisa membuka usaha, bisa meneruskan kuliah, membeli rumah dan bisa bersaing di pasar lowongan kerja Jepang dengan syarat lulus ujian bahasa Jepang tingkat N1 dan minimal pendidikan D3 teknik, mereka bisa menetap di Jepang bersama keluarga (Risno, wawancara, 2020).

Setelah melaksanakan pemagangan selama 3 tahun peserta bisa memperpanjang kontrak sampai dengan 5 tahun apabila ada permintaan dari pihak perusahaan. Peserta harus kembali dulu ke Tanah air selama lebih dari satu bulan sebelum kembali ke Jepang untuk melanjutkan kontrak tahun ke empat dan ke lima. Adapun tunjangan yang diberikan juga berbeda, tahun ke empat akan menerima tunjangan sebesar ¥ 105.000 / bulan, tahun ke lima sebesar ¥ 110.000 / bulan dan bonus akhir setelah pulang ke Indonesia sebesar ¥ 1.000.000 / orang (KEMNAKER, 2018). Untuk mempermudah memahaminya dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Pendapatan Peserta Pemagangan Jepang, Perpanjangan Kontrak Dua Tahun.

Rincian	Jumlah
Gaji Tahun 4 ¥ 105.000 105.000 X 12 X 138	= Rp. 173.880.000
Gaji Tahun 5 ¥ 110.000 110.000 X 12 X 138	= Rp. 182.160.000
Bonus akhir ¥ 1.000.000 1.000.000 X 138	= Rp. 138.000.000
Jumlah	Rp. 494.040.000

Melalui program pemagangan ke Jepang selama 3 – 5 tahun, program ini sangat potensial dan menjanjikan bagi para pencari kerja di Sumatera Barat. Dan bisa dijadikan solusi dalam mengurangi pengangguran. Menurut Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumbar Nazriza, program magang ke Jepang berprospek cerah untuk menyongsong masa depan, sepulang dari magang, mereka dapat modal lumayan besar dan tentu saja sertifikat keterampilan. Mudah diterima oleh perusahaan yang ada di Indonesia khususnya perusahaan Jepang dan bagi yang mandiri, mudah pula menjadi pengusaha muda (Harian Metr0, 2019).

Dalam rangka untuk memenuhi kualifikasi tersebut dinas ketenagakerja membentuk sebuah teknis yang dikenal dengan penyelenggaraan pelatihan pra seleksi pemagangan. Proses ini diserahkan kepada sebuah lembaga yang menyediakan pelatihan pra seleksi pemagangan. Pelatihan tersebut dilakukan selama 4 bulan. Pelatihan yang diberikan sesuai prosedur dari pemagangan program IM Japan. Yaitu pelatihan bahasa Jepang, matematika, ketahanan fisik dan pelatihan wawancara. LPK tidak hanya memberikan pelatihan saja akan tetapi juga memberikan pendampingan kepada peserta pra seleksi pemagangan Jepang mulai dari tahap seleksi, berangkat ke Jepang sampai program pemagangan selesai dan kembali ke tanah air. Setidaknya ada beberapa lembaga yang berkerja sama dengan dinas ketenagakerjaan dalam proses pra seleksi magang ke Jepang.

Meskipun kriteria yang ditetapkan cukup sulit, semua proses yang ditetapkan sebenarnya mampu terpenuhi dengan jumlah rasio pengangguran yang di tinggi di Sumatera Barat. Jika di telusuri beberapa tahun belakangan, rata-rata pelamar magang menyentuh angka di atas 100 orang pelamar.

Tabel 3. Jumlah Peserta yang Lulus Pemagangan IM Japan di Provinsi Sumbar (Pemprov 2020).

NO	Tahun	Peserta seleksi	Berangkat ke Jepang
1	2017	200	28
2	2018	258	54

Data di atas menunjukkan bahwa peminat dan tingkat kelulusan pemuda Sumatera Barat untuk magang ke Jepang masih sedikit. Problematika yang terjadi melingkupi beberapa persoalan; a) tentang deskripsi program dan proses magang ke Jepang, b) Faktor-Faktor yang menjadi penyebab peserta magang tidak lulus dan upaya apa yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Sumbar dalam mengatasi hal tersebut, c) proses pelatihan Pra Seleksi yang dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Persoalan di atas, akan menggambarkan tentang problematika pemagangan ke Negara Jepang tidak saja terjadi pada level institusional, tetapi dilatarbelakangi oleh faktor sosial. Sehingga yang terjadi adalah kerugian terhadap masyarakat yang membutuhkan perkerjaan. Jika dibandingkan dari beberapa daerah atau provinsi lain, provinsi Sumatera Barat tergolong daerah yang rendah partisipasinya terhadap pemagangan ke Negara Jepang.

Tabel 3. Badan Pusat Statistik bahwa Provinsi Sumbar masih mengalami angka pendapatan yang rendah.

Provinsi	Provinsi penduduk yang hidup di bawah 50 persen dari median pendapatan, menurut provinsi, data BPS		
	2018	2019	2020
Aceh	11,14	10,17	9,53
Sumatera utara	7,92	7,13	6,32
Sumatera barat	3,70	3,26	2,49
Riau	3,80	3,63	3,26
Jambi	7,52	6,87	6,21
Sumatera selatan	14,44	14,58	14,31
Bengkulu	8,57	8,43	8,23
Lampung	14,68	14,99	13,04

Kep. Bangka belitung	0,27	0,04	0,16
Kep. Riau	1,22	0,56	1,84
Dki jakarta	0,23	0,29	0,07
Jawa barat	11,25	10,85	11,42
Jawa tengah	19,35	18,08	18,50
Di yogyakarta	12,74	13,25	12,54
Jawa timur	16,09	14,68	16,08
Banten	5,17	4,88	4,32
Bali	6,03	5,75	5,57
Nusa tenggara barat	19,63	18,44	18,25
Nusa tenggara timur	31,41	31,70	31,45
Kalimantan barat	8,40	7,64	6,83
Kalimantan tengah	5,27	4,71	3,94
Kalimantan selatan	4,23	4,12	3,43
Kalimantan timur	0,87	0,79	0,71
Kalimantan utara	1,00	0,86	0,34
Sulawesi utara	14,00	13,01	12,91
Sulawesi tengah	13,99	13,02	12,20
Sulawesi selatan	20,59	20,01	20,25
Sulawesi tenggara	24,46	22,84	21,70
Gorontalo	27,71	25,51	24,28
Sulawesi barat	24,28	25,23	25,33
Maluku	13,85	10,75	8,93
Maluku utara	7,65	6,60	6,88
Papua barat	14,95	11,28	12,03
Papua	18,83	17,80	16,29

Faktor ini tentu menjadi persoalan penting untuk ditelaah, mengingat bahwa peluang atau lowongan kerja sangat dibutuhkan oleh masyarakat yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Apa bila di ambil data pembanding dari Provinsi lain, hal demikian tentu memperlihatkan bahwa Sumbar masih perlu di tingkatkan partisipasinya terhadap peluang magang di Negara Jepang.

Adekuasi Pelayanan Pekerja Muda Migran

Program dan Proses Magang Ke Jepang

Ada delapan tahapan seleksi yang menentukan seseorang lulus atau gagal untuk mengikuti program pemagangan ke Jepang. Setelah melalui tahapan seleksi tersebut peserta yang lulus mengikuti pelatihan Pra keberangkatan ke Jepang yang dilaksanakan di daerah dan di pusat (BBPKLN CEVEST, Bekasi). Sebelum tes dilakukan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan memberikan orientasi kepada peserta yang telah mendaftar dan melaksanakan Try Out ujian untuk meminimalkan tingkat peserta yang tidak lulus. Selama tes, peserta harus rapi dan disiplin, peserta harus memakai kemeja putih lengan panjang, celana panjang berwarna hitam, dasi, sepatu pantofel dan rambut peserta harus pendek (± 1 cm). pada saat tes fisik peserta berpakaian olah raga. Setiap tahapan tes dilakukan pada hari yang berbeda.

