

# Program Pelatihan Industri(PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) bagi Warga Negara Asing

## Panduan Pengiriman untuk Organisasi Pengirim

外国人研修・技能実習制度  
送出し機関の送出しマニュアル  
インドネシア語版

Organisasi Kerjasama Pelatihan Internasional Jepang

**JITCO**

## Pendahuluan

Program Pelatihan Industri(PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) bagi Warga Negara Asing di Jepang dimaksudkan untuk mengembangkan sumber daya manusia guna ikut membantu perkembangan industri di setiap negara melalui alih industri dan pengetahuan profesional, keterampilan dan keahlian teknis dengan menerima banyak pekerja muda dan usia menengah dari negara-negara lain di Jepang.

Program-program tersebut dirancang untuk memberikan manfaat bagi peserta pelatihan untuk PPI dan peserta praktek kerja untuk PPK guna meningkatkan kehidupan kerja mereka melalui pembelajaran keterampilan di Jepang dan kemampuan untuk memperagakan keterampilan-keterampilan itu setelah mereka kembali ke negara mereka masing-masing. Program ini juga dimaksudkan untuk mengembangkan perusahaan dan industri pengirim yang mengirimkan peserta pelatihan dan peserta praktek kerja, dan selain itu, bagi perusahaan pengirim untuk meningkatkan kegiatan usaha mereka melalui penggunaan pengetahuan, pengetahuan khusus dan teknologi dari para peserta pelatihan dan peserta praktek kerja setelah mereka kembali ke negara asal mereka. Para peserta pelatihan, peserta praktek kerja, dan perusahaan penerah sangat menghargai program-program ini karena mereka mendapatkan hasil yang memuaskan.

Namun demikian, pada beberapa organisasi pengirim dan perusahaan penerah, ada tanda-tanda bahwa sistem ini menjadi lebih diorientasikan ke arah pengiriman tenaga kerja. Pemanfaatan program ini untuk memperoleh keuntungan dapat dilihat pada kasus-kasus di mana sejumlah organisasi dan perusahaan pengirim, dengan beberapa kasus pengiriman yang tidak sesuai, di samping beberapa kasus di mana peserta pelatihan dan peserta praktek kerja kehilangan antusiasme mereka untuk memperoleh teknologi dan keterampilan, sementara yang lainnya memasuki Jepang semata-mata dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan, sehingga segera menangkap peluang untuk keluar atau menghilang. Dalam kasus-kasus yang melibatkan kecenderungan yang kurang baik seperti ini, sistem tersebut digunakan untuk memperoleh tenaga kerja asing yang murah. Hal ini hanya menyebabkan tidak tercapainya pengembangan sumber daya manusia, melainkan juga menyebabkan peningkatan kecenderungan adanya pekerjaan ilegal. Masalah-masalah ini merupakan persoalan dalam meningkatkan sistem ini.

Karena itu *Japan International Training Cooperation Organization (JITCO)*, yang berada dalam posisi untuk memberikan dukungan dan nasihat kepada orang-orang yang peduli terhadap pengembangan sumber daya manusia internasional yang baik melalui penguatan sistem yang tepat dan lancar, menasihatkan dan mendukung organisasi-organisasi penerima di Jepang, dan juga mempersiapkan panduan standar yang dirancang bagi organisasi dan perusahaan pengirim dan perusahaan penerah di setiap negara, agar mereka dapat memahami sistem ini dengan tepat dan melakukan proses pengiriman peserta pelatihan dan peserta praktek kerja dengan baik. Kami harap anda akan menggunakannya secara positif.

Panduan ini juga telah diterjemahkan ke dalam enam bahasa lain, yaitu bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, Thailand, dan Mongolia dan edisi panduan dalam bahasa-bahasa yang berbeda tersebut telah diterbitkan di samping edisi panduan yang berbahasa Jepang.

Organisasi Kerjasama Pelatihan Internasional Jepang

## Daftar Isi

1. Memahami Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) bagi Warga Negara Asing dan Penggunaannya.....	1
(1) Penjelasan program .....	1
(2) Peranan dan proyek JITCO .....	11
2. Memahami Studi Fisibilitas dan Keseluruhan Proses Menggunakan Program ini .....	15
(1) Pertimbangan akan pentingnya penggunaan program ini .....	15
(2) Penyelidikan mengenai kemungkinan dan efektivitas pengiriman .....	15
(3) Memahami keseluruhan proses mulai dari persiapan pengiriman sampai penerimaan trainee dan trainee praktek kerja yang pulang, sampai tindak lanjut .....	17
3. Penetapan Peran dan Struktur untuk Organisasi Pengirim.....	18
(1) Peranan dan tanggung jawab organisasi pengirim .....	18
(2) Penetapan struktur untuk organisasi pengirim .....	18
4. Perizinan oleh dan Petunjuk dari Pemerintah Negara-Negara Pengirim .....	20
(1) Perjanjian antara organisasi-organisasi pemerintah yang terkait di negara pengirim dengan JITCO .....	20
(2) Konferensi reguler antara organisasi-organisasi pemerintah yang terkait di negara-negara pengirim dengan JITCO .....	20
(3) Perizinan oleh dan bimbingan dari organisasi-organisasi pemerintah yang sesuai di negara-negara pengirim .....	20
(4) Pelaporan kepada organisasi-organisasi pemerintah yang sesuai di negara-negara pengirim.....	20
5. Persiapan untuk Pengiriman.....	21
(1) Negosiasi dengan organisasi penerima di Jepang .....	21
(2) Pemilihan perusahaan penerah .....	24
(3) Memilih calon trainee dan trainee praktek kerja .....	25
6. Pendidikan Pendahuluan untuk Calon Trainee dan Trainee Praktek Kerja .....	28
(1) Pedoman untuk PPI dan PPK .....	28
(2) Instruksi mengenai kesiapan mental dan tanggung jawab Trainee dan Trainee Praktek Kerja .....	28
(3) Pedoman mengenai perlindungan Trainee dan Trainee Praktek Kerja di Jepang.....	29
(4) Pelaksanaan pendidikan bahasa Jepang .....	30
(5) Orientasi untuk hidup di Jepang .....	31
7. Mengirimkan Calon Trainee dan Trainee Praktek Kerja ke Jepang .....	33
(1) Pelaksanaan pemeriksaan medis.....	33
(2) Hubungan dan perencanaan dengan organisasi penerima di Jepang.....	33
(3) Prosedur keberangkatan .....	33
(4) Prosedur untuk memasuki Jepang .....	34
8. Pelatihan Terhadap Trainee dan Trainee Praktek Kerja di Jepang .....	36

(1) Memahami kemajuan PPI dan PPK melalui komunikasi dengan trainee dan trainee praktek kerja.....	36
(2) Komunikasi dengan organisasi penerima .....	36
(3) Menjawab konsultasi trainee dan trainee praktek kerja.....	37
(4) Memberikan bantuan saat trainee dan trainee praktek kerja menghadapi masalah.....	37
(5) Dukungan bagi keluarga selama trainee dan trainee praktek kerja sedang berada di Jepang .....	44
(6) Komunikasi dengan perusahaan pengerah .....	44
(7) Dukungan untuk pengembalian sementara dan pemasukan kembali ke Jepang .....	45
9. Kembalinya Trainee dan Trainee Praktek Kerja ke Negara Asal Mereka .....	46
(1) Prosedur bagi trainee dan trainee praktek kerja untuk pulang kembali ke tempat asal mereka.....	46
(2) Hubungan dengan keluarga untuk mengatur jadwal kepulangan .....	46
(3) Pengembalian yang lancar ke perusahaan pengerah dan penggunaan praktis di sana.....	46
(4) Dukungan untuk mencari pekerjaan/peluang usaha mandiri bagi mantan trainee kerja.....	46
(5) Dukungan prosedural untuk penarikan dari skema pensiun hari tua Jepang dan penanganan uang pensiun sekaligus .....	46
10. Tindak Lanjut .....	48
(1) Komunikasi dengan perusahaan pengerah dan trainee dan trainee praktek kerja yang telah kembali ke tanah air mereka.....	48
(2) Memahami hasil dan persoalan-persoalan yang terkait dengan pengiriman trainee dan trainee praktek kerja.....	48
(3) Ukuran Kemajuan .....	49
Lampiran .....	51
1. Surat Pemberitahuan Kondisi Pelatihan kepada Trainee.....	52
2. Surat Pemberitahuan Kondisi Kerja bagi Trainee Praktek Kerja .....	53

# 1. Memahami Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) bagi Warga Negara Asing dan Penggunaannya

## (1) Penjelasan program

### 1) Tujuan program

Program Pelatihan Industri (PPI) ini dirancang untuk orang yang berusia muda dan menengah di negara-negara berkembang untuk memperoleh teknologi, keterampilan, dan pengetahuan dalam industri dan pekerjaan yang ditentukan dalam perusahaan-perusahaan di Jepang.

Selain itu, Program Praktek Kerja (PPK) dibuat untuk mengembangkan dan memperluas PPI, dan merupakan sebuah sistem untuk mempertinggi tingkat teknologi, keterampilan, dan pengetahuan yang diperoleh melalui praktik dan secara bisnis melalui pelatihan.

Dengan cara ini, PPI dan PPK berusaha untuk mengalihkan teknologi, keterampilan, dan pengetahuan industri dan pekerjaan Jepang, dan bertujuan untuk membantu "mencetak orang-orang" yang memimpin pembangunan ekonomi dan industri di negara masing-masing.

Program ini dapat bermanfaat bagi peserta pelatihan untuk PPI dan peserta praktek kerja untuk PPK untuk meningkatkan kehidupan kerja mereka melalui perolehan keterampilan khusus dan peragaan keterampilan-keterampilan itu setelah kembali ke negara asal mereka. Sistem ini juga dapat berguna bagi perusahaan-perusahaan yang mengerahkan peserta pelatihan dan peserta praktek kerja untuk memajukan proyek-proyek khusus di tempat kerja mereka; misalnya, kelengkapan pengendalian mutu, disiplin tempat kerja dan meningkatkan kesadaran akan pengendalian biaya.

### 2) Garis besar PPI

#### A. Sasaran program

PPI menerima pekerja berusia muda hingga menengah dari negara-negara asing dan mendukung mereka sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan dan keahlian teknis industrial dan profesional Jepang dalam jangka waktu sampai satu tahun.

Para peserta ini memiliki status yang hampir sama dengan pelajar asing dalam hal-hal seperti mempelajari teknologi, keterampilan, dan pengetahuan. Namun tempat belajarnya bukanlah sekolah seperti universitas, melainkan lebih bersifat memperoleh pengetahuan dengan bekerja pada perusahaan. Dalam jangka waktu lama, perusahaan-perusahaan dan industri Jepang telah menciptakan metode pengembangan sumber daya manusia yang memberikan penekanan pada pelatihan melalui kerja di lokasi pekerjaan (biasanya dikenal sebagai OJT: *On the Job Training* (Pelatihan di Lapangan)). Metode pengembangan sumber daya manusia ini telah secara konsisten mendapat penilaian yang tinggi di dunia internasional sebagai salah satu alasan utama mengapa perusahaan dan industri Jepang memiliki produktivitas tinggi dan daya saing internasional yang kuat. Dengan demikian, para peserta pelatihan dan peserta praktek kerja yang telah menyelesaikan pelatihan di tempat kerja dalam perusahaan dengan menggunakan metode OJT di bawah PPI dan PPK dan telah kembali ke negara asal mereka, diharapkan dapat memainkan peranan penting sebagai pekerja berbakat yang dapat membantu pengembangan perusahaan, industri, dan akhirnya negara mereka sendiri dengan menggunakan teknologi dan keterampilan yang telah mereka peroleh.

Dalam "Undang-Undang Pengendalian Imigrasi dan Penerimaan Pengungsi" (selanjutnya disebut Undang-Undang Pengendalian Imigrasi), "Pelatihan," yang didefinisikan menurut hukum Jepang adalah: "Kegiatan bagi peserta pelatihan yang

diterima oleh publik dan organisasi swasta Jepang untuk memperoleh teknologi, keterampilan, dan pengetahuan." Status kependudukan untuk "pelatihan" diperlukan saat orang asing mengikuti kegiatan pelatihan di Jepang, dan orang-orang yang diizinkan untuk memasuki Jepang dengan status kependudukan ini disebut sebagai "peserta pelatihan."

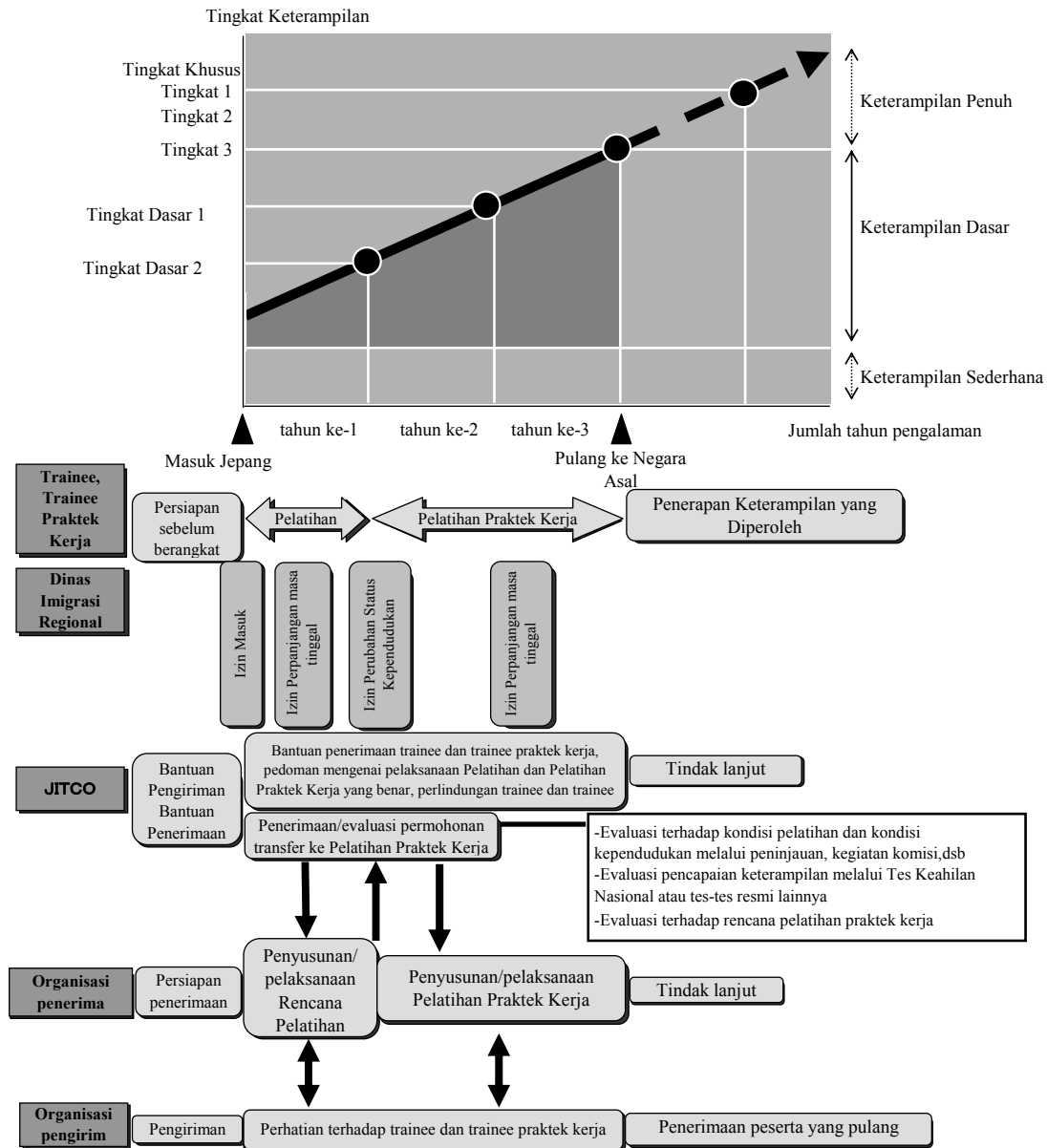
#### B. Persyaratan pelatihan

Ada banyak ketentuan bagi organisasi penerima di Jepang, peserta pelatihan dan perusahaan yang mengirim peserta pelatihan.

Ada dua jenis penerimaan untuk peserta pelatihan yang datang ke Jepang; yaitu, ketika suatu perusahaan Jepang secara individual menerima peserta pelatihan (selanjutnya disebut "pelatihan berbasis perusahaan Individual"), dan saat kelompok-kelompok penerima di Jepang menerima peserta pelatihan dalam kerja sama dengan perusahaan yang merupakan anggota kelompok (selanjutnya disebut sebagai "Pelatihan yang dikelola Asosiasi").

Kedua jenis penerimaan ini memiliki beberapa ketentuan yang sama dan beberapa yang berbeda. Ketentuan-ketentuan itu rumit. Secara khusus, ada berbagai ketentuan bagi organisasi penerima di Jepang, karena itu penjelasan mengenai ketentuan pengiriman peserta pelatihan akan diberikan di sini. Untuk perinciannya, silakan melihat pada edisi panduan dalam bahasa masing-masing (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, dan Thailand) dari "Pedoman Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK)."