Tes Kesemampuan dilakukan pada hari pertama, tes ini dilaksanakan oleh tim pusat IM japan, Disnakertrans dibantu oleh Disnakertrans daerah dan staf dari lembaga pelatihan kerja. Kegiatan tes kesemampuan meliputi pemeriksaan fisik yang terdiri dari :

- 1) Tinggi badan minimum 160 cm dengan berat badan seimbang, di ukur dengan alat meteran pita baja dan timbangan.
- 2) Tidak memiliki cacat fisik seperti, patah tulang,tuli,hernia,penyakit kulit, kaki O,X dan fungsi organ tubuh.
- 3) Tidak bertato atau bekas tato, Telinga tidak bertindik atau bekas tindik.
- 4) Tidak memiliki penyakit kulit seperti panu, herpes, kadas, dan lain - lain.

Para peserta akan diperiksa secara keseluruhan meliputi tinggi badan, berat badan dan kondisi fisik sesuai dengan nomor urut peserta. Peserta yang gagal meninggalkan ruangan tanpa membawa nomor tes peserta karena tahapan tes ini menggunakan sistem gugur. Sedangkan peserta yang lulus membawa nomor tes peserta untuk digunakan pada tahapan seleksi selanjutnya.

Para peserta yang telah lulus tes kesemampuan akan mengikuti tes matematika di hari ke dua. Peserta harus menjawab 20 soal matematika dengan batas waktu lima belas menit. Peserta dinyatakan lulus minimal harus menjawab 14 soal dengan skor 70. Dari data yang penulis peroleh pada proses seleksi peserta pemagangan IM japan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans Provinsi Sumatera barat pada tahun 2018 gelombang 1 tercatat sebanyak 258 peserta yang mendaftar, jumlah peserta yang paling banyak

mendaftar berasal dari kota padang sebanyak 67 orang. Sedangkan yang paling sedikit berasal dari kota padang panjang hanya 1 orang saja yang mendaftar. Untuk lebih detail dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4. Jumlah Peserta Seleksi Magang Jepang Gelombang 1 Berdasarkan Kabupaten / Kota Prov. Sumbar 2018.

No	Kabupaten / Kota	Jumlah Peserta
1	Kota Padang	67
2	Kota Padang Panjang	1
3	Kota Pariaman	5
4	Kota Payakumbuh	48
5	Kota Bukittinggi	3
6	Kota Solok	18
7	Kota Sawahlunto	2
8	Kab. Agam	36
9	Kab. Tanah Datar	21
10	Kab. Solok Selatan	3
11	Kab. Padang Pariaman	12
12	Kab. 50 Kota	11
13	Kab. Dharmasraya	2
14	Kab. Pasaman	7
15	Kab. Pasaman Barat	4
16	Kab. Pesisir Selatan	7
17	Kab. Solok	8
18	Kab. Sijunjung	3
	Jumlah	258

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwa tingkat partisipasi pemuda daerah dalam pemagangan ke Jepang masih rendah. Hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi ke daerah. sebagaimana yang di ungkapkan oleh salah seorang Informen dalam penelitian ini

“Orang – orang di daerah belum tau banyak tentang pemagangan ke Jepang, kebanyakan orang tua juga tidak mengizinkan karena mencemaskan anaknya bekerja di luar negeri, para orang tua menganggap bekerja di Jepang sama dengan bekerjanya TKI, takut nanti ada kekerasan dan segala macamnya (Sensei, wawancara, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber dapat dinilai bahwa adanya pandangan orangtua yang terkesan buruk. Mereka beranggapan bahwa orang-orang yang bekerja keluar negeri merupakan TKI dalam arti kata menjadi pembantu atau asisten rumah tangga yang biasanya terkenal dengan berita penganiayaan dan kekerasan. Padahal untuk magang di Jepang diperlukan etos kerja yang sangat tinggi karena bentuk pekerjaannya bukanlah sebagai TKI sebagaimana anggapan orang tua tersebut.

Adapun bentuk magang di Jepang sebenarnya tidak seperti apa yang digambarkan masyarakat di daerah. Pemagangan di Jepang itu seperti menjadi Operator Mesin pabrik dan perakitan elektronik, yang profesi ini membutuhkan keterampilan khusus. Tentu saja tidak ada kasus penganiayaan dan kekerasan di Jepang terhadap pekerja-pekerja asal Indonesia khususnya dari tanah Minangkabau tidak pernah terdengar adanya pemberitaan tersebut, karena memang orang Jepang sangat terkenal dengan etos kerja yang tinggi dan disiplin.

Dari 258 peserta seleksi pada gelombang 1 yang berhasil lulus sampai tahap tes bahasa Jepang 60 orang. Menurut data yang penulis peroleh bahwa kegagalan peserta banyak terjadi pada tes matematika dan ketahanan fisik. Untuk lebih detail dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5. Hasil Kelulusan Seleksi Pemagangan ke JEPANG Tahun 2018.

No	Tahapan Tes	Lulus	Tidak Lulus
1	Tes Matematika	129	129
2	Tes Kesemaptan	121	8
3	Tes Ketahanan fisik	100	21
4	Tes Wawancara	88	12
5	Medical Chek Up	78	10
6	Bahasa Jepang	60	18

Banyaknya peserta yang gagal pada saat seleksi karena kurangnya persiapan peserta dan tidak adanya keinginan keras dari peserta supaya lulus dalam seleksi. Peserta yang mendaftar cukup banyak tetapi sebagian besar gugur dalam tahap seleksi. Peluang magang ke Jepang untuk mengurangi pengangguran di Sumatera Barat cukup besar, tetapi seleksi untuk lolos ke Jepang cukup sulit, untuk itu peserta mempersiapkan diri sebaik mungkin dengan mengikuti pelatihan pra seleksi sebelum tes pemagangan ke Jepang.

Pelatihan pra keberangkatan tahap I dilaksanakan di daerah masing – masing. Untuk propinsi Sumbar dilaksanakan di Balai latihan pendidikan teknik (BLPT) Provinsi Sumbar beralamat di Jl. Lubuk Lintah Kec. Kuranji Kota Padang. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memenuhi kebutuhan peserta pelatihan dari perusahaan Jepang. Kegiatan pelatihan ini merupakan kelanjutan dari proses seleksi yang diikuti peserta. Pelatihan pra keberangkatan tahap I dilaksanakan selama dua bulan. Adapun kegiatan pelatihan meliputi, keterampilan bahasa Jepang, pengenalan budaya kerja dan kehidupan di Jepang, pembinaan fisik, mental dan kedisiplinan.

Pelatihan pra keberangkatan tahap II dilaksanakan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN) *Centre for Vocational and Extension Service Training (CEVEST)* Bekasi Jawa Barat. Waktu pelatihan pra keberangkatan tahap II dilaksanakan selama dua bulan. Berdasarkan data yang penulis peroleh, dari 60 orang peserta yang lolos seleksi dan melaksanakan pelatihan pra keberangkatan tahap I yang berhasil lolos sampai ke pelatihan pra keberangkatan tahap II sebanyak 55 orang.

Tahap evaluasi dilaksanakan setelah peserta melaksanakan pelatihan pra keberangkatan tahap II. Hal yang dievaluasi meliputi kemampuan bahasa dan pemahaman budaya Jepang, fisik dan sikap. Di akhir pelatihan pra keberangkatan tahap II, peserta kembali melaksanakan ujian bahasa Jepang, peserta harus menguasai bahasa Jepang level 4 minimal 60%. Bagi peserta yang belum mencapai 60% akan diberi pembinaan. Pada evaluasi fisik meliputi, lari 3 km minimal 15 menit, Push up minimal 35 kali dan sit up minimal 25 kali. Evaluasi sikap meliputi kedisiplinan, dan ketaatan terhadap semua tata tertib, instruksi, dan peraturan selama peserta melaksanakan pelatihan.

Penetapan hasil evaluasi apabila peserta selama melaksanakan pelatihan memenuhi standar

kelulusan bahasa Jepang level 4 minimal 60%, mencapai standar kelulusan tes fisik, mematuhi semua peraturan dan tata tertib selama pelatihan, dan memenuhi syarat kesehatan. Untuk tes kesehatan para peserta melaksanakan medical check up ulang, jika ditemukan penyakit pada peserta seperti asma, hepatitis A, B, C, mengalami kecelakaan yang fatal mengakibatkan disfungsi organ tubuh. Atas rekomendasi dokter peserta tidak dapat melanjutkan program pemagangan ke Jepang. Hal ini pernah dialami oleh salah seorang peserta magang Jepang angkatan 2018 asal Padang.

“saya telah melewati semua tes, pelatihan tahap I dan II, saya telah memenuhi standar lulus bahasa Jepang dan standar fisik, tapi ketika medical check up terakhir tiba-tiba ditemukan penyakit hepatitis, saya tidak menyangka, saya kecewa tidak lulus dan saya kembali ke kampung” (Hanif, wawancara, 2021).

Berdasarkan wawancara di atas, peneliti menilai bahwa seleksi untuk keberangkatan magang di Jepang memiliki tahapan yang banyak dan sulit. Padahal secara keseluruhan peserta tersebut telah mengikuti tahapan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, namun tetap saja peserta tersebut mengalami kendala lain. Kendala tersebut berupa kesehatan fisik yang baru diketahui oleh peserta setelah melakukan medical checkup. Jadi tidak cukup hanya memiliki kemampuan bahasa Jepang yang baik dan etos kerja yang tinggi agar dapat magang di Jepang. Hal ini tentu menjadi bukti bahwa tidak mudahnya untuk magang ke Negara Jepang.

Dari 55 orang yang melaksanakan pelatihan pra keberangkatan tahap II sebanyak 54 orang telah berangkat ke Jepang pada bulan April 2019. 1 orang gagal karena tidak lulus medical check up terakhir sebelum di berangkatkan ke Jepang (Disnaker, 2018).

Pelaksanaan Program Pemagangan di Jepang

Pelaksanaan bagi peserta yang sudah memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh Disnakertrans dan IM Japan, peserta akan dipusatkan pada satu tempat. Pemusatan peserta tersebut dilakukan di Jakarta. Pemusatan peserta membicarakan tentang rencana pemagangan bagi seluruh peserta yang lulus dalam tahapan seleksi. Rencana program pemagangan dengan meliputi pelatihan yang sudah disediakan akan dilakukan pra praktik dalam melihat keterampilan kerja yang dimiliki oleh peserta di Indonesia dan di negara Jepang. Dalam proses pelaksanaan pra pemagangan Disnakertrans dengan IM Japan akan melakukan dalam dua tahap. Tahapan pertama adalah seluruh peserta yang berasal dari

masing daerah dapat dilakukan pra program kerja di daerah dan tahapan kedua dilakukan di pusat. Pelaksana pra program kerja di pusat dilakukan di BBPLKN Cevest, Bekasi Jawa Barat.

Setelah peserta mengikuti pelatihan yang ketat di Indonesia maka peserta yang dinyatakan lulus dapat mempersiapkan diri untuk diberangkatkan ke negara Jepang. Program tersebut memiliki masa pemagangan selama 3 tahun. Meskipun sudah dinyatakan lulus dan diberangkatkan ke Jepang, peserta tersebut juga mesti melalui 3 tahapan pelatihan yaitu, pelatihan terpusat pada *training center*, di perusahaan penerima, dan praktik keterampilan pada perusahaan penerima. Untuk lebih detail dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 6. Tahapan Pelatihan training center IM Japan

	Waktu		Keterangan
Pelatihan terpusat di Training center	Bulan ke-1	1 Bulan	- Tiba di Jepang - Orientasi oleh IM Japan - Pelatihan tingkat dasar dipusat pelatihan IM Japan di Jepang
Pelatihan di Perusahaan penerima	Bulan ke-2 s/d bulan ke-12	11 Bulan	- Pelatihan di Perusahaan penerima - Peserta mempelajari cara kerja dan belajar untuk memperoleh keterampilan dengan cara langsung di perusahaan penerima sebagai peserta pelatihan
Pelatihan praktik keterampilan kerja di perusahaan penerima	Bulan ke-13 s/d Bulan ke-36	36 Bulan	- Praktik keterampilan di perusahaan penerima (hanya untuk peserta yang lulus ujian keterampilan sertifikat negara Jepang (JITCO) - Kembali ke Indonesia

Melalui keterangan tersebut bahwa program kerja pada bulan ke 2 setelah berada di negara Jepang. Dari bulan 2 hingga bulan 12 peserta yang sudah berada di perusahaan akan bekerja sebagaimana kualifikasi pekerjaan yang dipilih sebelum mereka berangkat ke negara Jepang. Meskipun sudah memenuhi standar kelulusan kerja, namun peserta tetap dibimbing dan didampingi oleh pegawai yang sudah berpengalaman di bidang pekerjaan tersebut. Peserta yang berkerja mesti mengikuti aturan dan segala ketentuan yang sudah dipelihara oleh perusahaan melalui pegawai pendamping.

a) Tempat Tinggal

Selama peserta berada di Jepang akan di fasilitasi tempat tinggal apartement *Apato* oleh perusahaan. Biasanya tempat tinggal ini dekat dengan perusahaan tempat peserta magang, sehingga peserta bisa berjalan kaki atau memakai sepeda yang telah disediakan oleh perusahaan untuk pergi bekerja. Selain tempat tinggal, peserta yang berada di Jepang juga akan dibimbing untuk memahami peraturan dan kondisi sekitar agar tidak menjadi polemik bagi masyarakat setempat.

b) Tunjangan

Peserta magang yang berkerja di Jepang bukan di gaji melalui perusahaan, melainkan tunjangannya di bayar melalui IM Japan. Setiap tanggal 21 dari bulan sebelumnya ke tanggal 20. Pembayaran upah yang diberikan oleh perusahaan juga beragam nilai sesuai dengan kerja yang dijalani oleh peserta pada saat dia bekerja. Dalam penetapan tunjangan, seluruh peserta tatap pada tanggal 20 setiap bulannya karena waktu kedatangan saat ke Jepang adalah sama.

c) Jumlah

Mengenai jumlah tunjangan yang diperoleh peserta pada saat kerja, ISJS menjelaskan bahwa besaran tunjangan minimum yang diberikan selama masa pelatihan kerja bagi peserta magang yang diterima pada bulan ke-2 hingga bulan ke-24 adalah sebanyak ¥ 90.000 per bulan atau jika di rupiahkan (Rp.12.420.000 jika di dekatkan pada nilai tukar ¥ 1= 138) (lihat Valutafx.com). Tunjangan pertama dibayar setelah dikurangi biaya pelatihan sebelumnya selama pelatihan di *training center*. Perhitungan dimulai dari tanggal kedatangan peserta ke Jepang.

d) Penilaian Pelaksana Program Pelatihan Kerja

Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilakukan setiap peserta akan diberi pengarahan oleh instruktur terhadap masing-masing peserta. Selain itu instruktur juga diawasi oleh IM Japan melalui penugasan pegawai secara periodik atau setiap waktu untuk menyaksikan keadaan pelaksanaan program

magang di perusahaan sekaligus menerima konsultasi keluhan, masalah, maupun pertanyaan peserta.

Kemudian setelah masa 10 bulan kerja bagi peserta magang yang berada di Jepang, dilakukan ujian hasil dari pelatihan yang telah dilakukan selama berada di perusahaan. Kategori penilaian terhadap peserta adalah mengenai sikap dan keberadaan yang merupakan syarat untuk mengikuti program lanjutan yaitu program praktik keterampilan kerja pada tahun ke-2 dan tahun ke-3. Masa pelatihan sebagai langkah pertama memenuhi masa kerja yang memang dibutuhkan selama berada di perusahaan.

e) Praktik Keterampilan

Praktik keterampilan adalah masa kerja yang berada pada tahun ke-2 dan ke-3 setelah memenuhi masa uji dengan memperoleh sertifikasi dari negara. Peserta yang dapat menunjukkan hasil kerja yang baik dan prestasi yang diperoleh akan mendapatkan ijin perubahan status tinggal. Sehingga setelah mendapatkan ijin perubahan tinggal peserta akan diikat dengan kontrak baru dengan keterampilan kerja yang dimiliki dan dimulai pada masa kerja bulan ke-13 terhitung sejak kedatangan peserta magang.

f) Perjanjian Kerja

Peserta yang memperoleh status tinggal dengan perubahan dari yang sebelumnya status praktik kerja menjadi status praktik keterampilan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut peserta praktik keterampilan dari perusahaan yang menerima peserta. Perusahaan akan melakukan perjanjian kontrak kerja dengan pekerja keterampilan dengan mematuhi syarat-syarat, aturan dan undang-undang kerja secara negara yang diberikan oleh perusahaan terhadap peserta untuk dapat menjadi pedoman bagi peserta kerja keterampilan.