## Kerangka Kerja Program Pelatihan dan Pelatihan Praktek Kerja bagi Warga Negara Asing



- (A) Ketentuan umum peserta pelatihan (Ketentuan umum untuk pelatihan berbasis perusahaan individual dan pelatihan yang dikelola sebuah asosiasi.)  
 Peserta pelatihan harus memenuhi semua ketentuan berikut ini.
- a. Peserta pelatihan harus berumur 18 tahun atau lebih
  - b. Peserta pelatihan harus kembali ke negara asal mereka setelah menyelesaikan pelatihan dan memiliki rencana untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi dan keterampilan yang diperoleh di Jepang.
  - c. Peserta pelatihan harus memperoleh teknologi dan keterampilan yang sulit untuk

diperoleh di negara asal mereka.

(B) Ketentuan peserta pelatihan untuk jenis penerimaan yang berbeda (Ketentuan yang berlaku berbeda tergantung pada apakah pelatihannya berbasis perusahaan individual atau pelatihan yang dikelola oleh Asosiasi.)

a. Pelatihan berbasis perusahaan individual

Orang-orang yang memenuhi salah satu ketentuan berikut ini:

- (a) Pegawai penuh-waktu pemerintah pusat atau badan pemerintah kota, atau lembaga yang diakui berstatus demikian.
- (b) Pegawai penuh-waktu sebuah perusahaan setempat yang merupakan perusahaan patungan dari organisasi penerima di Jepang (dengan kepemilikan ekuitas minimal 20 persen) atau sebuah anak cabang setempat.
- (c) Pegawai penuh-waktu dari sebuah perusahaan asing yang kerja samanya dengan sebuah organisasi penerima Jepang telah berlangsung selama paling sedikit satu tahun atau telah mencapai jumlah total nilai paling sedikit 1 milyar yen dalam tahun terakhir.

b. Pelatihan yang dikelola oleh sebuah asosiasi

Orang-orang yang memenuhi kedua ketentuan berikut ini:

- (a) Orang yang telah menerima rekomendasi dari pemerintah pusat negara mereka atau badan pemerintah kota mereka, atau lembaga yang diakui berstatus demikian.
- (b) Orang-orang yang memiliki pengalaman kerja serupa dengan pelatihan di Jepang, atau karena suatu alasan tertentu, perlu mendapatkan pelatihan yang relevan di Jepang.

Ketentuan-ketentuan bagi organisasi dan perusahaan pengirim yang memberangkatkan peserta pelatihan meliputi ketentuan-ketentuan untuk peserta pelatihan di atas, di samping ketentuan-ketentuan lain yang terpisah untuk mereka. Untuk pelatihan berbasis perusahaan Individual, organisasi dan perusahaan pengirim haruslah merupakan salah satu dari kelompok-kelompok yang disebutkan di atas. Namun demikian, tidak ada ketentuan khusus yang mengatur perihal pengiriman untuk pelatihan yang dikelola oleh sebuah Asosiasi.

### C. Rencana dan Pelaksanaan Pelatihan

Pertama-tama, organisasi penerima di Jepang harus mempersiapkan Rencana Pelatihan untuk melaksanakan pelatihan. Isi rencana itu merupakan titik awal untuk menentukan apakah pelatihan itu akan berjalan efektif atau apakah peserta pelatihan akan mampu memperoleh keterampilan yang ditargetkan.

Saat organisasi penerima membuat rencana mereka, haruslah dicatat bahwa setelah program pelatihan satu-tahun, peserta pelatihan akan diharapkan untuk mencapai paling tidak tingkat keterampilan Dasar Tingkat 2 dari Tes Keahlian Nasional, seperti yang ditentukan oleh pemerintah nasional Jepang, atau keterampilan yang setara yang ditentukan dengan ujian umum. Prestasi pelatihan ikut diperhatikan saat meminta perubahan status dari peserta pelatihan menjadi peserta praktek kerja. Secara khusus, evaluasi teknik dilakukan melalui ujian dalam bidang yang dipelajari dan melalui pengujian praktek keterampilan untuk mengetahui apakah peserta pelatihan telah memperoleh tingkat keterampilan yang disebutkan di atas.

Pelatihan secara garis besar dibagi menjadi "pelatihan di luar lapangan" dan

"pelatihan di lapangan." Pelatihan di luar lapangan adalah pendidikan bahasa Jepang, pengetahuan dasar dan pengetahuan khusus tentang industri dan pekerjaan yang terkait dengan teknologi dan keterampilan yang ditargetkan, dasar-dasar keselamatan dan kesehatan, lingkungan kehidupan dan kebudayaan Jepang, pendekatan pada pelatihan, dan juga melaksanakan cara membuat dan menjual produk sebagai bagian dari pelatihan praktek pendahuluan. Ini sangat penting demi kelancaran pelaksanaan pelatihan dalam lapangan, yang diuraikan sebagai berikut:

Pelatihan di lapangan merupakan pelatihan praktek di mana para peserta pelatihan memperoleh teknologi, keterampilan dan pengetahuan sambil benar-benar bekerja dalam sebuah perusahaan untuk memproduksi barang atau mengambil bagian dalam tugas penjualan atau servis, dll yang sesungguhnya.

Rencana Pelatihan di buat terpisah untuk pelatihan di luar lapangan, dan pelatihan di lapangan seperti yang disebutkan di atas. Peserta pelatihan akan mengikuti pelatihan berdasarkan rencana pelatihan ini.

### 3) Pedoman PPK

#### A. Nilai penting dan ketentuan program

Dalam periode maksimal 3 tahun termasuk PPI, PPK dirancang agar seorang peserta pelatihan dapat lebih memperdalam teknologi, keterampilan dan pengetahuan yang telah dikuasainya melalui PPI, dengan melakukan praktek pekerjaan yang sesungguhnya di bawah perjanjian kerja.

Peserta pelatihan dapat melakukan praktek kerja ini di perusahaan yang sama dengan tempat trainingnya, apabila hasil pelatihannya telah mencapai tingkatan tertentu dalam bidang pekerjaan yang ditetapkan, serta kondisi kependudukannya dinilai baik, dan mendapatkan izin perubahan status kependudukannya setelah menyelesaikan PPI, dari "pelatihan" menjadi "kegiatan khusus" (izin ini didapatkan berdasarkan nilai baik dari 3 kriteria ; prestasi pelatihan, kondisi kependudukan, Rencana Pelatihan Praktek Kerja). Peserta Pelatihan Praktek Kerja adalah orang yang mendapatkan status kependudukan "kegiatan khusus" ini.

Tidak seperti peserta pelatihan, peserta praktek kerja tidak memiliki status kependudukan khusus yang dikategorikan hanya untuk mereka. Sebaliknya, mereka diberi status kependudukan yang lebih umum, yaitu "kegiatan khusus", di mana "Menteri Kehakiman menentukan suatu kegiatan tertentu untuk seorang asing tertentu." Status ini diberikan kepada peserta pelatihan yang memenuhi ketentuan-ketentuan tertentu dan mendapatkan persetujuan perubahan status kependudukan dari Dinas Imigrasi Regional. Masa tinggal dengan status kependudukan "kegiatan khusus" untuk PPK ini diperpanjang sampai tiga tahun, termasuk periode PPI.

Ketentuan-ketentuan khusus untuk status kependudukan ini adalah sebagai berikut:

- (A) Periode gabungan antara PPI dengan PPK tidak boleh lebih dari tiga tahun.
- (B) Periode PPK tidak boleh lebih dari 1,5 kali periode pelatihan. Namun demikian, pembatasan ini tidak berlaku bila periode PPI melampaui sembilan bulan.
- (C) PPK tidak akan diberikan bila periode PPI terlalu singkat (kurang dari enam bulan).

Sejak 1 April 2006, ada 62 pekerjaan dan 114 pekerjaan selektif bagi peserta pelatihan untuk mengubah status mereka menjadi peserta praktek kerja, yang meliputi pilihan yang luas dalam bidang pertanian, industri konstruksi, dan industri manufaktur.

## B. Rencana Pelatihan Praktek Kerja dan pelaksanaannya

PPK dilaksanakan untuk membantu mantan peserta pelatihan PPI menguasai keterampilan praktek, pengetahuan, dan teknologi pada tingkatan yang lebih tinggi dari pada yang sudah mereka peroleh selama masa PPI mereka, sehingga adalah penting untuk menetapkan secara jelas standar keterampilan, dari semula, dan melaksanakan pelatihannya langkah demi langkah.

Secara khusus, PPK mendefinisikan target pencapaian keterampilan pada Tingkat Dasar 1 dari Tes Keahlian Nasional atau tingkat setara pada akhir tahun pertama, dan Tingkat 3 atau yang setara pada akhir tahun kedua, sebagai standar minimal. Organisasi penerima diharuskan untuk menetapkan Rencana Pelatihan Praktek Kerja untuk mencapai sasaran ini. Peserta praktek kerja menjalani PPK berdasarkan rencana-rencana ini pada perusahaan penerima.

Peserta praktek kerja didefinisikan sebagai pekerja di bawah undang-undang perburuhan dan asuransi pemerintah nasional, yang berbeda dengan kondisi peserta pelatihan, sehingga peserta praktek kerja dibayar dengan upah/gaji, dan bukan lagi tunjangan pelatihan, dan di samping itu, hukum perburuhan (Undang-Undang Standar Perburuhan, Undang-Undang Upah Minimum, Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Industri, dll) dan undang-undang asuransi (Undang-Undang Asuransi Kesehatan, Undang-Undang Asuransi Pensiun Masa Tua, Undang-Undang Asuransi Kecelakaan Kerja, Undang-Undang Asuransi Kerja) semuanya berlaku atas peserta praktek kerja ini. Di samping itu, berbeda dengan peserta pelatihan, peserta praktek kerja diperbolehkan untuk bekerja lembur, pada hari libur reguler, dan larut malam.

PPI dan PPK diorganisir melalui kerja sama antara kebijakan diplomatik Jepang, kebijakan pengendalian imigrasi, kebijakan perburuhan dan kebijakan industrial, sehingga merupakan proyek yang rumit. Orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi pengirim, perusahaan pengerah, dan peserta pelatihan serta peserta praktek kerja diharuskan untuk menggunakan “Pedoman Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK)” (tersedia dalam bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam dan Thailand) yang dipersiapkan oleh JITCO.

Selain itu, para pembaca mungkin akan lebih mudah untuk memahami keseluruhan cakupan program bila mereka melihat bagan, “Kerangka Kerja Pelatihan dan Program Praktek Kerja” pada halaman 3 buku ini.

## TIPE PEKERJAAN TAHAP PELATIHAN PRAKTEK KERJA

(62 Kategori pekerjaan, 114 jenis pekerjaan)

Per tanggal 1 April 2006

### 1. Pertanian (2 kategori pekerjaan, 5 jenis pekerjaan)

Kategori Pekerjaan	Jenis Pekerjaan
Pertanian penanaman *	Hortikultur dalam ruang fasilitas
	Pekerjaan di ladang sayur
Pertanian peternakan *	Peternakan babi
	Peternakan unggas (mengumpulkan telur ayam)
	Peternakan sapi perah

### 2. Perikanan (1 kategori pekerjaan, 7 jenis pekerjaan)

Kategori Pekerjaan	Jenis Pekerjaan
Perikanan kapal penangkapan ikan *	Penangkapan ikan tongkol dengan huhate
	Penangkapan ikan tuna dengan rawai tuna
	Penangkapan ikan cumi-cumi
	Penangkapan ikan dengan pukat cincin
	Penangkapan ikan dengan pukat harimau
	Penangkapan ikan dengan jala pelampung
	Penangkapan ikan dengan jaring kantung

### 3. Konstruksi (21 kategori pekerjaan, 31 jenis pekerjaan)

Kategori Pekerjaan	Jenis Pekerjaan
Pengeboran sumur	Pekerjaan pengeboran (pemboran pemukulan)
	Pekerjaan pengeboran (pemboran rotasi)
Kerja pelat logam untuk konstruksi bangunan	Pekerjaan pelat logam (corong)
Pemasangan perlengkapan pembeku dan pengatur udara	Pekerjaan pemasangan alat pembeku dan pengatur suhu udara
Pembuatan perlengkapan tetap	Pekerjaan membuat perlengkapan tetap dari kayu
Pertukangan kayu bangunan	Pekerjaan pertukangan kayu
Pembentukan panel acuan	Pekerjaan pembentukan papan acuan
Pemasangan rangka beton untuk bangunan	Pemasangan kerangka tulang baja
Mendirikan perancah bangunan	Pekerjaan mendirikan perancah bangunan
Pertukangan batu	Pekerjaan pemrosesan batu
	Pekerjaan pemasangan batu
Pemasangan ubin	Pekerjaan memasang ubin
Pemasangan atap genteng	Pekerjaan memasang atap genteng
Pelapisan/ plester dinding	Pekerjaan memplaster dinding
Pemipaan	Pekerjaan memasang pipa-pipa (konstruksi)
	Pekerjaan memasang pipa-pipa (pabrik)
Isolasi	Pekerjaan mengisolasi temperatur panas/ dingin
Penyelesaian akhir tata ruang	Pekerjaan pemasangan lantai plastik
	Pekerjaan pemasangan karpet
	Pemasangan baja langit-langit
	Pekerjaan melengkapi papan permukaan langit-langit
	Pekerjaan membuat dan memasang tirai (gorden)
Pemasangan bingkai/ daun jendela	Pekerjaan memasang bingkai jendela bangunan
Pemasangan instalasi kedap air	Pekerjaan memasang lapisan kedap air
Pengecoran beton	Pekerjaan pengecoran beton
Konstruksi titik sumur	Pekerjaan titik sumur
Pemasangan kertas interior	Pekerjaan memasang kertas (dinding dan langit-langit)
Kategori yang berhubungan dengan pekerjaan aplikasi perlengkapan konstruksi *	Pekerjaan meratakan tanah
	Pekerjaan menimbun/ pemuatan
	Pekerjaan menggali
	Pekerjaan pemadatan tanah

### 4. Pengolahan makanan (6 kategori pekerjaan, 11 jenis pekerjaan)

Kategori Pekerjaan	Jenis Pekerjaan
Pengalengan makanan *	Pengalengan makanan
Pekerjaan proses broiler *	Mengerjakan pererajaan proses broiler
Pengolahan makanan olah yang dibuat dari ikan masak *	Pengolahan bahan ekstrak
	Pengolahan makanan kering yang sudah dimasak
	Pengolahan produk yang dibumbui
	Pengolahan produk yang diasap
Pengolahan makanan olah yang dibuat dari ikan yang tidak dimasak *	Pengolahan produk yang diasinkan
	Pengolahan produk yang dikeringkan
	Pengolahan produk yang difermentasikan
Pembuatan pasta ikan	Pekerjaan membuat bakso ikan (kama boko)
Pembuatan ham, sosis dan bekon	Pekerjaan membuat ham, sosis dan bekon

**5. Tekstil dan Garmen** (9 kategori pekerjaan, 16 Jenis pekerjaan)

Kategori Pekerjaan	Jenis Pekerjaan
Pemintalan*	Pekerjaan persiapan pemintalan
	Pekerjaan pemintalan benang
	Pekerjaan penggulangan benang
	Pekerjaan pemilinan
Penenunan kain*	Pekerjaan persiapan
	Pekerjaan weaving ( Penenunan )
	Pekerjaan inspeksi ( Pemeriksaan )
Pencelupan / perwarnaan	Pekerjaan mencelup gulungan benang
	Pekerjaan mencelup kain dan rajutan
Pembuatan produk perajutan	Pekerjaan merajut kaus kaki
	Pekerjaan merajut produk melingkar
Pembuatan pakaian wanita dan anak-anak	Pekerjaan membuat pakaian jadi wanita dan anak-anak
Pembuatan pakaian pria	Pekerjaan membuat setelan pakaian jadi pria
Pembuatan peralatan tidur	Pekerjaan membuat peralatan tidur
Pembuatan produk kain kanvas	Pekerjaan membuat produk kain kanvas
Pembuatan pakaian dari bahan kain	Pekerjaan menjahit kemeja

**6. Mesin & Logam** (15 kategori pekerjaan, 28 Jenis pekerjaan)

Kategori Pekerjaan	Jenis Pekerjaan
Pengecoran	Pekerjaan cetakan ( besi cor )
	Pekerjaan cetakan ( campuran tembaga )
	Pekerjaan cetakan ( campuran logam ringan )
Penempaan	Pekerjaan tempaan dengan palu
	Pekerjaan tempaan dengan pres / tekanan
Pekerjaan cetakan ( Die casting )	Pekerjaan mencetak dengan metode panas
	Pekerjaan mencetak dengan metode dingin
Proses mesin	Pekerjaan mesin bubut
	Pekerjaan mesin penggilingan
Pengepresan logam	Pekerjaan pengepresan logam
Pekerjaan besi baja	Pekerjaan struktur baja
Pengolahan pelat logam	Pekerjaan pengolahan pelat logam dengan mesin
Penyepuhan	Pekerjaan penyepuhan listrik
	Pekerjaan penyepuhan galvanisasi
Anodasi aluminium	Pekerjaan anodasi aluminium
Penyelesaian akhir	Pekerjaan penyelesaian (perkakas/ tools)
	Pekerjaan penyelesaian (cetakan logam)
	Pekerjaan penyelesaian (perakitan mesin)
Pemeriksaan mesin	Pekerjaan inspeksi mesin
Pemeliharaan mesin	Pekerjaan pemeliharaan mesin
Perakitan perlengkapan elektronika	Pekerjaan perakitan peralatan elektronik
Perakitan mesin dan peralatan listrik	Pekerjaan perakitan mesin rotasi
	Pekerjaan perakitan trafo
	Pekerjaan perakitan panel kontrol dan switchboard
	Pekerjaan perakitan instrumen kontrol
	Pekerjaan membuat kumparan
Pembuatan lembaran panel kontrol tercetak	Pekerjaan mendesain lembaran papan panel kontrol
	Pekerjaan membuat lembaran panel kontrol

**7. Lain-lain** (8 kategori pekerjaan, 16 Jenis pekerjaan)

Kategori Pekerjaan	Jenis Pekerjaan
Pembuatan perabot rumah	Pekerjaan membuat perabot rumah dengan tangan
Percetakan	Pekerjaan percetakan offset
Penjilidan buku	Pekerjaan Penjilidan buku
	Pekerjaan Penjilidan majalah
	Pekerjaan Penjilidan materi administrasi perkantoran
Pembuatan produk plastik	Pekerjaan membuat produk plastik dengan kompresi
	Pekerjaan membuat produk plastik dengan injeksi
	Pekerjaan membuat produk plastik dengan inflasi
Penguatan produk plastik	Pekerjaan laminasi dengan tangan
Pengecatan	Pekerjaan mengecat gedung
	Pekerjaan mengecat logam
	Pekerjaan mengecat jembatan baja
	Pekerjaan pengecatan dengan cat semprot
Pengelasan*	Pekerjaan mengelas manual
	Pekerjaan mengelas semi otomatis
Pengepakan	Pekerjaan pengepakan di bidang industri

Catatan: \* Sistem evaluasi yang disetujui JITCO. Pekerjaan-pekerjaan yang lain adalah berdasarkan Tes Keahlian Nasional di bawah naungan Hukum Penegakan Pengembangan Keahlian-Keahlian Kerja.