g) Asuransi Kerja

Peserta yang sudah memiliki status kerja akan dilindungi dari asuransi kerja yang disediakan oleh perusahaan selama melaksanakan program di Jepang. Menurut keterangan Moriku Sense menjelaskan bahwa peserta yang berada di Jepang yang mengikuti program kerja akan memperoleh asuransi dari penyelenggara atau perusahaan. Asuransi tersebut merupakan asuransi kecelakaan kerja dan asuransi yang bersifat umum.

h) Asuransi Kecelakaan Kerja

Apabila peserta magang mengalami luka atau sakit dengan sebab pekerjaan (pada saat pergi maupun pulang) maka akan memperoleh asuransi kecelakaan kerja yang disediakan oleh negara Jepang, dan akan dibayar asuransi berupa ongkos pengobatan, dan biaya ganti rugi selama cuti atau istirahat kerja

(sebagai upah selama tidak masuk masa kerja). Jenis-jenis pertanggung jawaban; (1) Luka-Penyakit Ansuransi yang meliputi pertanggung jawaban perawatan, dana pertanggung istirahat kerja, dan pertanggung dana pensiun untuk luka atau penyakit dan pertanggung untuk dana pengobatan. (2) Cacat, ansuransi juga meliputi dana pertanggung cacat dana pensiun atau uang jaminan cacat. (3), meninggal dunia, ansuransi yang juga menyediakan pertanggung terhadap peserta yang meninggal dunia (jaminan dana pensiun keluarga atau uang jaminan keluarga) dan biaya penguburan.

i) Ansuransi Umum

Dalam ansuransi umum yang termasuk adalah ansuransi kerja, ansuransi kesehatan dan ansuransi pensiun. Ansuransi kerja merupakan ansuransi yang diperoleh bagi peserta pada saat kehilangan pekerjaan. Jumlah yang dibayar terhadap peserta yang kehilangan pekerjaan juga berbeda-beda tergantung gaji yang diperoleh dan masa kerja serta profil bidang kerja terdiri atas bidang kerja pengecoran logam, bidang kerja permesinan, bidang kerja pengolahan pelat logam.

Tantangan Pekerja Muda Migran

Karakteristik masyarakat Sumatera Barat dalam bidang kerja adalah termasuk orang-orang yang hobi membuka usaha, berdagang. Secara teoritis, masyarakat Minangkabau sangat sentralistik dan selalu melalui pertimbangan kultural. Artinya, bagi laki-laki Minangkabau dari kecil sudah di ajarkan berkehidupan diluar rumah dan bertahan hidup secara mandiri. Tidak heran jika masyarakat Sumatera Barat identik dengan perantau. Berbagai daerah yang ada di Indonesia terdapat masyarakat Sumatera Barat yang merantau dalam melanjutkan kehidupan dan tidak sedikit juga yang berhasil dalam usaha dan dunia kerja yang digeluti. Sikap perkerja keras dan saling menolong dalam dunia usaha membuat masyarakat Sumatera Barat memiliki ciri khas. Mereka cenderung bahu membahu dalam mendorong kesuksesan bersama. Selain itu, masyarakat Sumatera Barat juga siap bertahan hidup dalam keadaan sulit sehingga tidak sedikit juga yang bertahan untuk tidak pulang kampung saat merantau. Salah satu kutipan yang dikemukakan oleh buya Hamka adalah bahwa "apabila layar dikembang pantang untuk berbalik pulang".

Proses pemagangan ke Jepang merupakan kesepakatan kerja yang disediakan untuk generasi muda agar dapat berpartisipasi dalam keterampilan skill yang dimiliki. Namun, fenomena yang memungkinkan rendahnya tingkat peminat serta partisipasi masyarakat khususnya di Sumatera Barat

bukan tanpa sebab. Hal ini ditandai bahwa kurangnya peminat dilandasi beberapa faktor sebagai penyebab kurangnya peserta yang berminat. Setidaknya ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Di Sumatera Barat, dua faktor tersebut selalu berkelindan sehingga berdampak pada kesulitan bagi penyelenggara atau IM Japan dalam mendorong keinginan bagi masyarakat untuk dapat berkerja di negara Jepang. Meskipun di industri dalam negeri sangat tinggi, namun tidak mempengaruhi keinginan tersebut terhadap negara Jepang. Selain itu, gaji yang diberikan kepada masyarakat diuraikan secara rinci dengan capaian kerja yang maksimal dan keterampilan kerja yang baik. Namun, tetap saja tidak memberi dampak signifikan terhadap peminat. Hal ini ditandai dari setiap tahun pengiriman tenaga kerja atau peserta magang yang berasal dari provinsi Sumatera Barat. Menurut keterangan kepala Disnakerstrans Sumbar, kendala pertama yang dihadapi bahwa budaya kerja dan proses seleksi pemagangan ke Jepang sangatlah sulit. Persoalan tersebut sangat berdampak terhadap keinginan bagi peserta yang mau untuk magang ke negara Jepang. Meskipun dilakukan sosialisasi yang maksimal, peserta tetap saja tidak bertambah per tahunnya.

1. Faktor Internal

Faktor pertama terkait rendahnya peminat kerja dari provinsi Sumbar adalah faktor internal. Beberapa faktor internal tersebut diantaranya adalah (a) personal; secara individual, peserta dari Sumbar masih belum maksimal dalam mempersiapkan diri untuk mengitukti seleksi magang di Jepang. Padahal proses seleksi tersebut memiliki tahapan-tahapan yang sulit. Tahapan yang mesti dipersiapkan misalnya tes akademik yang harus menyelesaikan soal-soal matematika yang mesti diselesaikan dalam waktu yang singkat. kemudian tes fisik dengan berlari sejauh 3 kilo meter dalam waktu 15 menit. (b) keluarga; meskipun terdapat peminat yang mau untuk berkerja di negara Jepang, namun terkendal oleh keluarga. Kendala dari keluarga seperti larangan dari orang tua agar tidak boleh merantau terlalu jauh. Beberapa peserta yang memenuhi persyaratan untuk berkerja di negara Jepang tidak di izinkan oleh orang tuanya. Menurut keterangan kepala LPK *Hosih Hikari* bahwa alasan orang tuanya yang tidak mengizinkan anaknya ikut serta dikarenakan magang di Jepang itu sama dengan TKI.

"Orang - orang di daerah belum tau banyak tentang pemagangan ke Jepang, kebanyakan orang tua juga tidak mengizinkan karena mencemaskan

anaknya bekerja di luar negeri, para orang tua menganggap bekerja di Jepang sama dengan bekerjanya buruh dan TKI, takut nanti ada kekerasan dan segala macamnya (Sensei, wawancara, 2021).

Kondisi yang paling sulit bagi peserta adalah kendala dari orang tua yang tidak mengizinkan anaknya untuk magang ke Jepang. Selain itu, peserta memang memiliki kekurangan terkait peranannya dalam mengedukasi terkait kondisi saat berada di Jepang. Meskipun jaminan yang diberikan pemerintah dan lembaga terkait sudah memprioritaskan tentang keselamatan jiwa saat berkerja di Jepang tapi tidak menjadi pengaruh positif bagi peserta dan keluarga. Dalam teori pemberdayaan, esensi dari pemberdayaan itu sendiri adalah adanya partisipasi dari masyarakat itu sendiri. Namun, esensi demikian berlaku dua sisi, tidak hanya partisipasi yang diperoleh selain itu mesti memiliki unsur kewenangan atau sebagian kewenangan dan memberikan dorongan untuk lebih berdaya (Najiyati, dkk. 2014).

Kekuasaan adalah salah satu unsur yang kuat untuk mendorong individu atau kelompok agar berdaya. Melalui kekuasaan semua fasilitas yang mesti dilakukan dapat berjalan secara optimal. Selain itu, akses dari pemegang kekuasaan dapat membentuk konsep ideal dalam membentuk wacana yang tepat agar masyarakat dapat didorong agar agresif Najiyati, dkk. 2014.