**【Catatan 1】**

Organisasi pengirim harus secara khusus berhati-hati untuk memastikan bahwa program ini tidak digunakan sebagai skema untuk mengirimkan buruh berketerampilan dasar kepada perusahaan-perusahaan penerima, dan mengerahkan pekerja imigran. Program-program ini merupakan proyek pengembangan sumber daya manusia internasional untuk mengusahakan pengalihan teknologi dan keterampilan industrial dan kerja Jepang kepada orang-orang muda dan usia menengah dari negara lain sehingga mereka dapat ikut membantu kegiatan industrial di negara mereka masing-masing. (Selanjutnya, “organisasi pengirim” mengacu kepada organisasi-organisasi yang mengirimkan peserta pelatihan dan peserta praktek kerja ke Jepang. Namun dalam kasus pelatihan berbasis perusahaan Individual, perusahaan penerah di mana peserta pelatihan merupakan anggota kadang-kadang dapat merupakan organisasi pengirim.)

Karena alasan ini, organisasi-organisasi penerima di Jepang diwajibkan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan berikut ini untuk melaksanakan PPI dan PPK.

1. Pekerjaan dan tugas bagi peserta pelatihan PPI yang dilaksanakan oleh organisasi penerima bagi peserta pelatihan tidak boleh merupakan pekerjaan dan tugas yang dapat diperoleh melalui pengulangan tugas-tugas yang sama. Selain itu, jenis pekerjaan dan pekerjaan selektif yang dilakukan oleh peserta praktek kerja untuk PPK harus dibatasi pada jenis-jenis pekerjaan dan pekerjaan selektif yang termasuk di dalam Tes Keahlian Nasional atau ujian yang setara lainnya. Tergantung pada masing-masing kasusnya, tingkat keterampilan minimum yang ditargetkan yang harus diperoleh di bawah Tes Keahlian Nasional adalah Tingkat Dasar 2 pada akhir tahun pertama untuk anggota PPI, Tingkat Dasar 1 pada akhir tahun pertama untuk peserta praktek kerja, dan Tingkat 3 pada akhir tahun kedua bagi peserta praktek kerja.
2. Organisasi penerima mempersiapkan Rencana Pelatihan dan Rencana Pelatihan Praktek Kerja berisi target sasaran dan metode memperoleh keterampilan untuk memastikan pengalihan keterampilan teknik kepada peserta pelatihan dan peserta praktek kerja, dan melaksanakan rencana tersebut secara konsisten.
3. Peserta pelatihan diharuskan untuk mengikuti evaluasi teknik melalui dua ujian dalam bentuk teori dan keterampilan praktek yang relevan dengan teknologi, keterampilan, dan pengetahuan yang telah mereka peroleh, dan lulus dari ujian tersebut supaya dapat berubah status menjadi peserta praktek kerja dari peserta pelatihan.

**【Catatan 2】**

Peserta pelatihan dan peserta praktek kerja mendapatkan keamanan melalui hak-hak yang sah berdasarkan undang-undang Pengendalian Imigrasi, perburuhan, dan asuransi Jepang. Hal-hal ini ditetapkan dalam aturan PPI dan PPK. Detailnya adalah sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan harus mendapat jaminan melalui tindakan-tindakan yang sesuai di bawah Undang-Undang Pengendalian Imigrasi Jepang dan peraturan-peraturan lain mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, asuransi, bimbingan mengenai cara hidup di Jepang, dan tempat tinggal.
2. Peserta praktek kerja harus diperlakukan sebagai pekerja, dan hak-hak mereka harus dijamin sesuai dengan undang-undang perburuhan dan asuransi nasional, dan peraturan-peraturan tentang gaji, jam kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kompensasi kecelakaan, di samping hal-hal lainnya.

4) Perbedaan antara PPI dengan PPK

Tujuan untuk memperoleh teknologi, keterampilan, dan pengetahuan di Jepang adalah hal yang sama antara PPI dan PPK, namun ketentuan-ketentuan dan isinya berbeda. Adalah penting bahwa PPI dan PPK dilaksanakan dengan pemahaman penuh tentang perbedaan-perbedaan ini.

Peserta pelatihan untuk PPI sama dengan pelajar asing yang tinggal di Jepang dengan tujuan untuk “mempelajari” teknologi, keterampilan dan pengetahuan, dan mereka tidak

tinggal di Jepang untuk bekerja. Karena itu, undang-undang dan peraturan perburuhan tidak berlaku atas para peserta pelatihan ini, dan tindakan-tindakan perlindungan telah dibuat di bawah Undang-Undang dan peraturan Pengendalian Imigrasi.

Di lain pihak, peserta praktek kerja PPK adalah mantan peserta pelatihan yang telah memperoleh lebih dari tingkat teknologi, keterampilan, dan pengetahuan standar yang ditentukan setelah menyelesaikan masa PPI (biasanya satu tahun) dan memiliki kontrak hubungan kerja dengan organisasi yang melaksanakan PPK untuk mereka. Peserta praktek kerja memperoleh teknologi, keterampilan, dan pengetahuan dengan bekerja di lokasi produksi, dengan praktek kerja yang dirancang dengan tujuan untuk menciptakan “pembelajaran” melalui kerja. Dengan demikian, undang-undang perburuhan dan asuransi Jepang berlaku atas peserta praktek kerja.

Tabel: Perbandingan PPI dengan PPK

	PPI	PPK
1. Tugas dan kategori pekerjaan yang dapat diberikan	Sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan Pengendalian Imigrasi yang berlaku, tidak boleh pekerjaan yang sifatnya pengulangan.	Ke-62 kategori pekerjaan dan 114 jenis pekerjaan yang tercakup dalam Tes Keahlian Nasional dan tes-tes serupa lainnya.
2. Target tingkat keterampilan	Tingkat Dasar 2 Tes Keahlian Nasional (pada akhir tahun pertama periode pelatihan)	Tingkat 3 Tes Keahlian Nasional (pada akhir tahun kedua pelatihan praktek)
3. Tindakan-tindakan untuk memastikan perolehan keterampilan	Perancangan dan pelaksanaan Rencana Pelatihan.	Perancangan dan pelaksanaan Rencana Pelatihan Praktek Kerja
4. Status kependudukan yang disyaratkan	"Pelatihan"	"Kegiatan khusus"
5. Status pekerja	Trainee tidak memiliki status pekerja; tidak diizinkan untuk bekerja	Trainee praktek kerja diperlakukan sebagai pekerja.
6. Bekerja lembur dan bekerja pada hari libur reguler	Tidak diizinkan	Diizinkan
7. Tindakan perlindungan bagi orang asing	Perlindungan diterapkan sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Pengendalian Imigrasi	Perlindungan diterapkan sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Perburuhan
8. Kejelasan ketentuan dan persyaratan	Trainee dikirim "Surat Pemberitahuan Kondisi Pelatihan kepada Trainee" yang menetapkan jam pelatihan, tunjangan dan ketentuan-ketentuan serta persyaratan lainnya.	Trainee praktek kerja diberi kontrak kerja atau "Surat Pemberitahuan Kondisi Kerja bagi Trainee Praktek Kerja yang menetapkan ketentuan-ketentuan dan persyaratan kerja.
9. Jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi penerima	Trainee dibayar dengan tunjangan pelatihan untuk menutup biaya hidup mereka.	Trainee praktek kerja diberi upah berupa gaji untuk kerja yang telah mereka lakukan sebagai trainee praktek kerja.
10. Asuransi kecelakaan dan penyakit	Diwajibkan masuk asuransi swasta.	Diwajibkan masuk Program asuransi sosial nasional dan pekerja.

## (2) Peranan dan proyek JITCO

### 1) Peranan JITCO

Didirikan pada tahun 1991, *Japan International Training Cooperation Organization* (JITCO) (Organisasi Kerjasama Pelatihan Internasional Jepang) merupakan sebuah Badan Huleen kepentingan-umum yang bekerja di bawah yurisdiksi gabungan dari lima kementerian pemerintah Jepang: Kehakiman; Luar Negeri; Kesehatan, Perburuhan dan Kesejahteraan; Ekonomi, Perdagangan dan Industri; dan Pertanian, Infrastruktur dan Transportasi.

Tujuan utama JITCO adalah ikut membantu kelancaran dan ketepatan pelaksanaan Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK). Untuk itu, misinya adalah sebagai berikut:

- A. Memberikan pedoman dan nasihat mengenai pelaksanaan yang baik oleh organisasi penerima di Jepang (kelompok penerima, perusahaan penerima) yang ingin menerima atau telah menerima trainee dan trainee praktek kerja, dan juga kepada organisasi-organisasi pengirim dan perusahaan pengerah di negara lain.
- B. Memastikan terpenuhinya hak-hak hukum trainee dan trainee praktek kerja, dan juga menyediakan konseling untuk masalah-masalah pribadi.

- C. Memberikan dukungan total kepada organisasi-organisasi penerima, trainee, trainee praktek kerja dan organisasi pengirim untuk meningkatkan prestasi pelatihan dan pelatihan praktek kerja, yang merupakan tujuan dasar program-program itu.

## 2) Garis besar kegiatan JITCO

Untuk memenuhi peran yang diembannya, JITCO melakukan serangkaian kegiatan, seperti tercantum di bawah ini. Namun, kegiatan-kegiatan JITCO yang ditunjukkan di bawah ini hanyalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam tahun fiskal 2003. Yang dinyatakan di sini hanya judul-judulnya, sehingga pembaca dapat memahami kegiatan JITCO secara sistematis, namun isinya dijelaskan secara sedikit lebih terperinci dalam uraian tersendiri di bagian belakang, sesuai kebutuhan.

### Garis Besar Kegiatan JITCO

1. Menyelenggarakan konferensi, seminar, dan publisitas dan event-event berorientasi pendidikan lainnya bagi PPI dan PPK
  - (1) Menjadi tuan rumah dan sponsor untuk berbagai konferensi dan seminar
    - Rapat penjelasan reguler di markas besar JITCO
    - Seminar tentang usaha penerimaan trainee dari luar negeri (Kursus dasar bagi pelatihan berbasis asosiasi) (Kursus dasar bagi pelatihan berbasis perusahaan individu)
    - Rapat penjelasan di daerah-daerah
    - Konferensi bagi organisasi-organisasi dalam sektor konstruksi
    - Rapat dan konferensi penjelasan bagi organisasi dalam sektor pertanian, kehutanan, perikanan dan industri makanan
  - (2) Mempromosikan kegiatan-kegiatan yang terkait dengan publisitas
    - Penerbitan jurnal PR, Kakehashi
    - Penerbitan dan distribusi laporan resmi JITCO
    - Penyusunan dan rilis laporan bulanan, "Data Statistik Trainee dan Trainee Praktek Kerja Asing"
    - Distribusi berbagai pamflet
    - Penyebaran informasi melalui situs web Internet
2. Kegiatan luar negeri
  - (1) Menyelesaikan surat-surat perjanjian mengenai ikatan kerja sama antara JITCO dan pemerintah-pemerintah negara asing
  - (2) Mengerahkan komisi penyelidik ke luar negeri, dan melaksanakan konferensi dan forum reguler untuk bertukar pandangan dan gagasan
  - (3) Seminar bagi organisasi pengirim
  - (4) Bantuan dalam menyediakan informasi luar negeri bagi organisasi-organisasi penerima
3. Bantuan dalam hal keimigrasian dan prosedur yang terkait dengan kependudukan bagi trainee dan trainee praktek kerja
  - (1) Konsultasi yang terkait dengan penerimaan trainee
  - (2) Pemeriksaan berkas-berkas aplikasi sebelum penyerahan
  - (3) Bertindak sebagai agen untuk menyerahkan aplikasi/permohonan yang terkait dengan imigrasi dan kependudukan atas nama pemohon
4. Memfasilitasi trainee PPI untuk menjadi trainee praktek kerja PPK
  - (1) Konsultasi yang terkait dengan sistem PPK
  - (2) Menyediakan informasi yang terkait dengan praktek kerja; perkenalan dan layanan mediasi
  - (3) Promosi Sistem Evaluasi yang Disetujui oleh JITCO
  - (4) Pelaksanaan aplikasi penerimaan dan evaluasi ketika ditransfer ke PPK
    - Evaluasi prestasi pelatihan
    - Evaluasi Rencana Pelatihan Praktek Kerja

5. Pedoman mengenai penggunaan PPI dan PPK yang benar bagi organisasi-organisasi penerima
  - (1) Upaya-upaya untuk mempromosikan kesadaran yang lebih luas tentang Undang-Undang Pengendalian Imigrasi dan hukum serta peraturan perlindungan buruh
  - (2) Penyebaran (pedoman PPK), (Buku panduan manajemen dan persyaratan kerja bagi perusahaan yang mengikuti program pelatihan praktek kerja), dan (contoh kontrak trainee praktek kerja).
  - (3) Penyebaran (Pemberitahuan Ketentuan dan Tunjangan kepada Trainee) dan (Pemberitahuan Kepegawaian) bagi warga negara asing
  - (4) Perumusan dan penyebaran secara luas pedoman mengenai tunjangan pelatihan, gaji, dan biaya manajemen
  - (5) Survei dan panduan kondisi tinggal pada organisasi-organisasi penerima oleh konselor survei di seluruh negara
  - (6) Survei PPK dan kunjungan untuk bimbingan oleh pegawai perwakilan setempat
  - (7) Seminar mengenai tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan yang tepat bagi trainee dan trainee praktek kerja
  - (8) Pencegahan menghilangnya trainee dan trainee praktek kerja
6. Asuransi keselamatan dan kesehatan kerja; ganti rugi untuk kecelakaan, dll. bagi trainee dan trainee praktek kerja
  - (1) Penggalakkan inspeksi keselamatan dan kesehatan sukarela oleh organisasi-organisasi penerima sendiri
  - (2) Pelayanan konsultasi dan bantuan untuk meningkatkan keselamatan, kesehatan, dan kesehatan mental trainee dan trainee praktek kerja
  - (3) Penerbitan dan distribusi "Buku Pedoman Manajemen Kesehatan"
  - (4) PR untuk keselamatan dan kesehatan kerja, dan asuransi kecelakaan pekerja
  - (5) Bantuan untuk mendapatkan pembayaran tunjangan asuransi kecelakaan pekerja secara langsung/segera dan akurat
  - (6) Mendorong keikutsertaan pada asuransi yang menyeluruh bagi trainee dan trainee praktek kerja asing
  - (7) Seminar mengenai hubungan buruh-manajemen dan keselamatan dan kesehatan kerja
  - (8) Seminar mengenai kesehatan mental
7. Bantuan dalam hal konsultasi mengenai trainee dan trainee praktek kerja
  - (1) Distribusi "Buku Pegangan Trainee Praktek Kerja"
  - (2) Penyediaan informasi dalam bahasa ibu trainee dan trainee praktek kerja
  - (3) Penyediaan layanan konsultasi dalam bahasa ibu trainee dan trainee praktek kerja
  - (4) Konferensi dengan bahasa ibu di kota-kota setempat
8. Dukungan untuk meningkatkan kinerja trainee dan trainee praktek kerja
  - (1) Penyusunan dan promosi teks dan bahan pengajaran yang terkait dengan PPI dan PPK
  - (2) Dukungan pendidikan bahasa Jepang bagi trainee
  - (3) Seminar bagi instruktur pelatihan kerja dan mengenai bahasa Jepang
  - (4) Pensponsoran kontes esai dalam bahasa Jepang untuk trainee dan trainee praktek kerja
9. Bantuan dengan layanan pemulangan dan tindak-lanjut pasca-pemulangan bagi trainee dan trainee praktek kerja
  - (1) Bantuan pemulangan bagi trainee dan trainee praktek kerja
  - (2) Penerbitan sertifikat kelulusan PPK
  - (3) Layanan tindak-lanjut pasca-pemulangan
10. Penggalakkan survei dan penelitian mengenai PPI dan PPK

3) Nomor kontak, alamat e-mail dan situs web JITCO

Nomor kontak, alamat e-mail dan situs web adalah sebagai berikut.

TEL: +81 (0)3-3233-0571 (Nomor utama)  
+81 (0)3-3233-0998 (Dept. Internasional)  
FAKS: +81 (0)3-3233-0579  
Situs web: <http://www.jitco.or.jp/>  
E-mail: [kouhou@jitco.or.jp](mailto:kouhou@jitco.or.jp)

## 2. Memahami Studi Fisibilitas dan Keseluruhan Proses Menggunakan Program ini

### (1) Pertimbangan pentingnya penggunaan program

Setelah memahami isi PPI dan PPK yang dijelaskan dalam bab pertama buku ini, "Memahami Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) dan Penggunaannya," organisasi-organisasi yang ingin mengirimkan trainee dan trainee praktek kerja diwajibkan untuk mempertimbangkan pentingnya penggunaan praktis program ini; apakah program ini sesuai dengan situasi yang dihadapi organisasi tersebut dan akan memberikan hasil yang ditetapkan atau tidak, dengan memperhitungkan baik kebutuhan akan pengembangan lebih jauh maupun situasi saat ini dalam lingkungan industri di masing-masing negara. Adalah penting untuk mengambil pertimbangan dari sudut pandang menggunakan program ini untuk industri dan bagi pengembangan sumber daya manusia. Kedalaman pemahaman pada tahap ini memegang kunci bagi keberhasilan proyek-proyek ini yang terkait dengan PPI dan PPK. Salah satu hal yang terpenting adalah membuat program ini berguna melalui pemahaman fundamental bahwa program ini tidak seharusnya digunakan untuk mengirim atau menerima tenaga buruh kasar, dan bahwa trainee dan trainee praktek kerja yang telah menyelesaikan program harus memberikan sumbangsih dalam mengembangkan industri dan perusahaan penerah di negara asal mereka sambil sekaligus menerapkan pengetahuan yang telah mereka peroleh untuk memperbaiki kehidupan kerja mereka sendiri. Organisasi-organisasi itu harus menyadari fakta bahwa trainee dan trainee praktek kerja diharapkan untuk mendemonstrasikan teknologi, keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka peroleh bagi negara mereka setelah mereka menyelesaikan program yang berlangsung sampai tiga tahun. Secara khusus, mereka harus mempelajari "beragam pengetahuan yang luas mengenai proses produksi," dan "aturan, manajemen waktu, perilaku dan kebiasaan di tempat kerja (mengorganisir, merapikan, membersihkan, meningkatkan kesadaran kesehatan/sanitasi sendiri dan mematuhi disiplin), semangat kerja dan hal-hal lain" yang dipraktekkan dalam perusahaan-perusahaan Jepang.

### (2) Penyelidikan mengenai kemungkinan dan efektivitas pengiriman

Organisasi-organisasi yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja perlu melakukan pemeriksaan dan survei setelah mempertimbangkan pentingnya penggunaan program ini untuk terlebih dahulu menyelidiki kemungkinan dan efektivitas program ini yang sesungguhnya. Hal-hal utama yang perlu diperiksa adalah seperti di bawah ini.

#### 1) Memahami jenis-jenis industri dan kategori pekerjaan yang memperbolehkan pengiriman trainee:

Saat ini ada beberapa jenis kategori pekerjaan yang tidak memenuhi ketentuan untuk pelatihan di Jepang, dan selain itu, ada batas untuk jenis-jenis kategori pekerjaan yang trainee PPI-nya dapat melanjutkan ke PPK; 62 jenis kategori pekerjaan dan 114 jenis pekerjaan (sejak 1 April 2006), sehingga organisasi-organisasi yang ingin mengirim peserta perlu memeriksa kesesuaian jenis dan kategori pekerjaannya. Dalam kasus-kasus ini, penting untuk memeriksa apakah karir dan kemampuan calon trainee dan trainee praktek kerja cocok dengan jenis industri dan kategori pekerjaan dalam PPI dan PPK yang dilaksanakan oleh organisasi penerima di Jepang. Apabila ada ketidakcocokan sejak awal, tidak hanya hasil PPI dan PPK tidak akan dapat diharapkan, namun masalah juga dapat muncul.

#### 2) Survei perizinan dan prosedur yang diperlukan untuk pengiriman

Organisasi-organisasi yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja perlu memeriksa hukum dan peraturan di negara mereka masing-masing untuk mengetahui perizinan dan prosedur apa saja yang perlu diikuti untuk mengirim pekerja ke perusahaan penerah sebagai trainee dan trainee praktek kerja. Selain itu, juga penting untuk memperoleh visa dan status kependudukan

"pelatihan" di bawah hukum Jepang saat trainee memasuki Jepang. Lebih dari itu, bagi trainee-trainee yang akan melanjutkan latihan teknologi dan keterampilan sebagai trainee praktek kerja, mereka perlu memperoleh izin untuk mengubah status kependudukan mereka menjadi "kegiatan khusus." Organisasi-organisasi yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja harus melaksanakan prosedur-prosedur ini dengan bekerja sama dengan organisasi-organisasi penerima di Jepang, sehingga perlu juga mempelajari apa yang akan terjadi di Jepang sebelum pengiriman dilakukan.

3) Pertimbangan mengenai pemanfaatan praktis trainee dan trainee praktek kerja setelah mereka pulang ke negara asal mereka

Organisasi-organisasi yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja, terutama perusahaan-perusahaan yang akan mengirim pekerja mereka sendiri, penting juga untuk mempertimbangkan bagaimana memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan teknis trainee dan trainee praktek kerja yang telah kembali ke dalam organisasi mereka sendiri. Apabila trainee dan trainee praktek kerja memiliki tujuan yang jelas, mereka akan memperoleh antusiasme yang lebih tinggi untuk mengikuti pelatihan dan pelatihan praktek kerja di Jepang, sehingga pelatihan diharapkan dapat berlangsung secara lebih efektif.

4) Penelitian secara bekerja sama dengan organisasi-organisasi penerima yang dapat dipercaya

Organisasi-organisasi yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja tidak boleh lalai untuk mengorganisir hubungan kerja sama dengan organisasi-organisasi penerima di Jepang guna membuat PPI dan PPK lebih efektif selama masa tinggal maksimum tiga tahun. Sangatlah penting untuk melaksanakan pemeriksaan dan memilih organisasi-organisasi penerima yang dapat dipercaya dengan memperhatikan struktur penerimaan Jepang, industri yang layak dan jenis-jenis kategori pekerjaan untuk program tersebut, kisaran jumlah peserta yang diterima, jumlah perusahaan anggota untuk penerimaan yang dikelola asosiasi, dan hal-hal yang terkait lainnya.

5) Pemeriksaan struktur pengirim

Hal ini tertulis di Bab 3, "Penetapan Peran dan Struktur untuk Organisasi Pengirim," yang ini merangkum semua poin penting yang terkait dengan pengiriman, seperti pendidikan pendahuluan (pendidikan pra keberangkatan), perhatian terhadap trainee/trainee praktek kerja selagi mereka berada di Jepang, dan keluarga mereka yang tinggal di negara asal mereka, tindakan-tindakan yang harus diambil saat timbul masalah, dan tindak-lanjut setelah pulang ke negara asal. Trainee dan trainee praktek kerja direncanakan untuk tinggal di Jepang paling lama tiga tahun, sehingga organisasi pengirim harus melaksanakan banyak tugas penting, seperti perhatian selama mereka tinggal di Jepang itu. Hal-hal ini perlu dipertimbangkan secara terperinci.

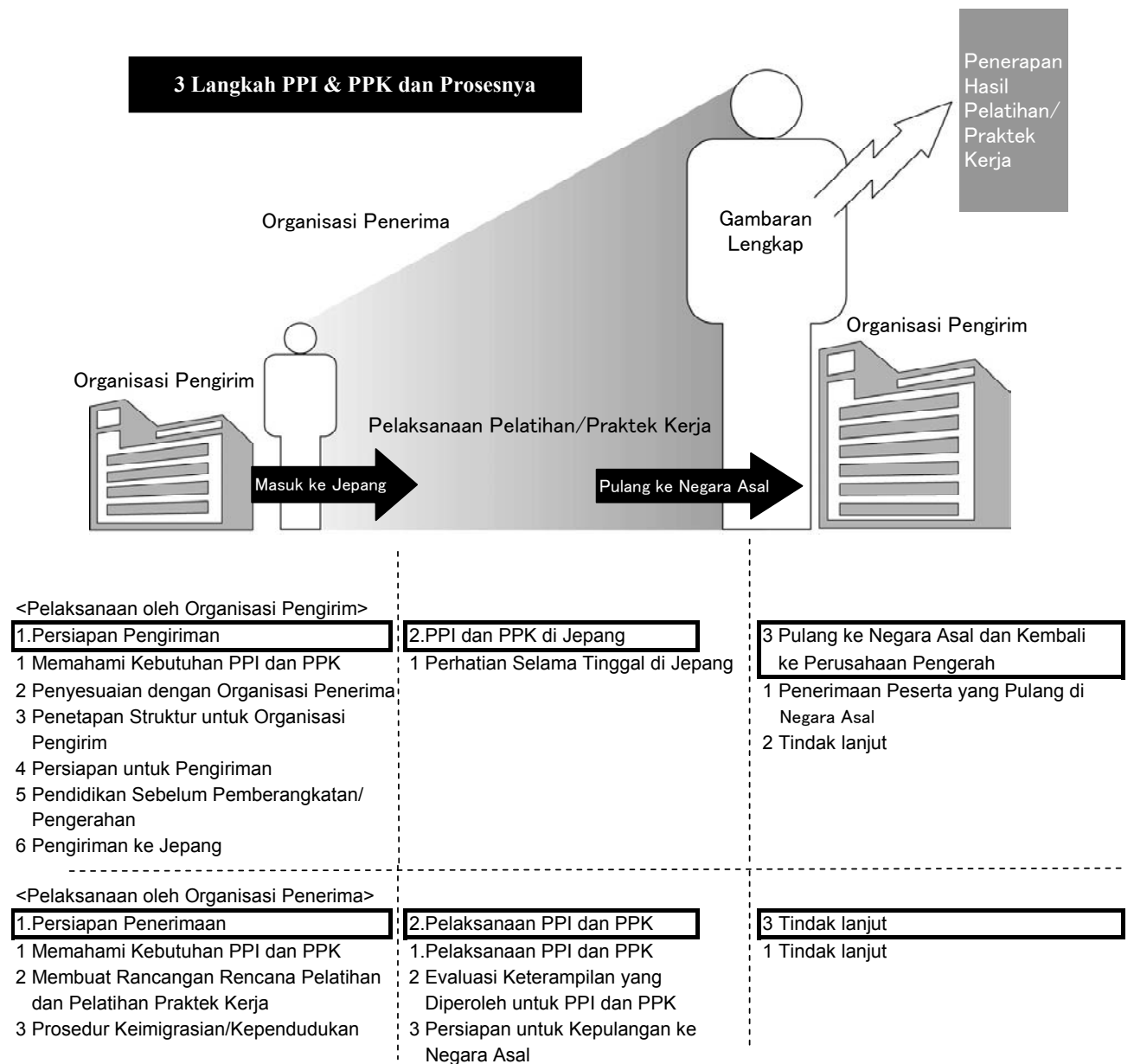
6). Pertimbangan-pertimbangan yang terkait dengan biaya pengiriman

Organisasi-organisasi yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja perlu mempertimbangkan kemungkinan efektivitas penggunaan program, yaitu, melaksanakan suatu perbandingan efektivitas biaya, selain menghitung jumlah total biayanya. Biaya pengiriman tergantung pada kisaran tugas dan peran yang dipegang oleh organisasi penerima, sehingga hal-hal ini perlu dinegosiasikan dengan organisasi penerima. Menempatkan beban yang terlalu berat atau tidak perlu di pundak trainee dan trainee praktek kerja, dan memberikan beban yang berlebihan sehingga program ini menjadi terdistorsi (berubah bentuk), adalah bertentangan

dengan tujuan program ini.

- (3) Memahami keseluruhan proses mulai dari persiapan pengiriman sampai penerimaan trainee dan trainee praktek kerja yang pulang, sampai tindak lanjut

Organisasi-organisasi yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja perlu memperhitungkan keseluruhan proses mulai dari persiapan pengiriman sampai penerimaan trainee dan trainee praktek kerja yang pulang hingga tindak lanjut ketika mengirimkan mereka. Masing-masing negara mungkin dipengaruhi oleh poin-poin yang berbeda. Sebagai acuan, bagan berikut ini memperlihatkan aliran dan skenario hal-hal pokok yang terjadi ketika mengirimkan trainee dan trainee praktek kerja.



### **3. Penetapan Peran dan Struktur untuk Organisasi Pengirim**

#### **(1) Peranan dan tanggung jawab organisasi pengirim**

Peranan organisasi pengirim adalah untuk menyelesaikan segala jenis tugas pokok sehingga, di bawah bimbingan dan pengawasan pemerintah negara yang sesuai, Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) dapat dilaksanakan secara lancar dan akurat sesuai dengan kerangka kerja dasarnya (lihat bab 4 di bawah ini: "Perizinan dan Petunjuk dari Pemerintah Negara-negara Pengirim") yang dikonfirmasi dalam Catatan Diskusi (R/D) antara JITCO di Jepang dengan organisasi pemerintahan yang relevan di negara yang terkait. (Selanjutnya disebut: "organisasi-organisasi pemerintah yang terkait di negara-negara pengirim").

Peran dan tanggung jawab yang konkrit telah diputuskan oleh konferensi-konferensi dan kontrak-kontrak dengan berbagai kelompok dan perusahaan penerima di Jepang. Terkait dengan pekerjaan mengirimkan trainee dan trainee praktek kerja, penting bagi organisasi pengirim secara umum menggalakkan hal-hal berikut ini.

- 1) Secara menyeluruh memahami garis besar dan tujuan program dan keseluruhan proses mulai dari persiapan pengiriman hingga penerimaan peserta yang pulang, hingga tindak lanjut seperti yang diuraikan dalam buku ini: 1. "Memahami Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) dan Penggunaannya" dan 2. "Memahami Studi Fisibilitas dan Keseluruhan Proses Menggunakan Program ini."
- 2) Melalui konferensi dengan organisasi-organisasi penerima di Jepang, memahami seluruh perincian kebutuhan dan tuntutan mereka, dan juga mengambil berbagai upaya untuk membuat trainee dan trainee praktek kerja memahami segala sesuatunya dengan baik sebelum keberangkatan. Mencapai kesesuaian yang tertinggi antara keinginan dan persyaratan dari trainee dan trainee praktek kerja, dan perusahaan-perusahaan penerima.
- 3) Melaksanakan pemilihan calon yang tepat yang sesuai untuk PPI dan PPK, dan secara akurat melaksanakan semua jenis pekerjaan yang diuraikan dalam bab berikut ini: 5. "Persiapan Pengiriman," 6. "Pendidikan Pendahuluan untuk Calon Trainee dan Trainee Praktek Kerja" dan 7. "Mengirimkan Calon Trainee dan Trainee Praktek Kerja ke Jepang."
- 4) Seperti diuraikan dalam bab: 8. "Perhatian Terhadap Trainee dan Trainee Praktek Kerja di Jepang," memantau apakah trainee dan trainee praktek kerja yang telah dikirim ke Jepang dapat secara mantap mencapai tujuan mereka yang diharapkan, apakah mereka telah menjalani hidup yang sehat secara mental dan fisik di lingkungan yang asing, dan juga apakah mereka bisa mempertahankan hubungan yang baik dengan keluarga mereka sementara mereka berada di tempat yang jauh.
- 5) Sesuai dengan tujuan program di atas 1), berusaha untuk menerima dan mengambil tindak lanjut setelah trainee dan trainee praktek kerja kembali ke negara asal mereka seperti yang digambarkan bab: 9 "Kembalinya Trainee dan Trainee Praktek Kerja ke Negara Asal Mereka" dan 10 "Tindak Lanjut" sehingga mereka dapat ikut memberikan sumbangsih pada pembangunan industri di negara mereka dengan memanfaatkan keterampilan yang telah mereka peroleh.

#### **(2) Penetapan struktur untuk organisasi pengirim**

Dalam kaitannya dengan peranan yang disebutkan di atas, organisasi-organisasi pengirim perlu mempersiapkan dan menyusun struktur yang baik dan akurat agar pekerjaan pengiriman dapat terlaksana dengan baik, terutama dalam poin-poin di bawah ini, dengan mematuhi hukum dan peraturan yang sesuai, dan pedoman organisasi pemerintah yang terkait di negara-negara pengirim.

##### **1) Pengkajian Sistem**

Kelompok-kelompok yang ingin mengirim trainee dan trainee praktek kerja harus mengkaji sistem pengiriman ini, dan mendapatkan pedoman, pengawasan, izin dan lain-lain dari instansi pemerintahan yang sesuai di negara-negara pengirim.

- 2) Persiapan bagi persetujuan organisasi pengirim dan poin-poin pengiriman  
Organisasi yang ingin mengirimkan trainee dan trainee praktek kerja harus dengan jelas menyetujui pasal-pasal dan kisaran pekerjaan pengiriman dalam perjanjian dan poin-poin mereka.
- 3) Membentuk kantor yang tersendiri  
Organisasi-organisasi yang ingin mengirimkan trainee dan trainee praktek kerja harus mendirikan sebuah kantor atau ruang yang terpisah yang secara khusus menangani kegiatan pengiriman, apabila organisasi itu melaksanakan pekerjaan lain (pelayanan-pelayanan yang terkait dengan pengerahan atau perdagangan sumber daya manusia secara umum dll.).
- 4) Menempatkan staf penuh-waktu dan staf yang tinggal di Jepang  
Organisasi pengirim diwajibkan untuk menempatkan staf penuh waktu untuk melaksanakan pekerjaan pengiriman secara akurat dan lancar sebelum pengiriman dilakukan. Selain itu, sebisa mungkin organisasi pengirim sebaiknya menenipatiian staf yang akan tinggal di Jepang untuk memberikan dukungan dalam memecahkan masalah dan kesulitan yang dihadapi trainee dan trainee praktek kerja, dan untuk menjaga kelancaran komunikasi dengan organisasi penerima. Namun demikian, apabila penempatan staf di Jepang sulit untuk dilakukan, melakukan perjalanan resmi secara berkala ke Jepang juga merupakan metode yang efektif.