Dalam hal ini sedikit banyaknya juga dipengaruhi oleh etos budaya. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan (Fitria, 2003). Suku bangsa Minangkabau terkenal dengan budaya merantaunya. Bagi masyarakat suku bangsa dan penganut budaya Matrilineal Minangkabau, merantau akan berpengaruh kepada status sosial seseorang dalam keluarga, kaum kerabat dan masyarakatnya (Toaz, 2020). Fenomena budaya ini merupakan salah satu faktor pendorong bagi seseorang untuk bermigrasi. Nilai budaya Minangkabau diakui mempunyai nilai positif yang dapat menuntun masyarakatnya dalam memenuhi keperluan dan kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain nilai budaya Minangkabau akan mempengaruhi etos kerja masyarakatnya. Untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan hidup manusia harus bekerja. Pekerjaan menjadi pedagang umumnya lebih disukai orang Minang di perantauan ketimbang menjadi buruh atau pekerja di luar negeri (TKI). Dari kecil sebagian dari mereka orang minang dididik berjiwa bebas, *egaliter*. Sehingga kalau ada sesuatu

yang patut dikritik harus mereka sampaikan. Hal ini kadang tidak disukai oleh atasan. Akhirnya mereka memilih berwirausaha. Kalau jadi anak buah orang, susah punya pemikiran sendiri dan tidak bebas.

2. Faktor Eksternal

Selain faktor internal juga terdapat faktor eksternal yang dapat mempengaruhi minat bagi masyarakat berkerja dan magang di Jepang. Faktor eksternal tersebut merupakan kurangnya sosialisasi dari pemerintah terkait dalam mendistribusikan pengetahuan bahwa magang ke Jepang merupakan jaminan masa depan yang lebih baik. Sehingga kecenderungan bagi masyarakat secara umum tidak mengetahui adanya alokasi pekerjaan yang dapat mereka peroleh melalui hubungan kerja sama oleh pemerintah dengan Negara Jepang. Dampak yang terlihat adalah kurangnya akses bagi seseorang dalam mengakses secara personal tentang informasi yang diperoleh secara langsung dari pemerintah.

Meskipun adanya informasi, namun tidak menumbuhkan peminat bagi para pemuda karena tidak mengetahui adanya sistem perekrutan yang dilakukan oleh pemerintah membuka peluang mendaftarkan diri sebagai peserta magang di Negara Jepang. Dalam teori pemberdayaan yang kemukakan oleh Chambers (1995), berpendapat bahwa pemberdayaan masyarakat adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial yang bersifat "*people centred, participatory, empowering, and sustainable*" (Moekijat, 1995).

Layanan informasi yang bersifat formal menjadi faktor penting bagi pertumbuhan minat dalam berkerja di Jepang. Hal ini disebabkan konstruksi pengetahuan masyarakat dalam mencapai informasi yang demikian tidak tersalur dengan baik. Dampak seperti ini lebih mungkin bagi masyarakat tidak mengikuti prosesi yang diselenggarakan. Keterbatasan layanan informasi tidak menjangkau bagi masyarakat yang berada di perdesaan. Salah satu peserta menjelaskan, bahwa informasi lebih diperoleh oleh masyarakat kota. Karena kota merupakan tempat akses terdekat dalam mengetahui peluang yang tersedia oleh pemerintah. Kurangnya peminat karena ketidak tahuan tentang adanya kebutuhan pekerja di negara Jepang. Selama ini dapat dikatakan bahwa peminat tersebut merupakan masyarakat di perkotaan. Mereka lebih mudah mengakses layanan informasi. Pengetahuan tentang informasi tersebut lebih kepada hubungan emosional keterikatan pertemanan dan yang sedang mempersiapkan diri untuk ke Jepang. Selain itu, pengetahuan tentang magang ke Jepang kadang di peroleh melalui lembaga pelatihan.

Penekanan terhadap sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah hanya terfokuskan pada satu sisi (laman web) sehingga mengabaikan sisi lain yang lebih menyentuh kepada masyarakat umum. Menurut keterangan BK bahwa, selama ini tindakan tersebut sudah dilakukan, namun pelaksanaan tersebut hanya bersifat seremonial kerja pemerintahan saja. Sehingga lebih terkesan sebagai pelaporan kerja bagi pemerintah namun tidak memberi manfaat bagi masyarakat banyak.

“Selama kerja sama yang dibangun dengan pemerintah daerah sudah ada sosialisasi yang dilakukan. Seperti sekolah-sekolah dan beberapa lowongan pekerjaan yang diselenggarakan melalui JobFer Padang untuk meningkatkan partisipasi bagi peserta yang ingin ikut serta berkompetisi untuk berkerja di Jepang. Namun selama hubungan kerja dengan dinas itu hanya dilakukan dipadang dan belum dapat kita lakukan di daerah (Sensei, 2021).

Untuk memenangkan persaingan dalam dunia kerja bagi seseorang setidaknya mesti memiliki beberapa faktor dan salah satunya adalah keterbukaan informasi yang diperoleh bagi seseorang untuk ikut serta sebagai peserta kompetisi. Sehingga melalui informasi yang diperoleh membangun interaksi yang dapat menunjang pengetahuan dalam memenuhi kebutuhan untuk melakukan kompetisi untuk perolehan dunia kerja yang diinginkan. Selain itu mereka akan dapat melakukan adaptasi yang dapat memotivasi diri mereka untuk ikut terlibat secara aktif. Apa bila hal tersebut tidak terpenuhi, maka kecenderungan bagi seseorang menjadi passif yang tidak bernilai dalam melakukan kompetisi yang akan dilakukan. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Friedmann bahwa interaksi adalah cara bagi orang lain untuk melakukan motivasi bagi dirinya agar tidak menjadi seseorang yang pendiam tanpa adanya sesuatu yang mesti dikerjakan (Friedmann, 1992).

Menjadi masyarakat bernilai dalam lingkup sosial mesti memiliki sebuah konsep yang matang untuk memberdayakan mereka dari tidak bernilai menuju masyarakat yang memiliki nilai. Konsep tersebut adalah menumbuhkan kesadaran bagi seseorang yang belum memiliki motivasi. Mestinya, persoalan ini memiliki wadah dalam menampung minat bagi seseorang yang memiliki peluang kesadaran dan fasilitasi dengan baik oleh pemerintah. Semua itu dilakukan dengan upaya-upaya pengembangan dan

pembangunan kepada peningkatan mutu sumber daya manusia (Rahardjo, 1999)

Selama ini, peluang kesadaran seringkali terabaikan ditengan kebutuhan ekonomi yang meningkat. Secara institusi, pemerintah tidak menyediakan tempat bagi lingkungan sosial agar dapat menumbuhkan kemampuan serta rasa malas yang selama ini menjadi kebiasaan masyarakat. Menurut Swift dan Levin dalam Sugarto (2005) pemberdayaan lebih kepada usaha pengalokasian kembali kekuasaan melalui perubahan struktur social (Ife, 1995). Sehingga pemberdayaan dapat dikategorikan merupakan penguatan dari kelemahan suatu kelompok dan individu dengan mengarahkannya untuk bisa keluar dari persoalan kemiskinan yang sedang dihadapi.

Legal Proteksi dan Adekuasi Pelayanan Pekerja Migran

Satu di antara agenda Pembangunan Nasional (*National Development Agenda*) dalam Perpres RI No. 2 Tahun 2015 mengenai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional rentang 2015-2019 ialah menghadirkan negara untuk kembali melindungi dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga. Kehadiran ini mewujudkan pada perlindungan riil atas hak dan keselamatan pekerja di luar negeri. Sasaran yang hendak dicapai ialah mereduksinya kuantitas pekerja migran menghadapi persoalan hukum baik di dalam maupun di luar negeri. Beberapa wujud pelayanan dan perlindungan tersebut ialah (lihat Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2016) meningkatkan sistem tata kelola penyelenggaraan penempatan, memperluas kerjasama dalam rangka meningkatkan perlindungan, membekali pekerja migran dengan pengetahuan, pendidikan dan keahlian, memperbesar pemanfaatan jasa keuangan bagi pekerja.

Setidaknya ada 41 peraturan perundang-undangan berkaitan dengan perlindungan pekerja migran. Praksis dari ke semuanya tidak jarang mengalami persoalan berdampak kepada komitmen dalam pelaksanaan seperti terjadinya sebetuk tumpang tindih, kontradiksi antar-instrumen, dan adanya celah penyalahgunaan peraturan terhadap pekerja migran. Undang-Undang yang dapat dijadikan sebagai dasar yuridis untuk analisis dan evaluasi di antaranya UU No. 39 tahun 2004 sebagai UU pokok tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, UU Perlindungan Hak dan Keselamatan Pekerja Luar Negeri seperti UU No 1 Tahun 1970 mengenai Keselamatan Kerja, UU No 37

Tahun 1999 mengenai Hubungan Luar Negeri, UU No 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja, UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, UU No 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, UU No 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 21 Tahun 2007 mengenai Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang, UU No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, UU No 6 Tahun 2012 mengenai *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* dan UU No 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintah Daerah.