#### 4. Perizinan oleh dan Petunjuk dari Pemerintah Negara-negara Pengirim

- (1) Perjanjian antara organisasi-organisasi pemerintah yang terkait di negara pengirim dengan JITCO  
Organisasi pemerintah yang terkait di negara-negara pengirim dan JITCO telah memiliki janji untuk bekerja bersama untuk secara efektif mengembangkan program-program ini. Isi perjanjian kerja sama ini dikonfirmasi dalam Catatan Diskusi (R/D).
- (2) Konferensi reguler antara organisasi-organisasi pemerintah yang terkait di negara-negara pengirim dengan JITCO  
Berdasarkan R/D antara JITCO dan organisasi pemerintah yang relevan di negara-negara pengirim, JITCO mengadakan konferensi secara reguler untuk melakukan pertukaran informasi dan pendapat mengenai hal-hal dan persoalan-persoalan yang masih belum terselesaikan antara negara pengirim dan Jepang guna mengusahakan pemecahan persoalan operasional dan manajemen dan meningkatkan hasil program dengan bekerja sama satu sama lain.  
Selain itu, melalui kerja sama dengan organisasi-organisasi pemerintah yang terkait di negara-negara pengirim, JITCO menyelenggarakan seminar di negara-negara pengirim bagi organisasi-organisasi pengirim sesuai dengan kebutuhan yang muncul, dengan tujuan untuk mengembangkan operasi yang sesuai dan memastikan tersebarnya pengetahuan secara luas dan lengkap.
- (3) Perizinan oleh dan bimbingan dari organisasi-organisasi pemerintah yang sesuai di negara-negara pengirim  
Karena mereka berada di posisi yang paling tepat untuk memandu dan menginspeksi kegiatan-kegiatan pengiriman trainee dan trainee praktek kerja, organisasi-organisasi pemerintahan yang terkait di negara-negara pengirim harus memastikan kelayakan organisasi-organisasi yang mengirimkan peserta. Karena mereka memberikan perizinan kepada organisasi-organisasi pengirim, mereka juga menghubungi JITCO untuk menyampaikan organisasi mana saja yang telah diizinkan oleh organisasi pemerintah sebagai organisasi yang layak.
- (4) Pelaporan kepada organisasi-organisasi pemerintah yang sesuai di negara-negara pengirim  
Organisasi-organisasi pengirim harus melaporkan status pengiriman trainee dan trainee praktek kerja secara teratur, berdasarkan bimbingan dari organisasi pemerintah yang terkait di negara-negara pengirim, dan juga, organisasi pengirim harus segera melapor ketika muncul masalah dan kesulitan dengan trainee dan trainee praktek kerja, dan meminta nasihat dan bimbingan yang sesuai dari organisasi pemerintah.

[Catatan]

Di antara organisasi-organisasi pengirim ada beberapa yang melakukan kegiatan pengiriman sendiri, tanpa izin dari organisasi pemerintah yang terkait di negara pengirim, dan bila mereka tetap melakukan operasi tanpa perizinan; 1). Mereka tidak akan dapat menerima informasi yang sesuai secara tepat waktu mengenai trainee dan trainee praktek kerja, dan 2). Mereka tidak dapat meminta nasihat dan bimbingan yang sesuai, sehingga perbaikan tidak akan dapat tercapai, dan, pada akhirnya, pengiriman tidak dapat dilakukan saat muncul masalah pengiriman dan organisasi penerima tidak dapat menerima trainee. Karena itu, organisasi-organisasi seperti itu didesak untuk mengambil segala upaya untuk memperoleh perizinan.

## 5. Persiapan untuk Pengiriman

### (1) Negosiasi dengan organisasi penerima di Jepang

#### 1) Pemilihan organisasi penerima

Pelatihan berbasis perusahaan individual memiliki hubungan afiliasi atau hubungan secara langsung dengan perusahaan-perusahaan penerima di Jepang. Jadi keterangan di bawah ini adalah untuk pelatihan berbasis asosiasi. Hal-hal berikut ini perlu selalu diingat.

Poin yang pertama adalah apakah kelompok penerima memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang program-program ini. Misalnya, apakah organisasi penerima memperoleh informasi yang tepat mengenai Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) melalui seminar-seminar yang diselenggarakan oleh JITCO, dan bahan-bahan pengajaran. Dengan kata lain, perlu dipastikan apakah kelompok-kelompok penerima memiliki antusiasme terhadap pengembangan manusia dan sikap yang tulus untuk memberikan sumbangsih internasional melalui alih teknologi dan keterampilan, yang merupakan tujuan dari program ini. Kelompok-kelompok penerima yang menganggap peranan kelompok penerima dalam program ini adalah untuk mengerahkan pekerja demi memperoleh keuntungan sebaiknya dihindari.

Poin yang kedua adalah apakah sistem pengawasan di dalam kelompok-kelompok penerima telah dipersiapkan atau belum. Secara konkret, ini berarti apakah kegiatan-kegiatan menerima trainee telah dituliskan di dalam akta perusahaan, apakah jumlah orang yang tersedia mencukupi untuk melaksanakan PPI dan PPK, apakah ada staf yang secara khusus dialokasikan untuk tugas-tugas ini, dan apakah semua kondisi penerimaan yang dipersyaratkan oleh hukum dan peraturan terpenuhi (instruktur pelatihan, pembimbing kehidupan, keikutsertaan dalam asuransi ganti rugi bagi trainee, akomodasi, dll.). Sebaiknya daftar pemeriksaan dipersiapkan untuk memastikan hal-hal seperti itu. Peranan utama kelompok-kelompok penerima adalah untuk mengawasi (menasihati dan mengawasi) perusahaan-perusahaan penerima dan organisasi-organisasi serupa, sehingga adalah penting bagi organisasi pengirim untuk mengetahui apakah kelompok penerima telah menyusun sebuah sistem yang memungkinkannya memberikan nasihat dan mengawasi masing-masing perusahaan penerima yang berafiliasi dengannya melalui berbagai upaya guna memastikan bahwa perusahaan-perusahaan penerima benar-benar mendapat informasi yang lengkap mengenai program-program ini dan memahami struktur pelaksanaan masing-masing perusahaan penerima. Juga penting untuk mengetahui apakah kelompok penerima benar-benar memberikan nasihat dan mengawasi perusahaan-perusahaan penerima dengan benar, yaitu bilamana kelompok penerima telah memiliki pengalaman menerima trainee. Secara khusus, haruslah dipastikan apakah kelompok-kelompok penerima yang menjalankan beragam jenis bisnis atau layanan dalam kisaran bidang yang luas mampu untuk menempatkan staf khusus bagi program-program ini untuk setiap kategori pekerjaan dan lokasi, dan juga mampu untuk melakukan inspeksi dan pelaporan secara akurat. Selain itu, bila mungkin, organisasi-organisasi pengirim harus pula menanyakan jenis-jenis usaha/bisnis, kondisi manajemen, peralatan dan tingkat teknologi yang dikuasai perusahaan-perusahaan afiliasinya, dan memeriksa ada-tidaknya karyawan ilegal di dalamnya dan apakah salah satu tujuan pelatihan ini hanyalah untuk memperoleh tenaga buruh. Kemudian, organisasi pengirim harus menilai, berdasarkan seluruh informasi ini, apakah mungkin dalam situasi itu untuk melaksanakan pelatihan yang berarti.

#### 2) Perjanjian dengan organisasi penerima

Setelah sebuah organisasi penerima dipilih, berbagai hal harus didiskusikan antara masing-masing organisasi pengirim dengan organisasi penerima: semua perjanjian dan peraturan yang harus dipatuhi oleh organisasi penerima dan pengirim, dan trainee serta trainee praktek kerja, tugas-tugas

yang harus mereka lakukan, dan biaya-biaya yang harus dibayar oleh setiap pihak dan hal-hal serupa lainnya.

Selain hal-hal mendasar di atas, kontrak yang dibuat juga harus menyatakan waktu pelaksanaan, metode untuk memilih trainee, jumlah trainee, ketentuan pendidikan pendahuluan (pendidikan sebelumnya), rencana konkrit seperti tindakan-tindakan yang harus diambil apabila ada masalah, dan hal-hal praktis seperti meneruskan dokumen-dokumen yang sangat dibutuhkan untuk aplikasi. Organisasi pengirim perlu memutuskan jadwal waktu sampai dengan dimulainya pelatihan, dan menyesuaikan persiapannya dengan bekerja sama secara efisien dengan organisasi-organisasi penerima.

3) Kontrak dengan organisasi penerima (Termasuk pembagian biaya seperti biaya-biaya manajemen pengiriman).

Organisasi pengirim membuat kontrak bilateral atau perjanjian-perjanjian lainnya dengan organisasi penerima berdasarkan hasil konferensi. Kontrak ini merupakan fondasi bagi PPI dan PPK, dan semua hal yang fundamental harus diatur di dalamnya. Apakah semua hal yang diperlukan telah dimasukkan dalam kontrak atau perjanjian haruslah diperiksa bersama organisasi penerima: tujuan dan sasaran program-program ini, isi PPI dan PPK, lama kedua program ini, ketentuan pendidikan pendahuluan, pembagian biaya, tunjangan bagi PPI dan gaji bagi PPK, dan pelarangan pemotongan biaya manajemen pengiriman dari tunjangan/gaji, dan hal-hal yang diperlukan yang diatur dalam ordinansi kementerian standar dari Kementerian Kehakiman (Ordinansi Kementerian untuk Menetapkan Kriteria Sesuai dengan Pasal 7, Paragraf 1, Ayat 2 Undang-Undang Pengendalian Imigrasi) dan pemberitahuan-pemberitahuan yang terkait, pedoman yang diterbitkan oleh Kementerian Kehakiman (Panduan tentang Tata Cara Masuk dan Pengaturan Kependudukan bagi Trainee dan Trainee Praktek Kerja) dan pedoman JITCO (Pedoman tentang Tunjangan Pelatihan, Gaji, dan Biaya Manajemen Selama Pelatihan dan Pelatihan Praktek Kerja).

JITCO telah mempersiapkan contoh kontrak berikut ini, dan dapat digunakan secara bebas sebagai acuan. Isi nyata contoh ini disebutkan dalam "Pedoman mengenai Program Pelatihan Industri dan Pelatihan Praktek Kerja".

Perjanjian Mengenai Pelatihan Warga Negara Asing

(Contoh Perjanjian bagi Warga Negara Asing yang Memasuki Jepang Hanya Untuk Tujuan Pelatihan)

1. Tujuan
2. Periode pelatihan
3. Masa tinggal
4. Metode pelatihan
5. Instruktur pelatihan dan pembimbing kehidupan
6. Ketentuan bagi trainee
7. Metode pemilihan trainee
8. Ketentuan dan tunjangan trainee
9. Peran dan kewajiban organisasi pengirim
10. Peran dan kewajiban organisasi penerima utama
11. Perincian biaya manajemen pengiriman
12. Perincian biaya manajemen penerimaan
13. Pembagian biaya
14. Penanganan biaya manajemen pengiriman
15. Kepatuhan penuh pada kewajiban oleh trainee

16. Pemberhentian pelatihan
17. Kepulangan sementara trainee
18. Tindakan penanggulangan terhadap kecelakaan, tindak kejahatan, dan larinya trainee
19. Nota kesepakatan tambahan bagi perjanjian pelatihan
20. Penafsiran perjanjian
21. Penyelesaian sengketa
22. Efek perjanjian ini
23. Pemberhentian perjanjian

#### Perjanjian Mengenai Pelatihan dan Pelatihan Praktek Kerja

(Contoh Perjanjian bagi Warga Negara Asing yang Memasuki Jepang untuk Pelatihan dengan Rencana Transfer ke Pelatihan Praktek Kerja)

1. Tujuan
2. Masa tinggal
3. Metode pelatihan
4. Metode pelatihan praktek kerja
5. Instruktur pelatihan dan pelatihan praktek kerja dan pembimbing kehidupan
6. Ketentuan bagi trainee
7. Metode pemilihan trainee
8. Ketentuan dan tunjangan bagi trainee dan trainee praktek kerja
9. Peran dan kewajiban organisasi pengirim
10. Peran dan kewajiban organisasi penerima utama
11. Perincian biaya manajemen pengiriman
12. Perincian biaya manajemen penerimaan
13. Pembagian biaya
14. Penanganan biaya manajemen pengiriman
15. Kepatuhan penuh pada kewajiban oleh trainee dan trainee praktek kerja
16. Pemberhentian pelatihan atau pelatihan praktek kerja
17. Kepulangan sementara trainee
18. Tindakan penanggulangan terhadap kecelakaan, tindak kejahatan, dan pelarian trainee
19. Nota kesepakatan tambahan untuk perjanjian mengenai pelatihan dan pelatihan praktek kerja
20. Penafsiran perjanjian
21. Penyelesaian sengketa
22. Efek perjanjian ini
23. Pemberhentian perjanjian

[Catatan]

Dokumen-dokumen yang terkait dengan kontrak antara organisasi pengirim dan penerima diserahkan kepada Dinas Imigrasi Regional di Jepang melalui organisasi penerima. Namun, ada kasus-kasus di mana kedua belah pihak membuat kontrak ganda yang terkait dengan tunjangan pelatihan dan biaya manajemen pengiriman, dan menyerahkan hanya salah satu kontrak. Tindakan seperti ini menyebabkan timbulnya eksploitasi pada tunjangan pelatihan dan aliran dana yang patut dipertanyakan, dan ini seharusnya tidak boleh dilakukan. Bila tindakan-tindakan seperti ini diketahui dan diakui sebagai perilaku yang tidak layak oleh Dinas Imigrasi, penerimaan di Jepang akan dibatalkan atau ditangguhkan selama tiga tahun, sehingga pastikanlah bahwa hal ini selalu diingat.

(2) Pemilihan perusahaan pengerah

1) Perekrutan perusahaan pengerah

Secara umum, ada dua metode untuk merekrut calon trainee dan trainee praktek kerja. Yang pertama adalah merekrut calon secara langsung dan kemudian menghubungi perusahaan-perusahaan tempat calon-calon potensial bekerja. Metode lainnya adalah memilih perusahaan-perusahaannya terlebih dahulu dan membuat kontrak, lalu meminta perusahaan-perusahaan itu mengerahkan pekerja mereka sebagai trainee dan trainee praktek kerja setelah mempertimbangkan jumlah orang yang berusia tertentu, riwayat pendidikan, pengalaman kerja dan hal-hal serupa lainnya.

Cara yang pertama memiliki keunggulan bisa mengumpulkan sejumlah besar orang dengan pengalaman kerja yang beragam dari berbagai bidang yang luas, namun, sebaliknya, ada pula hal yang dapat dikuatirkan dari cara ini yaitu bahwa orang yang melamar menggunakan riwayat karir dan pengalaman kerja palsu dapat terbawa, dan ada satu titik lemah bahwa sistem ini tidak bisa memastikan terlaksananya program dengan baik.

Kemudian, dalam cara yang ke dua, organisasi pengirim dapat meneliti dan memilih perusahaan pengerah dengan cermat, dan perusahaan-perusahaan ini dapat memilih calon di antara karyawan-karyawannya. Calon-calon ini dapat diharapkan untuk memiliki referensi yang baik dan pengalaman kerja yang mencukupi.

Organisasi pengirim disarankan untuk sedapat mungkin merekrut perusahaan pengerah dengan cara ke dua ini.

2) Memeriksa ketentuan kualifikasi untuk perusahaan pengerah

Ketika memilih perusahaan pengerah, organisasi pengirim harus memperhatikan fakta bahwa PPI dan PPK yang dilakukan di Jepang menetapkan kewajiban bahwa trainee dan trainee praktek kerja harus kembali ke tempat kerja mereka semula setelah pulang ke negara asal sehingga keterampilan mereka yang telah meningkat dapat dimanfaatkan. Dengan kata lain, harus dipastikan terlebih dahulu bahwa perusahaan pengerah sepenuhnya memahami dan mengizinkan pengiriman dan penerimaan trainee. Selain itu, organisasi pengirim harus mengingat bahwa calon trainee dan trainee praktek kerja yang diharapkan untuk mengikuti pelatihan kerja praktek diharuskan untuk sudah memilih pengalaman yang sesuai dengan tugas-tugas dan operasi yang ada di dalam PPI dan PPK.

3) Pemilihan perusahaan pengerah

Organisasi pengirim harus memilih perusahaan pengerah yang kondisi keuangannya sehat dengan prestasi manajemen yang baik dan tidak menghadapi risiko kebangkrutan agar memenuhi ketentuan yang disebutkan di atas. Khususnya: 1. Kualitas manajemen yang sehat 2. Kinerja manajemen yang

baik, 3. Perusahaan yang memiliki staf dengan referensi pribadi yang baik, dan 4. Kesesuaian dengan jenis pekerjaan untuk program-program ini merupakan faktor yang penting. Organisasi pengirim harus memperhatikan hal-hal ini dan memilih perusahaan pengerah dengan kehati-hatian ekstra.

#### 4) Kontrak dengan perusahaan pengerah

Penting bagi organisasi pengirim untuk membuat perusahaan-perusahaan pengerah sepenuhnya memahami PPI dan PPK yang dilaksanakan di Jepang. Organisasi pengirim juga harus memastikan pekerja macam apa yang mereka ingin tingkatkan keterampilannya dan kembali ke tempat kerja mereka, dan apa yang mereka inginkan untuk dipelajari oleh para trainee, dan kemudian meminta perusahaan pengerah mengirimkan calon-calon trainee dan trainee praktek kerja yang sesuai. Selain prosedur perekrutan dan pemilihan seperti itu, organisasi pengirim perlu memberikan pendidikan pendahuluan kepada trainee dan trainee praktek kerja sehingga akan membutuhkan sejumlah biaya tertentu. Dalam kaitannya dengan hal ini, organisasi pengirim harus melakukan diskusi yang menyeluruh dengan perusahaan pengerah tentang oleh siapa dan dengan cara bagaimana biaya-biaya ini akan ditutup, dan kemudian membuat kontrak. Apabila kontrak dibuat secara kurang jelas, seperti hanya dengan janji-janji lisan dan tanpa dokumen, masalah dapat muncul di kemudian hari. Sebaiknya ditetapkan dengan jelas biaya-biaya mana yang harus dibayar oleh organisasi penerima di Jepang, dan biaya-biaya mana yang harus dibayar oleh organisasi pengirim dan perusahaan pengerah, dan kemudian membuat semua poin ini ditetapkan di dalam dokumen kontrak.

#### (3) Memilih calon trainee dan trainee praktek kerja

Sifat-sifat orang yang dikirim oleh organisasi pengirim ke Jepang memiliki efek yang penting pada hasil PPI dan PPK di masa mendatang. Meskipun kelompok dan perusahaan-perusahaan penerima di Jepang berusaha untuk menerapkan pelatihan dan pelatihan praktek kerja yang sesuai, hasil yang baik tidak akan dapat diharapkan bila sifat dan antusiasme para trainee dan trainee praktek kerjanya tidak cukup kuat.

##### 1) Perekrutan calon trainee dan trainee praktek kerja

Organisasi pengirim perlu mengetahui orang macam apa yang diinginkan dengan berdiskusi dengan kelompok-kelompok dan perusahaan-perusahaan penerima di Jepang. Misalnya, perekrutan yang terfokus akan berlangsung secara efisien, seperti dengan menghubungi departemen teknik perusahaan atau hanya merekrut orang yang saat ini bekerja setelah menyelesaikan pendidikan khusus di sekolah menengah atau universitas. Selain itu, organisasi pengirim harus melakukan upaya semaksimal mungkin untuk memperoleh dan menyebarkan informasi mengenai berbagai kondisi seperti tunjangan pelatihan dan gaji praktek kerja, periode dan tempat-tempat untuk PPI dan PPK. Memerlihatkan kondisi pelatihan dan pelatihan praktek kerja sangatlah penting. Selain itu, ini merupakan cara yang efektif untuk mencegah ketidakcocokan. Bila organisasi pengirim meminta kelompok dan perusahaan penerima untuk mengirim penjelasan yang disertai foto atau video kepada mereka terlebih dahulu dan kemudian memperlihatkan semua informasi tersebut kepada para calon trainee dan trainee praktek kerja, calon-calon ini akan menjadi lebih mudah memahami program-program ini. (Metode ini dapat digunakan untuk pendidikan pendahuluan.)

Tunjangan pelatihan dimaksudkan hanya untuk menutup biaya-biaya hidup sesungguhnya selama periode pelatihan, sehingga organisasi pengirim harus menyingkirkan pelamar-pelamar yang ingin mendapatkan uang sebagai pekerja migran, dan sebaliknya, menargetkan pemilihan orang-orang yang memiliki pemahaman yang baik tentang PPI dan PPK yang digalakkan di Jepang.

2) Memeriksa ketentuan kualifikasi bagi calon trainee dan trainee praktek kerja

Untuk memperoleh status kependudukan "pelatihan" di bawah undang-undang pengendalian imigrasi Jepang, trainee harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Ada dua jenis organisasi yang mengirimkan trainee: Pelatihan berbasis-perusahaan individual, dan pelatihan yang dikelola Asosiasi. Meskipun kedua jenis pelatihan ini memiliki beberapa ketentuan yang sama, keduanya memiliki beberapa ketentuan khusus yang berbeda sehingga perlu ditangani dengan baik. Lihat bagian sebelumnya yaitu "Penjelasan program" untuk perinciannya. Ketika memilih calon, organisasi-organisasi pengirim harus memeriksa apakah calon-calon ini memenuhi semua ketentuan.

3) Keputusan mengenai calon trainee dan trainee praktek kerja

Untuk memilih trainee dan trainee praktek kerja, organisasi-organisasi pengirim menggunakan beberapa metode termasuk wawancara dan ujian teknik. Trainee dan trainee praktek kerja akan tinggal di sebuah negara yang memiliki budaya dan adat yang berbeda dengan negara asal mereka sehingga aspek mental calon-calon ini merupakan hal yang penting lainnya. Organisasi-organisasi pengirim harus memilih trainee dan trainee praktek kerja yang sehat baik secara fisik maupun mental, dan yang memiliki antusiasme untuk belajar.

Bukan hanya kelompok penerima di Jepang, tetapi perusahaan penerima sebaiknya juga sebanyak mungkin mengunjungi lokasi-lokasi di daerah setempat dan mengamati kepribadian, pengalaman dan perspektif kerja calon-calon yang ingin menjadi trainee dan trainee praktek kerja, dan pemeriksaan seperti itu akan memberikan hasil yang baik.

[Catatan]

Organisasi-organisasi pengirim harus melaksanakan perekrutan dan pemilihan calon trainee dan trainee praktek kerja dengan bertanggung jawab, dengan bekerja sama dengan pihak penerima, dan harus meniadakan campur tangan pihak-pihak perantara atau broker/makelar yang tidak semestinya.

4) Kontrak dengan calon trainee dan trainee praktek kerja

Organisasi pengirim perlu menjalin kontrak pengiriman dengan menggunakan dokumen yang disepakati dengan calon-calon peserta PPI dan PPK. Kondisi-kondisi/persyaratan pengiriman perlu dijelaskan antara pihak-pihak yang terkait sejak awal. Mengikatkan kontrak dan memberikan salinannya kepada pihak-pihak yang terkait akan membantu mencegah timbulnya masalah di masa mendatang. Isi kontrak antara organisasi pengirim dan calon trainee/trainee praktek kerja didasarkan pada kontrak antara organisasi pengirim dan penerima dan harus memasukkan pasal-pasal sebagai berikut: tanggung jawab organisasi pengirim dan trainee dan trainee praktek kerja; nama, alamat, dan jenis industri organisasi penerima di Jepang (kelompok penerima dan perusahaan penerima); jenis-jenis pekerjaan dan operasi untuk PPI dan PPK; periode dan jam PPI dan PPK; biaya perjalanan bolak-balik; kondisi seperti tunjangan pelatihan dan gaji; biaya mana yang harus dibayar oleh trainee dan trainee praktek kerja; tindakan-tindakan yang harus diambil saat muncul masalah seperti sakit; dan penanganan kasus pelarian trainee.

[Catatan]

Untuk memberlakukan kontrak dengan trainee dan trainee praktek kerja, organisasi pengirim perlu menutup biaya-biaya tertentu untuk pemilihan, pendidikan pra-pengerahan termasuk pendidikan bahasa Jepang, cek-up kesehatan, dan mengatur penyediaan visa serta paspor.

Organisasi pengirim mungkin menarik biaya-biaya ini dari para calon trainee dan trainee praktek kerja sebagai komisi setelah mendiskusikannya dengan semua pihak yang terkait, tetapi biasanya organisasi penerima di Jepang membantu biaya-biaya manajemen pengiriman yang disebutkan di atas. (Jumlah biaya manajemen pengiriman harus diputuskan melalui diskusi yang menyeluruh dengan organisasi penerima.) Karena itu, organisasi pengirim harus sebanyak mungkin mengurangi beban dari para calon. Biaya manajemen pengiriman tidak boleh dipotong dari tunjangan pelatihan trainee atau gaji trainee praktek kerja.

Selain itu, tergantung pada negaranya, simpanan jaminan atau yang serupa mungkin dapat ditarik saat warga negara meninggalkan negaranya, berdasarkan hukum dan peraturan negara tersebut, jadi, telitilah hal ini dan ikuti sistem yang berlaku di negara masing-masing.

#### Biaya Manajemen Pengiriman

Biaya manajemen pengiriman merupakan istilah kolektif untuk biaya-biaya yang muncul saat organisasi pengirim mengirimkan trainee ke Jepang. Biaya-biaya yang utama adalah; 1). Biaya untuk mencari dan memilih trainee, 2). Biaya pelatihan sebelum pengerahan, dan orientasi, 3). Biaya untuk pemeriksaan medis sebelum pengerahan, 4). Biaya untuk mengatur penyediaan visa dan paspor, 5). Perjalanan domestik di dalam negara pengirim, 6). Biaya untuk melakukan kontak dan koordinasi dengan organisasi penerima, 7). Biaya manajemen selama masa tinggal mereka di Jepang (pemantauan), 8). Biaya untuk mengambil tindakan-tindakan apabila terjadi kecelakaan, 9). Biaya untuk mendukung mantan trainee yang pulang kembali ke dalam industri di negara asal mereka, 10). Biaya stat dan kantor yang dibutuhkan untuk urusan di atas.

Organisasi penerima membayarkan dana secara langsung kepada organisasi pengirim, selama asas-asas berikut ini dipatuhi; bisa dipastikannya aliran uang yang transparan yang terkait dengan biaya manajemen pengiriman (asas transparansi), organisasi pengirim dan penerima memutuskan pembagian biaya manajemen berdasarkan peranan mereka dan kondisi-kondisi lain dan membuat kontrak setelah diskusi yang intensif (asas keadilan), dan jumlah biaya manajemen untuk kegiatan-kegiatan manajemen yang terkait berada dalam kisaran yang masuk akal (asas kesesuaian).

Lihat Pedoman JITCO "Pedoman tentang Tunjangan Pelatihan, Gaji, dan Biaya Manajemen Selama Pelatihan dan Pelatihan Praktek Kerja" untuk perinciannya.

## 6. Pendidikan Pendahuluan untuk Calon Trainee dan Trainee Praktek Kerja

Untuk mengirimkan calon trainee dan trainee praktek kerja ke Jepang, organisasi pengirim perlu melaksanakan pendidikan pendahuluan yang mengajarkan hal-hal berikut ini demi kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK). JITCO telah menerbitkan dan mendistribusikan “Buku Pedoman Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK)” bagi trainee dan trainee praktek kerja, dan buku tersebut dilengkapi dengan penjelasan sistematis bagi program-program tersebut. Buku pedoman ini menjelaskan hal-hal yang terkait dengan hak dan tanggung jawab trainee dan trainee praktek kerja, dan instruksi serta nasihat yang membantu saat menghadapi masalah, dalam berbagai bahasa (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, Thailand, dan Mongolia), sehingga organisasi-organisasi pengirim dapat menggunakannya untuk pendidikan pendahuluan.

### (1) Pedoman untuk PPI dan PPK

PPI dan PPK diadakan dengan tujuan untuk mendukung penguasaan teknologi dan keterampilan Jepang, dan penggunaannya untuk pengembangan industri di negara asal setelah peserta kembali ke negara masing-masing.

Dalam PPI, trainee mempelajari teknologi dan keterampilan di tempat kerja perusahaan-perusahaan penerima selama sekitar satu tahun. Pelatihan ini dilaksanakan berdasarkan Rencana Pelatihan, dan dibagi menjadi pelatihan di luar lapangan, (seperti pembelajaran bahasa Jepang dan pembelajaran di kelas) dan pelajaran dalam lapangan di lokasi produksi. Biaya aktual yang dibutuhkan untuk hidup di Jepang (tunjangan pelatihan) diberikan kepada trainee.

Isi PPK dirancang untuk selesai seluruhnya dalam waktu maksimum tiga tahun, termasuk periode PPI. Trainee-trainee yang telah memenuhi ketentuan-ketentuan pokok setelah menyelesaikan PPI akan memperoleh teknologi dan keterampilan praktis di bawah hubungan kerja di perusahaan-perusahaan tempat mereka menjalani PPI, berdasarkan Rencana Pelatihan Praktek Kerja. Trainee praktek kerja, yang didefinisikan sebagai pekerja, adalah berbeda dengan trainee sehingga dibayar dengan gaji dan bukan tunjangan pelatihan, dan hukum & peraturan perburuhan Jepang berlaku atas mereka.

Organisasi pengirim perlu secara menyeluruh menjelaskan hal-hal ini kepada calon trainee dan trainee praktek kerja.

“Pedoman Program Pelatihan Industri dan Program Pelatihan Praktek Kerja” yang telah disunting dan diterbitkan dalam berbagai bahasa (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, dan Thailand) menjelaskan program-program ini secara sistematis dan dengan cara yang mudah dimengerti, sehingga sangat dianjurkan penggunaannya untuk pendidikan pendahuluan.

### (2) Instruksi mengenai kesiapan mental dan tanggung jawab Trainee dan Trainee Praktek Kerja

Organisasi-organisasi pengirim, sebagai pihak-pihak yang mengadakan kontrak untuk mengirimkan trainee dan trainee praktek kerja ke Jepang, harus mengajarkan kepada calon trainee dan trainee praktek kerja hal-hal berikut ini secara khusus sebelum memberangkatkan mereka.

- 1) Menjelaskan kepada mereka secara menyeluruh bahwa tujuan PPI dan PPK adalah untuk memperoleh teknologi dan keterampilan dan menggunakan keterampilan-keterampilan itu setelah kembali ke negara asal mereka, dan memastikan bahwa mereka memahami hal ini dengan baik.
- 2) Memberikan penjelasan tentang peraturan-peraturan lalu lintas di Jepang dan tata cara pokok kehidupan seperti cara membuang sampah, dan mengajar mereka secara menyeluruh untuk mengikuti peraturan-peraturan itu di Jepang.
- 3) Memerintahkan mereka untuk mengikuti instruksi yang diberikan oleh kelompok dan perusahaan penerima, dan untuk bekerja keras dalam kegiatan pelatihan dan pelatihan praktek kerja setelah

memasuki Jepang, dan untuk memperoleh teknologi dan keterampilan yang dibutuhkan sebelum kembali ke negara asal mereka.

- 4) Karena adanya perubahan dalam lingkungan kehidupan mereka, mengajarkan mereka untuk berhati-hati dalam kebiasaan makan dan kesehatan mereka, dan untuk saling membantu di antara teman.
- 5) Membimbing mereka untuk tidak lari dari perusahaan yang menyelenggarakan PPI dan PPK karena adanya godaan seperti, "Ada pekerjaan dengan bayaran yang lebih baik."
- 6) Membimbing mereka untuk secara positif mengikuti ujian dan lulus dari Tingkat Dasar 1 dan Tingkat 3 Tes Keahlian Nasional selama mengikuti periode PPK.

[Catatan]

Organisasi-organisasi pengirim harus secara berulang-ulang mengambil upaya untuk memberitahu trainee dan trainee praktek kerja bahwa "pelarian/meninggalkan program adalah sangat dilarang" dan tidak akan memberikan manfaat bagi diri mereka sendiri maupun organisasi pengirim mereka. Dengan kata lain, organisasi pengirim harus menjelaskan secara lengkap, dan memastikan pemahaman mereka akan akibat-akibat yang akan ditimbulkannya; pelarian tidak hanya akan menimbulkan kehilangan kepercayaan kepada organisasi pengirim, namun juga bahwa orang yang melarikan diri itu akan menjadi penduduk/pekerja ilegal, dan berada dalam posisi yang amat sangat tidak stabil karena tidak dapat memperoleh pelayanan sosial apapun, dan mereka akan diadili dan dipulangkan dengan paksa ke negara asal mereka di masa mendatang.

Tindakan JITCO Terhadap Pelarian

[Pedoman Tindak Pencegahan Terhadap Pelarian untuk Organisasi Penerima]

1. Pemilihan trainee yang baik
2. Meminta organisasi pengirim untuk menyelenggarakan pendidikan pendahuluan
3. Pendidikan trainee setelah memasuki Jepang
4. Pembayaran tunjangan pelatihan dan gaji pelatihan praktek kerja yang tepat, dan pelarangan pemotongan biaya manajemen pengiriman
5. Konsultasi dan bimbingan kehidupan
6. Tindakan yang diambil apabila terjadi kasus pelarian
7. Pemberantasan makelar bermaksud buruk yang menggoda untuk menjadikan buruh ilegal

Selain butir-butir di atas, JITCO menginspeksi organisasi penerima untuk memeriksa status kependudukan trainee dan trainee praktek kerjanya, dan status pelaksanaan PPI dan PPK, dan memberikan bimbingan yang dibutuhkan untuk mencapai kemajuan. Secara khusus, JITCO meminta organisasi penerima, apabila sering mengalami kasus pelarian, untuk menganalisis masalahnya dan menyusun serta melaksanakan tindakan penanggulangan.

(3) Pedoman mengenai perlindungan Trainee dan Trainee Praktek Kerja di Jepang

Status kependudukan "pelatihan" adalah status yang tidak sama dengan status kerja, sehingga hukum dan peraturan perburuhan dan undang-undang asuransi nasional tidak berlaku atasnya, namun Undang-Undang Pengendalian Imigrasi dan ordinasi kementerian telah menetapkan bahwa organisasi-organisasi penerima harus mengambil tindakan yang terkait dengan.