Ada dua bentuk yang perlu diatasi oleh pemerintah Provinsi Sumatera Barat terkait proses magang ke Jepang. Pertama, kurangnya peminat bagi masyarakat dalam mengikuti seleksi magang ke Negara Jepang. Apa bila dibandingkan dengan beberapa daerah lain, Sumbar merupakan provinsi yang tergolong rendah dalam proses pengiriman peserta magang ke Jepang. Rendahnya angka kelulusan tentu tidak terlepas dari peran pemerintah Disnakerstran. Pemerintah semestinya melakukan upaya mendorong minat peserta melalui regulasi pemerintahan, tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Mengutip pendapat Ife bahwa upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah dapat mendorong peserta dengan memberikan sumber daya, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan kepada warga untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menentukan masa depannya sendiri dan berpartisipasi dalam dan memengaruhi kehidupan dari masyarakatnya (Ife, 1995).

Dalam masa proses yang dilakukan oleh disnakertrans memiliki dua polarisasi untuk menentukan peserta yang layak diproses. peserta yang mendaftar akan diurutkan berdasarkan kemampuan ekonomi keluarga serta peserta yang melakukan pengajuan diri sebagai orang yang tidak mampu. Dua jenis ini akan diproses melalui administrasi disnakertrans untuk dijadikan uji coba kelayakan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Bagi peserta yang menempuh jalur pendaftaran tidak mampu, disnakertran akan meminta kepada Lembaga Pelatihan Kerja untuk mengajukan pembiayaan pelatihan pra seleksi. Sehingga LPK akan membuat daftar peserta berdasarkan kategori peserta untuk diserahkan kepada disnakertrans agar segera diproses pembiayaannya bagi peserta yang sudah ditetapkan. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh salah seorang Informen dalam penelitian ini

“Disnakertrans sudah memberikan anggaran pembiayaan gratis pelatihan pra seleksi pemagangan ke Jepang untuk 20 orang yang kurang mampu sebelum mulainya seleksi pemagangan yang akan di latih oleh lembaga Pelatihan kerja (LPK), yang mana, untuk mencari siwa sebanyak 20 orang itu adalah tugasnya LPK. Dan terkadang siwa yang mengikuti pra seleksi gratis ini bukan siswa yang benar benar serius ingin ke Jepang tetapi hanya pemenuhan Kuota saja sebanyak 20 orang (Sensei 2021).

Apa bila melihat dari teori yang dikemukakan oleh Isbandi Rukminto Adi tentang upaya pemberdayaan bagi dunia kerja, tahapan tersebut cenderung tidak terpenuhi (Muslim, 2012). Tahapan persiapan, Assesment, perencanaan alternatif program atau kegiatan, formulasi rencana aksi, serta pelaksanaan, yang semestinya dilakukan tidak terpenuhi oleh disnakertran dalam meningkatkan kebutuhan bagi seseorang yang memiliki keinginan untuk berkerja ke Jepang. Sehingga persoalan tersebut berdampak pada tidak tepatnya sasaran proses pelatihan pra seleksi di LPK yang hanya menjalankan asalkan kuota terpenuhi. Seringkali peserta yang dapat ikut terlibat hanya mereka yang berada di kota. Mereka yang berada dikota dipermudahkan dengan adanya LPK yang aktif mensosialisasikan di kota Padang. Selain itu, rendahnya sosialisasi tentang magang ke Jepang yang dilakukan di daerah ternyata memiliki faktor lain. Pemerintah disnakertrans menilai bahwa selama ini minat masyarakat untuk pekerjaan demikian sangat kurang. Masyarakat yang berada di daerah lebih memilih untuk membuka usaha ketimbang bekerja sebagai buruh. Sehingga sosialisasi yang dilakukan tidak dilakukan ke daerah. Apa bila tindakan demikian tetap dipaksakan, akan berdampak pada hubungan kerjasama yang dibangun oleh Kementerian dengan negara Jepang.

Budaya kerja bagi masyarakat Sumatera Barat lebih menitikberatkan kepada kelompok. Sedangkan untuk dapat berkerja ke negara Jepang mesti dapat bersaing secara individual. Sehingga mereka akan dibenturkan pada penilaian kerja yang diatur secara sistemis; pertama, kebutuhan fisik (*physical needs*), kedua, kebutuhan keamanan (*safety needs*), ketiga, kebutuhan sosial (*social needs*) kebutuhan pengakuan (*the needs of esteems*) dan kebutuhan mengaktualisasi diri (*the needs for self actualization*) (Muslim, 2012). Bagi negara Jepang, kebutuhan kerja yang mereka peroleh lebih memiliki dedikasi yang tinggi yang berdampak penilaian kerja yang maksimal.

Mereka akan memiliki target kerja yang seringkali tidak terpenuhi bagi masyarakat.

Dalam konteks ini pekerja yang berasal dari Sumatera Barat merupakan pekerja yang belum memenuhi standarisasi yang dibutuhkan oleh industri Jepang. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat menegaskan bahwa kemampuan pencari kerja Sumbar masih belum maksimal, para pencari kerja masih sulit menembus proses seleksi magang ke Negara Jepang. pekerja dari Sumbar memiliki kekurangan motivasi dalam berkerja. Mengacu dalam teori yang dikemukakan oleh Supardi bahwa kebiasaan, watak kesusilaan, gambaran dunia seseorang, atau gagasan yang bersifat konprehensif adalah akumulasi dari tindakan yang akan dilakukan. Akumulasi tindakan tersebut adalah tindakan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan seseorang dalam lingkungan mereka.

Bagi dinas ketenagakerjaan provinsi Sumbar, persoalan ini menjadi pekerjaan besar yang harus ditanggulangi agar menumbuhkan minat kerja terhadap masyarakat. Hanya saja, tindakan untukantisipasi yang dilakukan tidak maksimal bagi masyarakat. Bagi mereka etos yang telah mempengaruhi hubungan kerja sama yang dibangun membuat pemprov pesimis dari hasil yang akan dicapai. Sehingga, tindakan demikian seakan meragukan Lembaga Pelatihan Kerja yang memfokuskan diri dalam mengolah hasil kerja baik terhadap peserta yang ingin berkerja di negara Jepang.

Proses Pelatihan Pra Seleksi Oleh Lembaga Pelatihan Kerja (Lpk)

Tahap Perencanaan

Perencanaan Pelatihan Tahap awal dalam melakukan perencanaan pelatihan adalah identifikasi kebutuhan. Identifikasi kebutuhan dilakukan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pelatihan perlu diselenggarakan. Pimpinan LPK Hoshi Hikari Boniku Sensei menjelaskan tentang perlunya pelatihan praseleksi untuk program pemagangan ke Jepang diselenggarakan yaitu sebagai berikut:

“Banyak calon peserta magang ke Jepang yang tidak lolos dalam proses seleksi yang diselenggarakan oleh Disnakertrans dan IM Japan. Oleh sebab itu, mereka perlu dibimbing dan dipersiapkan dengan sebaik mungkin dalam menghadapi tes tersebut agar bisa lolos (Sensei, wawancara, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan di LPK Hoshi Hikari dengan melihat kebutuhan calon peserta magang untuk mempersiapkan diri dalam mengikuti tes seleksi program pemagangan ke Jepang. Identifikasi ini merupakan kegiatan utama yang dilakukan dalam perencanaan pelatihan, karena hasil identifikasi tersebut akan memberikan masukan yang berharga dan penting bagi kegiatan lainnya dalam perencanaan pelatihan (Sudjana, 2007). Sosialisasi yang dilakukan oleh LPK Hoshi Hikari yaitu dengan menyebarluaskan informasi melalui brosur, social media dan sosialisasi langsung. Sebagaimana yang disampaikan oleh Pimpinan Lembaga yaitu sebagai berikut:

“Jadi ada 3 cara dalam sosialisasi, pertama melalui brosur, kedua dengan media social dan yang ke tiga sosialisasi ke daerah. Jadi untuk kedaerah-daerah seperti kabupaten atau kecamatan jarang di lakukan karena keterbatasan, lebih sering ke media social saja (Sensei, wawancara, 2021).