- 1) Menyediakan akomodasi, bagi trainee disediakan secara gratis.
- 2) Menyediakan fasilitas pelatihan dengan mempertimbangkan "tindakan-tindakan yang sesuai dengan tindakan-tindakan yang dipersyaratkan bagi kesehatan dan keselamatan yang diatur di bawah Hukum Kesehatan dan Keselamatan Industrial".
- 3) Menyediakan instruktur pelatihan dan pembimbing kehidupan bagi Trainee, instruktur bagi Trainee

Praktek Kerja.

- 4) Menyediakan buku pelajaran dan bahan-bahan yang dibutuhkan untuk PPI dan PPK.
- 5) Mengambil tindakan sehingga para peserta mengikuti asuransi penggantian kerugian swasta dan perlindungan penggantian kerugian lainnya untuk melindungi mereka dari bencana saat bekerja dan kecelakaan serta penyakit di luar tempat kerja selama periode pelatihan. JITCO menyediakan kontrak asuransi kelompok untuk asuransi umum bagi orang asing yang menjadi tertanggung asuransi di JITCO. (Namun demikian, kesehatan gigi, kehamilan dan hal-hal yang terkait dengannya, cedera akibat perkelahian, bunuh diri, dan kondisi yang sudah ada sebelumnya, tidak akan dicakup/dilindungi. Kisaran cakupan/perlindungan ini merupakan praktek standar dalam asuransi ganti rugi swasta.)
- 6) Menyediakan biaya perjalanan untuk pulang ke negara asal setelah menyelesaikan PPI dan PPK. (Namun demikian, biaya tersebut harus dibayar sendiri oleh para peserta bila mereka pulang di tengah-tengah periode pelatihan.)

Organisasi penerima diwajibkan untuk menyampaikan "Surat Pernyataan Kondisi Pelatihan Trainee" pada permulaan pelatihan, yang ditulis dalam berbagai bahasa (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, dan Thailand). Pemberitahuan ini memperinci tunjangan pelatihan dan hal-hal yang serupa bagi trainee.

Trainee praktek kerja akan berubah status kependudukannya menjadi "kegiatan khusus" dan menjadi karyawan di bawah kontrak kerja dengan perusahaan penerima, sehingga undang-undang dan peraturan-peraturan berikut ini, serta hukum asuransi nasional yang terkait dengan hak dan kewajiban berlaku sama seperti yang berlaku atas karyawan Jepang.

- 1) Undang-Undang Standar Perburuhan
- 2) Undang-Undang Upah Minimum
- 3) Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Industrial
- 4) Undang-Undang Asuransi Ganti Kerugian Kecelakaan Pekerja
- 5) Undang-Undang Asuransi Kepegawaian
- 6) Undang-Undang Asuransi Kesehatan
- 7) Undang-Undang Asuransi Pensiun Masa Tua

Selain itu, perusahaan-perusahaan penerima menyampaikan sebuah "Surat Pemberitahuan Kondisi Kerja bagi Trainee Praktek Kerja (ditulis dalam bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, dan Thailand) untuk mematuhi dan memastikan pasal-pasal mengenai persyaratan kerja termasuk jam kerja dan gaji.

Formulir untuk kedua pemberitahuan itu disertakan dalam referensi terlampir di bagian belakang buku ini. "Buku Pedoman Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK)" menjelaskan rinciannya, sehingga silakan lihat buku pedoman tersebut. Organisasi pengirim harus membuat trainee dan trainee praktek kerja sepenuhnya memahami isi tindakan perlindungan yang disebutkan di atas.

#### (4) Pelaksanaan pendidikan bahasa Jepang

Hal yang lebih penting dari semua hal lainnya adalah meningkatkan keterampilan bahasa Jepang peserta untuk memungkinkan mereka memperoleh teknologi, keterampilan dan pengetahuan, melindungi diri mereka sendiri dan mempertahankan kesehatan fisik dan mental yang baik selama mereka tinggal di Jepang. Organisasi penerima memberikan pendidikan bahasa Jepang secara intensif kepada para trainee tepat setelah mereka tiba di Jepang, namun bila trainee sudah terlebih dahulu mempelajari bahasa Jepang tingkat dasar dan kemudian memasuki Jepang, efektivitas belajar bahasa

Jepang mereka akan meningkat. Karena itu, organisasi pengirim harus dengan teliti bertukar informasi dengan organisasi penerima tentang tingkat studi bahasa Jepang yang diharapkan sudah dimiliki peserta sebelum mereka dikerahkan, dan kemudian menyediakan pengajaran bahasa Jepang kepada calon-calon trainee dan trainee praktek kerja.

JITCO mempersiapkan "Pedoman Pengajaran Bahasa Jepang Sebelum Dikerahkan" yang memperlihatkan pendidikan bahasa Jepang standar yang diharapkan sudah diterima sebelum penerahan. Pedoman ini dipersiapkan dalam berbagai bahasa (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, dan Thailand) sehingga organisasi pengirim dianjurkan untuk menggunakannya guna mencapai pelaksanaan pengajaran yang efisien.

JITCO telah menyusun bahan pengajaran bahasa Jepang bagi pemula, "Dozo Yoroshiku (Senang Berkenalan dengan Anda)" (dengan sebuah CD) dalam bahasa asing (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, dan Vietnam) bagi calon-calon trainee dan trainee praktek kerja sebelum mereka datang ke Jepang. Silakan gunakan bersama dengan pedoman di atas.

#### (5) Orientasi untuk hidup di Jepang

Trainee dan trainee praktek kerja datang ke Jepang untuk memperoleh teknologi dan keterampilan, dan kehidupan keseharian mereka tidak sama dengan cara hidup turis yang hanya tinggal sebentar di Jepang. Sebaliknya, gaya hidup mereka adalah gaya hidup untuk masa tinggal yang lama, sebagai anggota masyarakat Jepang. Karena itu, mungkin ini tampaknya tidak perlu untuk disampaikan, namun bila mereka tidak dapat menikmati kehidupan keseharian di sana dalam situasi yang sehat secara mental dan fisik, kecil harapannya mereka akan bisa mencapai sasaran awal mereka, yaitu memperoleh teknologi dan keterampilan. Untuk mewujudkan sasaran ini, penting bagi para trainee dan trainee praktek kerja untuk bisa menguasai kebiasaan hidup, tata cara, dan sopan santun publik dengan cepat.

Organisasi pengirim harus membiarkan calon-calon trainee dan trainee praktek kerja memperoleh pengetahuan dan tata cara minimum yang sangat dibutuhkan untuk hidup di Jepang selama pendidikan mereka sebelum penerahan. Buku ini menguraikan asas, poin-poin fundamental dalam [Catatan] berikut ini, jadi silakan baca dengan baik. Selain itu, perusahaan penerima telah ditugaskan untuk mengalokasikan pembimbing kehidupan sehingga trainee dan trainee praktek kerja dapat meminta nasihat mengenai hal-hal umum yang terkait dengan kehidupan di Jepang. Organisasi pengirim harus memberitahu para calon trainee dan trainee praktek kerja bahwa mereka tidak perlu ragu-ragu untuk berkonsultasi dengan pembimbing kehidupan mereka guna menghindari masalah sejak dini dan untuk memperoleh kehidupan yang nyaman.

Selain itu, organisasi pengirim dapat meminta pihak penerima untuk menyediakan media visual seperti video dan foto lingkungan kerja dan kehidupan di Jepang, misalnya asrama dan perusahaan di mana mereka akan menghabiskan sebagian besar waktu mereka selama tinggal di Jepang, dan menjelaskan perinciannya sehingga kehidupan di sana menjadi lebih mudah untuk dipahami oleh trainee dan trainee praktek kerja.

[Catatan 1]

Bila organisasi pengirim memberikan kesempatan kepada para calon untuk mendengarkan cerita dari pengalaman trainee dan trainee praktek kerja yang sudah kembali sebagai bagian dari pendidikan pendahuluan, mereka akan dapat memahami PPI dan PPK yang dilaksanakan di Jepang dari kisah yang nyata. Selain itu, hal ini dapat sangat efektif untuk mencegah ketidakcocokan antara trainee dan trainee praktek kerja, dan organisasi penerima.

Selain itu, adalah penting untuk melaksanakan orientasi yang efektif di mana organisasi pengirim meminta anggota keluarga calon-calon trainee dan trainee praktek kerja untuk ikut hadir bersama para calon peserta tersebut dalam orientasi sebelum pengerahan, atau mengambil peluang lainnya untuk membuat anggota keluarga mereka memahami secara akurat keadaan kehidupan di Jepang dalam jangka waktu lama. Kegiatan-kegiatan ini dianjurkan untuk dilakukan.

[Catatan 2]

Organisasi-organisasi pengirim harus menjelaskan kepada para calon peserta tentang hal-hal mendasar termasuk cuaca dan iklim, asrama dan perumahan, cara membuang sampah, berbelanja, peraturan lalu lintas dan fasilitas, dan sistem kepolisian.

JITCO telah mempersiapkan "Pedoman Hidup di Jepang" (tersedia dalam bahasa Inggris, Cina, Indonesia, Vietnam, dan Thailand) yang berisi kumpulan informasi konkret yang perlu diketahui oleh peserta untuk dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan di Jepang dengan cepat, termasuk aturan hidup dan tata cara sosial, sehingga penggunaannya sangat dianjurkan. Selain itu, JITCO telah menyusun "Buku Pedoman Manajemen Kesehatan" (tersedia dalam bahasa Inggris, Cina, Indonesia, dan Vietnam) yang menguraikan saran-saran yang berguna untuk mengelola sendiri kesehatan secara positif guna mencegah penyakit dan cedera, dan juga tentang cara memeriksakan diri di lembaga kesehatan, bagaimana membayar biaya kesehatan dan cara menggunakan asuransi apabila menderita sakit atau cedera.

[Catatan 3]

Organisasi pengirim harus memberikan informasi untuk dihubungi di Jepang bagi trainee dan trainee praktek kerja seperti nama-nama, alamat, nomor telepon dan faksimile, alamat *homepage* dan alamat e-mail JITCO, kantor cabang organisasi pengirim di Jepang, dan kedutaan besar serta konsulat, dan memerintahkan para calon untuk secara khusus memperhatikan informasi tersebut.

## 7. Mengirimkan Calon Trainee dan Trainee Praktek Kerja ke Jepang

### (1) Pelaksanaan pemeriksaan medis

Organisasi pengirim perlu melaksanakan pemeriksaan medis/kesehatan pada setiap calon trainee dan trainee praktek kerja untuk diseleksi dan dikerahkan ke Jepang, dan melaporkan hasilnya kepada organisasi penerima. Pemeriksaan kesehatan dapat merupakan langkah penting untuk menilai apakah calon-calon tertentu berkualifikasi atau tidak dari perspektif kesehatan sehingga pemeriksaan ini sebaiknya dilakukan oleh lembaga kesehatan yang dapat diandalkan. Lihat "Kartu Pribadi Pemeriksaan Kesehatan Calon Trainee (Sebelum Pengerahan)" untuk melihat butir-butir pemeriksaan dalam pemeriksaan kesehatan. Di samping itu, bila penyakit infeksi atau endemik sedang berjangkit di negara pengirim (atau daerah setempat), masukkan pula penyakit itu dalam butir pemeriksaan.

#### [Catatan 1]

Kecelakaan lalu lintas fatal dan kematian akibat penyakit otak dan jantung di antara trainee dan trainee praktek kerja terjadi tidak sedikit setiap tahunnya. Untuk mencegah kecelakaan yang tidak menguntungkan ini, organisasi pengirim harus secara menyeluruh melaksanakan pemeriksaan kesehatan oleh lembaga kesehatan yang dapat sepenuhnya diandalkan sebelum mengerahkan calon trainee dan trainee praktek kerja, dan proses pengiriman calon-calon ini harus dihentikan bila hasil pemeriksaannya tidak memuaskan. Organisasi pengirim harus melaporkan hasil-hasil pemeriksaan ini kepada organisasi penerima. (Dengan memberikan perhatian khusus pada penyakit menular seperti tuberkulosis dan hepatitis, dan juga penyakit otak, jantung, dan mental.)

#### [Catatan 2]

Perawatan gigi di Jepang biasanya juga sangat mahal. Selain itu, perawatan seperti itu tidak dicakup/dilindungi oleh asuransi kesehatan pemerintah Jepang selama periode status kependudukan "trainee", dan asuransi ganti kerugian swasta yang berlaku atas trainee juga tidak mencakup urusan kesehatan gigi, sehingga semua biaya perawatan gigi harus dibayar oleh trainee. Karena itu, organisasi pengirim harus menasihati trainee dan trainee praktek kerja untuk melakukan pemeriksaan kesehatan gigi dan perawatan yang mencukupi sebelum datang ke Jepang.

### (2) Hubungan dan perencanaan dengan organisasi penerima di Jepang

Setelah memilih calon trainee dan trainee praktek kerja, organisasi pengirim perlu mengajukan permohonan/aplikasi kepada pemerintah Jepang untuk memperoleh sertifikat status kependudukan "trainee" guna memungkinkan calon trainee dan trainee praktek kerja memasuki Jepang. Organisasi penerima menyelesaikan semua formalitas, menggantikan trainee di negara asing. Organisasi pengirim diharuskan untuk mempersiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk mengajukan permohonan penerbitan sertifikat status kependudukan seperti salinan kartu Tanda Pengenal (KTP) atau paspor trainee (halaman untuk status sosial), foto trainee (2 lembar), surat pengerahan bagi trainee, surat rekomendasi dari organisasi publik di negara pengirim, dan gambaran umum tentang organisasi pengirim. Organisasi pengirim harus mempersiapkan dokumen-dokumen yang ditentukan dengan cara terus-menerus berhubungan dengan organisasi penerima.

### (3) Prosedur keberangkatan

Organisasi pengirim perlu mengikuti prosedur permohonan visa di kedutaan atau konsulat Jepang setelah menerima sertifikat status kependudukan yang dikeluarkan oleh Menteri Kehakiman melalui organisasi penerima. Pertanyaan seputar dokumen permohonan mana yang dibutuhkan dapat disampaikan langsung kepada kantor diplomatik dan konsulat yang terkait.

Trainee menyelesaikan prosedur keberangkatan setelah memperoleh visa. Organisasi pengirim harus mengikuti semua jenis prosedur yang ditentukan bagi calon trainee dan trainee praktek kerja sehingga mereka dapat berangkat dengan lancar setelah memastikannya dengan otoritas pemerintah yang terkait di negara pengirim.

(4) Prosedur untuk memasuki Jepang

Calon trainee dan trainee praktek kerja perlu menyelesaikan sejumlah prosedur tata cara masuk saat mereka tiba di Jepang. Pada saat itu calon-calon ini harus memperlihatkan paspor mereka dengan visa yang distempelkan di dalamnya dan sertifikat status kependudukan mereka. Masa berlaku efektif sertifikat status kependudukan adalah tiga bulan sejak tanggal penerbitan sehingga organisasi pengirim harus dengan cermat memperhatikan pengaturan waktunya agar trainee dapat memasuki Jepang dalam periode yang efektif.

Status kependudukan sebagai trainee akan diberikan kepada calon trainee dan trainee praktek kerja setelah mereka diizinkan untuk masuk ke Jepang.

JITCO membantu trainee, trainee praktek kerja, dan organisasi penerima melancarkan formalitas pemasukan ke Jepang dan prosedur kependudukan.

### Kartu Pribadi Pemeriksaan Kesehatan Calon Trainee (Sebelum Pengerahan)

Nama	Tgl. Lahir		T B H		Tgl. Pemeriksaan		T B H	
	J. Kelamin		L : P		Umur		Tahun	
Riwayat Pekerjaan			Pemeriksaan Anemia		Hemoglobin(g/dl)			
Anamnesis			Fungsi Hati		Eritrosit(10,000/mm <sup>3</sup> )			
					G O T ( I U / l )			
					G P T ( I U / l )			
Gejala-gejala yang Dilihat oleh Pasien			Lipid Darah		γ - G T P ( I U / l )			
					Total kolesterol (mg/dl)			
					HDL kolesterol (mg/dl)			
Gejala-gejala Obyektif			Gula Darah ( m g / d l )		Trigliserida(mg/dl)			
			Pemer. Urin		Gula		- + ++ +++	
					Albumin		- + ++ +++	
Tinggi ( cm )			E l e k t r o - k a r d i o g r a m					
Berat ( kg )								
B M I								
Penglihatan	Kanan	( )						
	Kiri	( )						
Pendengaran	R. 1000Hz	1. Jemih 2. Komentar	1. Jemih 2. Komentar					
	4000Hz	1. Jemih 2. Komentar	1. Jemih 2. Komentar					
	L.1000Hz	1. Jemih 2. Komentar	1. Jemih 2. Komentar					
	4000Hz	1. Jemih 2. Komentar	1. Jemih 2. Komentar					
Sinar XDada	Langsung Tak Langsung		Diagnosis Dokter					
	Citra: Y M D		Nama Dokter Pemeriksa					
			Pendapat Dokter					
			Nama Dokter yg Berpendapat					
Film No.	No.		Pemeriksaan Kesehatan oleh Dokter Gigi					
Pemeriksaan Sputum			Nama Dok. Gigi Pemeriksa					
Tekanan darah (mmHg)			Pendapat Dokter Gigi					
Keterangan			Nama Dokter yg Berpendapat					

**Keterangan**

- 1 BMI sebaiknya dihitung dengan persamaan berikut ini.  

$$BMI = \frac{\text{Berat (kg)}}{\text{Tinggi (m)}^2}$$
2. Untuk kolom "Penglihatan", hasilnya harus dituliskan dalam tanda kurung bila mengenakan kaca mata, dan ditandai di luar tanda kurung bila tidak mengenakan kaca mata.
3. Kolom "Diagnosis Dokter" harus diisi dengan istilah seperti 'normal', 'perlu pemeriksaan lebih teliti', atau 'perlu perawatan.'
4. Mengenai kolom "Pendapat Dokter", bila dokter menilai adanya hal yang tidak normal dari pemeriksaan kesehatan ini, dokter harus mengisi komentar tentang tindakan-tindakan di tempat kerja yang harus diambil.
5. Kolom "Pemeriksaan Kesehatan oleh Dokter Gigi" harus diisi ketika pemeriksaan kesehatan telah dilakukan oleh seorang dokter gigi.
6. Mengenai kolom "Pendapat Dokter Gigi", bila dokter gigi menilai adanya hal yang tidak normal dari pemeriksaan kesehatan ini, dokter gigi harus mengisi komentar tentang tindakan-tindakan di tempat kerja yang harus diambil.