Pelaksanaan Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan meliputi waktu pelatihan, materi pelatihan, metode dan media yang digunakan oleh instruktur, persiapan pembelajaran, kegiatan pembelajaran, dan motivasi. Pelaksanaan pelatihan harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ilyas, 2015). Materi pelatihan di LPK Hoshi Hikari bersumber pada tes seleksi program pemagangan ke Jepang yang diselenggarakan oleh Disnakertrans dan IM Japan. Adapun pelatihan yang dilaksanakan oleh LPK adalah :

1. Pelatihan Bahasa Jepang
2. Pelatihan kedisiplinan dan etos kerja Jepang
3. Pelatihan Fisik
4. Pelatihan Matematika
5. Pelatihan wawancara.

Pelaksanaan pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang di LPK Hoshi Hikari dilakukan selama 4 bulan. Pembelajaran dilakukan hari Senin-Jumat mulai dari jam 08.00 – 14.00 dengan alokasi waktu dalam pelatihan 640 jam pelajaran. Materi pelatihan dalam pelatihan praseleksi program pemagangan ke Jepang dijelaskan oleh kepala LPK yaitu sebagai berikut:

“Materi yang diajarkan disini adalah, materi yang sesuai dengan tes magang Jepang, yaitu bahasa Jepang, matematika, fisik, kedisiplinan dan wawancara. Kalau fisik itu ada latihan lari 3km 15 menit, push up 35 kali sama sit up 25 kali. Terus

bahasa Jepangnya dari bab 1 sampai bab 25, dan pelatihan matematika membahas soal – soal tes tahun kemaren, dan wawancara kami melatih bagaimana cara menjawab pertanyaan yang di ajukan dengan baik dan benar dan bagai mana attitude pada saat wawancara, pelatihan kedisiplian kami ajarkan bagaimana Aisatsu dan salam dalam masyarakat Jepang (Sensei, *wawancara*, 2021)

Dengan materi pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pada calon peserta magang maka transformasi pengetahuan dan kecakapan ketrampilan, dalam hal ini perlu adanya pembelajaran mengenai berbagai pengetahuan, dan kecakapan ketrampilan untuk mendukung kegiatan pemberdayaan yang dilaksanakan. Dengan adanya pengetahuan, dan kecakapan ketrampilan maka sasaran dari pemberdayaan akan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang menjadi nilai tambahan dari potensi yang dimiliki. Sehingga pada nantinya pemberdayaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Muslim, 2012).

Tahap Evaluasi

Setiap penyelenggaraan pelatihan evaluasi penting dilakukan. Dengan dilakukannya penilaian atau evaluasi penyelenggara dapat mengetahui ketersesuaian pada pelaksanaan pelatihan. Evaluasi yang dilakukan di LPK Hoshi Hikari ada 2 tahap, sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala LPK :

“Untuk evaluasi tahapanya di bagi menjadi 2, Tahapan tes rekrut dan tes bahasa. Kalau tes rekrut itu meliputi tes matematika dan fisik. Yang mana tes ini menerapkan system gugur, maka ini yang kami kejar terlebih dahulu (Sensei, *wawancara*, 2021).

Menurut Rusman (2012) Evaluasi hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

SIMPULAN

Studi ini menunjukkan distingsi terhadap kajian yang pernah dilakukan SurveyMeter (2016) dengan mengambil lokus penelitian di daerah Jawa. Studi yang diungkap perempuan (TKW) merupakan pekerja dominan sebagai pekerja migran di luar negeri. Kasus Sumatera Barat dominan pekerja luar negeri adalah kaum laki-laki. Ada lanskap stuktur kultural yang melatari perbedaan ini. Proyeksi pekerja muda migran pada dasarnya sangat menjanjikan dari segi peluang

dan kesempatan. Akan tetapi proyeksi ini memiliki serentetan tantangan berupa kurangnya gairah dan minat pemuda Sumatera Barat secara kuantitas untuk bekerja di luar negeri. Di samping, masih terdapat lingkup persepsi yang tidak begitu baik sebagai pekerja migran di kalangan masyarakat.

Terhadap proteksi sekuriti sosial selama pelatihan dan selama bekerja di penempatan negara tujuan, Sumatera Barat memiliki layanan dan legal proteksi yang cukup memadai. Ini dilihat dari proses pelatihan, selama bekerja, hingga sampai kembali ke dalam negeri. Tidak ditemukan berbagai hal yang mengarah kepada pelanggaran hukum baik dari pelaku maupun dari instansi penempatan bekerja. Bahkan, upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat dalam mengatasi ketidاكلulusan peserta magang adalah dengan memberikan pelatihan gratis Praseleksi pemagangan ke Jepang bekerja sama dengan Lembaga pelatihan kerja (LPK) untuk 20 siswa yang kurang mampu.

Proses seleksi pemagangan ke Jepang itu sendiri melalui 12 tahapan seleksi yang menentukan seseorang lulus atau gagal untuk mengikuti program pemagangan ke Jepang. Dari 258 peserta seleksi pada gelombang 1 tahun 2018 sebanyak 54 orang telah berangkat ke Jepang pada bulan April 2019. Menurut data yang di peroleh bahwa kegagalan peserta banyak terjadi pada tes matematika dan ketahanan fisik. Banyaknya peserta yang gagal pada saat seleksi karena kurangnya persiapan peserta. diharapkan peserta dapat lebih mempersiapkan diri dengan mengikuti pelatihan praseleksi di lembaga pelatihan kerja sehingga dapat memperkecil tingkat kegagalan peserta.

Faktor-faktor ketidاكلulusan peserta magang disebabkan oleh 2 faktor yaitu Internal, yang berasal dari individu masyarakat itu sendiri. Peserta dari Sumbar masih belum maksimal dalam mempersiapkan diri dan kurangnya motivasi untuk mengitukti seleksi magang di Jepang. Padahal proses seleksi tersebut memiliki tahapan-tahapan yang sulit. Hal ini dipengaruhi oleh etos budaya. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Suku bangsa Minangkabau terkenal dengan budaya merantaunya. Bagi orang Minangkabau merantau akan berpengaruh kepada status sosial seseorang dalam keluarga, kaum kerabat dan masyarakatnya. Fenomena budaya ini merupakan salah satu faktor pendorong bagi seseorang untuk bermigrasi. Nilai budaya Minangkabau akan mempengaruhi etos kerja masyarakatnya. Untuk memenuhi kebutuhan dan

keperluan hidup manusia harus bekerja. Pekerjaan menjadi pedagang umumnya lebih disukai orang Minang di perantauan ketimbang menjadi buruh atau pekerja di luar negeri (TKI). Dari kecil sebagian dari mereka orang minang dididik berjiwa bebas, *egaliter*. Sehingga kalau ada sesuatu yang patut dikritik harus mereka sampaikan. Hal ini kadang tidak disukai oleh atasan. Akhirnya mereka memilih berwirausaha. Kalau jadi anak buah orang, susah punya pemikiran sendiri dan tidak bebas.

Sementara, faktor eksternal merupakan kurangnya sosialisasi dari pemerintah terkait dalam mendistribusikan pengetahuan tentang program pemagangan ke Jepang. Implementasi program magang Jepang yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar dalam melakukan sosialisasi program, tujuan program, ketepatan sasaran program dalam menyampaikan disetiap daerah belum maksimal. Dalam pemberdayaan sosialisasi tidak bisa dipandang dengan sebelah mata, karena momen ini justru merupakan suatu hal yang sangat berharga, dan menentukan berhasil tidaknya suatu kegiatan program. Melalui kegiatan sosialisasi, para agen bertindak sebagai fasilitator dalam kegiatan pemberdayaan, dapat mengkomunikasikan langsung ke masyarakat calon penerima manfaat, tentang berbagai hal penting yang dibutuhkan, sekaligus memberikan berbagai informasi kepada masyarakat tentang program kegiatan yang akan dilaksanakan.

REFERENCE / DAFTAR BACAAN

Al-Quran dan Hadis

Al-Qur'an Surat Al-Anfaal ayat, 11, 27, 90, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama Republik RI, (Jakarta: Fokus Media 2010)

H.R. Al-Bukhari, (*CD Al-Maktabah Al-Syamilah : Shahih Al-Bukhary, Kitab Kasb al-Rijal wa amalihin bi yadihi, Hadis 2072*)

Buku

Asy'arie, Musa. Etos Kerja Islam Sebagai Landasan Pengembangan Jiwa Kewirausahaan, dalam Moh. Ali Aziz (ed), *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat Paradigma Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: KliS, 2005)

Abu Huraerah, *Pengorganisasian & Pengembangan Masyarakat*, (Bandung: Humaniora, 2008)

Azis Muslim, *Dasar-Dasar Pengembangan Masyarakat*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2012)

Britha Mikkelsen, *Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya Pemberdayaan*, (Panduan Praktisi Lapangan), Jakarta, Pustaka Obor Indonesia, 2011)

Cholichul Hadi, Dodik Kurniawan. *Potensi Dan Problematika Kenshusei (Pemagangan Indonesia*

Di Jepang) Menuju Kemandirian. (Surabaya: Pupuk Surabaya 2010)

Didin Hafidhuddin dan Handri Tanjung, *Manajemen Syariah*, (Jakarta, Gema Insani 2003)

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Empat, 2011)

Edi Sugarto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial Dan Pekerja Sosial*, (Bandung: PT Ravika Adimatama 2005)

Erie Sudewo, *Manajemen ZIS, IMZ*, Jakarta: Ciputat 2012)

Ferdian Tonny Nasdian, *Pengembangan Masyarakat*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014)

Ferdian, *Pengembangan Masyarakat*, (Jakarta: Putaka Obor Indonesia 2014)

Gunanjar Kartasasmita, *Pembangunan Untuk Rakyat: Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*, (Jakarta: Pustaka CIDESINDO 1996)

Goody, Jack (Ed). *Minangkabau Social Formation; Indonesian Peasant and The World Economy*. (New York: Cambridge University Press 1980)

Hadler, Jeffrey, *Sengketa Tiada Putus; Matriarkat, Reformisme Agama, dan Kolonialisme di Minangkabau*. (Jakarta: Freedom Institute 2008)

Hendarawati Hamid, *Management Pemberdayaan Masyarakat*, (Sulsel, De La Macca, 2018)

Hadi, Cholichul, and Dodik Kurniawan, *Potensi Dan Problematika Kenshusei (Pemagangan Indonesia Di Jepang) Menuju Kemandirian*, (Surabay: Pupuk Surabaya 2007)

Jhon Friedmann, "Empowerment: *The Politics Of Alternative Development*, (Massachusetts: MT Press, 1992)

Jim Ife, *Community Development, Creating Community Alternatives-Vision, Analysis and Practice*, (Melbourne: Addison Wesley Longman 1995)

Joko, Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta. PT. Rineka Cipta. 2006),

Laurike Moeliono, Wempy Anggal, *Pedoman Pelaksanaan Penelitian Parsipatif dari Fakta Ke Aksi*, (Yogyakarta, Kanisius, 2009)

Larasati, *Management Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Cv. Budi Utama 2018)

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1994)

Muhammad Abdul Aziz al-Khuly, *al-Adab al-Nabawy*, (ttp : Darul Al-fikr, tt), h. 29, dalam buku, *Adabun Nabi, Meneladani Akhlak Akhlak Rasulullah SAW*, terj. Syamsudin TU, (Jakarta : Pustaka Azzam, 2002)

M. Dawam Rahardjo, *Islam dan Transformasi Sosial, Ekonomi*, (Yogyakarta: Lembaga Studi Agama dan Filsafat, 1999)

Moekijat, *Evaluasi Pelatihan dalam rangka Peningkatan Produktifitas*, (Bandung: Madar Maju 1995)

Nanih Machendrawati, dkk, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: Rosdakarya, 2001)

O.S. Prijono, O.S. & A.M.W. Pranarka, *Pemberdayaan: Konsep, Kebijakan, dan Implementasi*, (Jakarta: CSIS 1996).

Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2016. Laporan akhir analisis dan evaluasi hukum mengenai perlindungan hak dan keselamatan pekerja migran.

Randi R Wrihatnolo, dan Dwidjowijoto Riant Nugroho, *Management Pemberdayaan: Sebuah Pengantar Dan Panduan Untuk Pemberdayaan Masyarakat*. (Jakarta: Elex Media Komputindo 2007)

R Wrihatnolo dan dan Riant Nugroho Dwidjowijoto, *Manajemen Pemberdayaan: Sebuah Pengantar dan Panduan untuk Pemberdayaan Masyarakat*, (Jakarta: Elex Media Komputindo 2007)

Sri Najiyati dkk, *Pemberdayaan Masyarakat di Lahan Gambut*, (Bogor: Wetlands International – Indonesia Programme 2014)

Supardi, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, (Jakarta, Rayawali Press, 2013)

Sriyanti, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2007), cet ke 2

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2018)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2010), hal.244

Tri Winarni, *Memahami Pemberdayaan Masyarakat Desa Partisipatif Dalam Orientasi Pembangunan Masyarakat Desa Menyongsong Abad 2: Menuju Pelayanan Masyarakat*. Yogyakarta: Adita Media 2017)

Umer Chapra, *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: Tazkia Institute, 2000)

Taliziduhu Ndraha, *Kronologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*, (Jakarta: Direksi Cipta 2003)

Jurnal

Ali Murtado, "Sosulusi Problem Pengangguran Dalam Perspektif Ekonomi Islam" (Ilmu Dakwah, vol, 28 no 01, 2008)

Andi Sopandi, Strategi Pemberdayaan Masyarakat, Jurnal Madani, Volume 1, nomor 2, Nopember 2009

Cihwanul Kirom, Etos Kerja dalam Islam, (Tawazu: Journal Of Sharia Ekonomi Law, 2018), Vol. 1, No.1

David Clutterbuck dan Susan Kornaghan, "The Power of Empowerment" Release the Hidden Talents of your Employees, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2010)

Kusni Ingsih, *Menerapkan Etos Kerja Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja*, (Jurnal Sematik, 2011)

Lisbet, "Peningkatan Kerja Sama Bilateral Indonesia-Jepang,(Majalah Info Singkat) Vol. IX, No 02/II/Januari/2017. Diakses Januari 2021

Munir Misnal, "Sistem Keakerabatan Dalam Kebudayaan Minangkabau: Perspektif Aliran Filsafat

Strukturalisme Jean Claude Levi-Strauss. (Jurnal Filsafat, 2015). Vol. 25 No.1.

Muhammad Husni Thamrin, *Kualifikasi Kerja, Proses Pelaksanaan dan Profil Bidang Kerja Pemagangan Ke Jepang Bagi Lulusan SMK*, (Jurnal Pemberdayaan, 2014). Di akses November 2020.

Muliono, "Wacana Kritis Studi Ilmu Sosial Hukum, dan Kedaulatan" (Ijtihad, 2020). Vol. 36, No. 1.

Pookaiyaudon, "Procedia-Social and Behavioral Sciences" (The Integrated Learning of Community-Based in Thailand, vol. 1. 2013), hal 106

Rina Nur Aziziah, Zauhar Sosesilo, M Saleh Soeaidy, "Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Sampang." (Jurnal Wacana: Sosial Dan Humaniora, 2015), vol. 3.

Website

Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia*, (BPS, 2019), diakses 18 Oktober 2020

Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia Di: www.bps.go.id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik

<https://www.sumbarprov.go.id/home/news/1413> "seleksi calon magang ke Jepang-dibuka hari-ini".html, diakses November 2020

Data peserta pelatihan pra tes seleksi magang Jepang program KEMENAKERTRANS RI dengan IM Japan, LPK Hoshi Hikari Padang

<https://posmetropadang.co.id> "program magang ke Jepang diincar anak muda.Di akses November 2020

[https://nasional.tempo.co/read/1280287/indonesia-im-japan-sepakat-perbanyak-peserta mangang-kejepang](https://nasional.tempo.co/read/1280287/indonesia-im-japan-sepakat-perbanyak-peserta-mangang-kejepang)

Permenakertrans No.Per-08/Men/V/2008. Diakses Oktober 2020

Rory O'Brien, 1998, An Overview of The Methodological Approach of Action Research <http://www.web.net/~robrien/papers/arfina.html> diakses Maret 2021

www.pemagangan.com

www.imm.or.jp