## 8. Perhatian Terhadap Trainee dan Trainee Praktek Kerja di Jepang

Selama masa tinggal di Jepang, trainee dan trainee praktek kerja kadang-kadang mungkin harus menghadapi berbagai masalah atau kesulitan, atau terkena penyakit. Dalam kasus-kasus seperti itu, JITCO dan organisasi administrasi di Jepang akan memberikan konsultasi dan bantuan, dan melindungi hak-hak trainee dan trainee praktek kerja sambil sekaligus menyediakan informasi yang diperlukan. Organisasi pengirim menjelaskan kepada para calon peserta program tentang hal-hal seperti itu, dan mereka juga harus membantu memperhatikan trainee dan trainee praktek kerja, sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengiriman, dengan cara seperti yang diuraikan di bawah ini selama masa tinggal mereka di Jepang.

### (1) Memahami kemajuan PPI dan PPK melalui komunikasi dengan trainee dan trainee praktek kerja

Organisasi pengirim disyaratkan untuk berusaha memahami status Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) setiap trainee dan trainee praktek kerja, dan untuk dengan cermat mengawasi apakah pelatihan dilakukan sesuai dengan isi yang disepakati bersama dengan organisasi penerima. Untuk melakukan hal ini, para anggota staf organisasi pengirim diharapkan untuk mengunjungi Jepang secara berkala dan terus-menerus berhubungan dengan para trainee dan trainee praktek kerja. Bila jumlah trainee dan trainee praktek kerja besar, organisasi pengirim disarankan untuk mempertimbangkan pendirian kantor lokal dan menempatkan anggota stafnya bila mungkin. Dengan begitu, organisasi pengirim dapat memperhatikan secara kongkrit, baik dari sisi pelatihan/praktek kerja, maupun dari sisi kehidupan pribadi para peserta; apakah ada perubahan dalam bidang kerja pelatihan/praktek kerja, apakah semuanya berlangsung sesuai dengan rencana pelatihan/praktek kerja, apakah para trainee/trainee praktek kerja sudah terbiasa dengan kehidupan barunya, apakah mereka mempunyai masalah, dan sebagainya. Biasanya adalah hal yang sulit bagi siapa saja untuk menangani bahkan hal-hal yang kecil saat mereka pertama kalinya tinggal di negara asing. Organisasi penerima memiliki instuktur pelatihan dan pembimbing kehidupan, namun saling pengertian kadang-kadang sulit tercapai karena adanya rintangan bahasa. Organisasi pengirim memiliki peranan untuk menutup celah ini, sehingga organisasi-organisasi ini perlu mendapatkan laporan dan informasi berkala dari trainee dan trainee praktek kerja.

Selain itu, bila mungkin, organisasi pengirim sebaiknya menyampaikan berbagai jenis informasi kepada trainee dan trainee praktek kerja seperti berita dan informasi budaya, sosial, dan olahraga dari negara dan daerah asal mereka. (Melalui faksimile, video, komputer, buku, kata-kata lisan dan sarana-sarana lainnya.)

JITCO menerbitkan dan mengirimkan "*Kenshusei no tomo*" setiap bulan, yang berisi informasi yang diperlukan oleh trainee dan trainee praktek kerja, berita dari negara asal mereka, dan informasi dari JITCO dalam bahasa Jepang (hiragana) dan juga bahasa-bahasa lainnya (Cina, Indonesia, dan Vietnam) sebagai bagian dari tugas konsultasi dan dari sudut pandang perlindungan trainee dan trainee praktek kerja.

### (2) Komunikasi dengan organisasi penerima

Organisasi penerima meminta agar trainee dan trainee praktek kerja membiasakan diri dengan adat dan budaya dan peraturan perusahaan Jepang dengan cepat. Tetapi, para trainee/trainee praktek kerja yang biasa hidup tenang di tanah kelahirannya, belum bisa mengikuti kecepatan kerja dalam pelatihan/praktek kerja yang diminta pihak Jepang, mereka juga tidak terbiasa dengan kehidupan yang serba tepat dan teliti, sehingga batinnya tertekan yang menyebabkan stress, dan pada suatu hari tiba-tiba mendapat gangguan kesehatan fisik atau mental. Organisasi pengirim sebaiknya meninjau kondisi trainee di Jepang setelah kira-kira 3 bulan datang ke Jepang di mana diperkirakan mereka mulai terbiasa

dengan kehidupannya. Berikanlah nasehat yang diperlukan kepada organisasi penerima maupun trainee itu sendiri. Bila mungkin, organisasi pengirim diharapkan untuk mengunjungi Jepang dan bertemu dengan trainee secara langsung.

[Catatan]

- 1) Organisasi pengirim harus berusaha untuk berkomunikasi dengan trainee dan trainee praktek kerja dengan menggunakan surat, e-mail, telepon dan faks, sesering mungkin.
- 2) Organisasi pengirim dan penerima sebaiknya berusaha untuk saling mengunjungi untuk tujuan seleksi penerimaan dan semua jenis konferensi (pertukaran informasi). Organisasi pengirim harus berusaha untuk menjadi perantara informasi, dengan bekerja sama dengan organisasi penerima misalnya dengan meneruskan informasi tentang keluarga kepada trainee dan trainee praktek kerja melalui organisasi penerima, dan mencari informasi tentang para trainee dari organisasi penerima dan menyampaikannya kepada keluarga mereka.
- 3) Organisasi pengirim harus memastikan bahwa mereka memeriksa dan mengetahui perlakuan yang benar-benar diterima oleh trainee dan trainee praktek kerja (untuk trainee, tunjangan, jam pelatihan dan akomodasi, dan untuk trainee praktek kerja, gaji, biaya fasilitas, sewa kamar, dan biaya asuransi seperti asuransi sosial dan asuransi buruh), apakah ada perbedaan dari perlakuan yang dijelaskan kepada mereka oleh organisasi penerima sebelum pengerahan berdasarkan dokumen aplikasi yang disampaikan kepada Dinas Imigrasi Regional. Bila organisasi pengirim menemukan adanya ketidakcocokan, mereka sebaiknya menangani hal-hal itu sehingga tidak ada lagi ketidakcocokan.  
Organisasi pengirim dan penerima dilarang untuk membuat kontrak ganda dan membuat perbedaan antara jumlah bayaran yang sesungguhnya dengan jumlah nominalnya karena dengan melakukan hal itu mereka jelas-jelas memperlakukan trainee dan trainee praktek kerja lebih rendah daripada yang dijanjikan.

(3) Menjawab konsultasi trainee dan trainee praktek kerja

Organisasi pengirim harus membuat sebuah sistem yang akan memungkinkannya merespons segala macam konsultasi dengan mudah yaitu dengan membuat saluran konsultasi dengan trainee dan trainee praktek kerja, dan saluran untuk berdiskusi dengan organisasi penerima utama. Di samping itu, organisasi pengirim harus berusaha untuk melakukan pemecahan masalah berdasarkan penyelidikan aktual secara bekerja sama dengan organisasi penerima untuk kasus-kasus yang patut dipertanyakan.

JITCO menyediakan saluran konsultasi berikut ini bagi trainee dan trainee praktek kerja sehingga organisasi pengirim sebaiknya memberitahu mereka tentang pelayanan ini.

\*Konsultasi bagi Trainee dan Trainee Praktek Kerja dalam Bahasa asli mereka

Bahasa Indonesia: Setiap hari Selasa

Bahasa Cina : Setiap hari Kamis

Bahasa Vietnam: Setiap hari Jumat

Dari jam 11 pagi hingga 7 sore (Dengan istirahat dari jam 1 siang sampai jam 2 siang)

TEL: 03-3233-0578

(4) Memberikan bantuan saat trainee dan trainee praktek kerja menghadapi masalah

1) Tindakan untuk menanggulangi tunjangan pelatihan dan gaji yang tidak dibayar

Organisasi pengirim memberitahu trainee dan trainee praktek kerja tentang hal-hal berikut ini dan terlebih dahulu memeriksa isi Surat Pemberitahuan Kondisi Pelatihan Trainee, dan kontrak

kepegawaian.

- A. Memastikan bahwa trainee dan trainee praktek kerja telah membaca dokumen-dokumen yang diberikan organisasi penerima seperti Surat Pemberitahuan Kondisi Pelatihan Trainee yang menguraikan tunjangan bagi trainee, dan Surat Pemberitahuan Kondisi kerja bagi Trainee Praktek Kerja atau kontrak kepegawaian yang menyebutkan jumlah gaji bagi trainee praktek kerja. Potongan yang sah (pajak dan biaya asuransi sosial) dan potongan-potongan lainnya (sewa kamar dan biaya untuk air, listrik dan pemanas) disebutkan dalam kontrak kepegawaian, sehingga organisasi pengirim sebaiknya menginstruksikan trainee praktek kerja untuk mendapatkan penjelasan dari organisasi penerima mereka tentang isi kontrak saat mereka mengikatkan diri dalam kontrak itu.

Selain itu, mengenai pembayaran bulanan, instruksikan mereka untuk mendapatkan laporan terperinci tunjangan pelatihan dan gaji praktek kerja dari organisasi penerima.

Perhatikanlah bahwa untuk pembayaran utang pribadi sekalipun, lembaga pengirim bersama lembaga penerima, tidak diperbolehkan menetapkan untuk melakukan pemotongan tunjangan trainee atau upah, secara paksaan. Penghitungan soal utang harus dipisahkan dengan pembayaran tunjangan trainee atau upah dari lembaga penerima.

Informasi Tunjangan Pelatihan dan Gaji Praktek Kerja

Tunjangan pelatihan trainee dan gaji trainee praktek kerja berbeda antara jumlah pembayaran kotor dan bersihnya. Ini khususnya terlihat jelas dalam gaji. Sama seperti yang berlaku untuk pekerja Jepang, pajak untuk pemerintah nasional dan lokal dan asuransi sosial dan asuransi pekerja yang harus dibayar oleh karyawan, serta potongan-potongan yang telah disepakati oleh buruh dan manajemen akan dipotong dari jumlah total gaji. Para peserta program harus memahami sistem pemotongan ini. Lihat daftar berikut ini untuk mengetahui kisaran jumlah yang akan dipotong.

Daftar butir-butir yang akan dipotong dari tunjangan pelatihan dan gaji praktek kerja  
(per 1 Januari 2004)

Jenis Potongan		Tunjangan Pelatihan	Gaji	
Potongan sah	Pajak	Pajak penghasilan	Tidak kena pajak Namun jumlah tunjangan yang melampaui biaya hidup yang sesungguhnya tidak berlaku (Nilai kena pajak standar): (Besaran pajak): (Jumlah potongan dari perhitungan cepat) Kurang dari ¥3.300.000: 10%: - Kurang dari ¥9.000.000: 20%: ¥330,000	
		Pajak penduduk	Tidak kena pajak (Nilai kena pajak standar): (Besaran pajak): (Jumlah potongan dari perhitungan cepat) ¥2.000.000 atau kurang: 5%: - ¥7.000.000 atau kurang: 10%: ¥100,000 Lebih dari ¥7.000.000: 13%: ¥310.000 ※Jumlah angka per kapita ditambahkan.	
	Premi Asuransi Nasional	Premi asuransi kesehatan	Program asuransi tidak berlaku	Jumlah bayaran bulanan standar x 4,1%: tanggungan sendiri Jumlah bonus standar x 4,1%: tanggungan sendiri
		Premi Asuransi Pensiun Hari Tua	Program asuransi tidak berlaku	Jumlah bayaran bulanan standar x 7,144%: tanggungan sendiri Jumlah bonus standar x 7,144%: tanggungan sendiri
		Premi Asuransi Kepegawaian	Program asuransi tidak berlaku	Jumlah gaji x 0,8%: tanggungan sendiri
	Potongan Berdasarkan Perjanjian	Aturan dalam perjanjian antara buruh dan manajemen berdasarkan Undang-Undang Standar Perburuhan	Program tidak berlaku	Tergantung pada aturan-aturan perjanjian antara buruh dan manajemen (Mis: Biaya asrama dan akomodasi)
Penggantian Biaya Aktual (Mis: biaya penyediaan makan siang)		Tergantung pada keputusan dengan perusahaan penerima	Bila perusahaan penerima memotong biaya ini dari gaji, hal itu harus dimasukkan dalam perjanjian yang disebutkan di atas antara buruh dan manajemen.	

(Catatan) Nilai kena pajak standar bukanlah untuk gaji total trainee praktek kerja, namun untuk jumlah pajak setelah dipotong seperti untuk asuransi sosial. Jumlah pajak sebenarnya adalah sebesar (nilai kena pajak standar + % pajak – jumlah potongan dari perhitungan cepat)

ii. Tunjangan pelatihan dan gaji dibayarkan pada hari yang tetap setiap bulan, sehingga bila ada

penundaan atau bila tunjangan atau gaji tidak dibayarkan, trainee dan trainee praktek kerja sebaiknya menanyakannya kepada organisasi penerima mereka, dan organisasi pengirim juga harus memerintahkan trainee dan trainee praktek kerja untuk menghubungi kelompok-kelompok penerima untuk urusan ini dan meminta mereka untuk menyelesaikannya, bila ini merupakan pelatihan yang dikelola asosiasi. Selain itu, organisasi pengirim harus sedari awal memberitahu trainee dan trainee praktek kerja untuk menghubungi mereka bila kelompok penerima tidak menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mereka sampaikan.

Bila trainee dan trainee praktek kerja meminta nasihat dari organisasi pengirim, organisasi pengirim itu harus dengan sangat meminta kepada kelompok penerima untuk memecahkan masalah yang ditanyakan. Selain itu, menggunakan konsultasi dalam bahasa asli dengan JITCO dan meminta nasihat atau bantuan merupakan cara lain untuk memecahkan masalah, jadi mintalah para peserta program untuk menggunakan layanan ini.

JITCO memandang terjaminnya pembayaran tunjangan pelatihan dan gaji sebagai hal yang penting. "Pedoman tentang Tunjangan Pelatihan, Gaji, dan Biaya Manajemen Selama Pelatihan dan Pelatihan Praktek Kerja" telah diterbitkan dan didistribusikan untuk memerintahkan dilakukannya pembayaran tunjangan pelatihan dan gaji dengan baik. JITCO memandu pihak-pihak yang terkait seperti organisasi penerima dan pengirim, trainee dan trainee praktek kerja berdasarkan pedoman ini. Lihat bagian berikut ini untuk artikel-artikelnya.

Pedoman tentang Tunjangan Pelatihan, Gaji, dan Biaya Manajemen Selama Pelatihan dan Pelatihan Praktek Kerja (Pedoman JITCO)

1. Tujuan
2. Prinsip Penanganan
  - (1) Pembayaran Tunjangan Pelatihan
    - 1) Pembayaran Penuh
    - 2) Pembayaran Langsung kepada Trainee
    - 3) Pembayaran pada Tanggal yang Ditentukan
    - 4) Administrasi Keuangan yang Berkaitan dengan Tunjangan Pelatihan
    - 5) Pemberian Surat Pernyataan Kondisi Pelatihan kepada Trainee
  - (2) Pembayaran Gaji
  - (3) Penanganan Biaya Pemulangan Trainee
  - (4) Penanganan Biaya Manajemen
    - 1) Tujuan dan Definisi
    - 2) Prinsip-prinsip Dasar
    - 3) Komponen-komponen Biaya Manajemen
    - 4) Hal-hal Lain yang Harus Diperhatikan
3. Hal-hal Lain

[Catatan]

Contoh-contoh masalah yang tipikal adalah masalah tunjangan pelatihan dan gaji. Misalnya, kasus organisasi penerima tidak membayarkan sejumlah atau seluruh tunjangan pelatihan dan gaji, kasus organisasi penerima menyimpan buku bank dan kartu kas bank bila pembayaran dilakukan menggunakan transfer bank, organisasi penerima membayarkan biaya manajemen pengiriman kepada organisasi pengirim dengan memotongnya dari tunjangan pelatihan dan gaji meskipun tindakan seperti itu dilarang, kasus perusahaan penerima meminta pinjaman dari trainee dan trainee praktek kerja sehingga tunjangan pelatihan dan gaji secara efektif tidak dibayarkan, dan kasus-kasus yang serupa lainnya.

Masalah-masalah ini tidak akan terjadi bila organisasi penerima maupun trainee dan trainee praktek kerja secara tepat melaksanakan tindakan-tindakan sesuai dengan kontrak yang menyatakan perincian yang jelas dalam bentuk dokumen, sehingga organisasi pengirim harus menjelaskan akan pentingnya surat kontrak atau surat pemberitahuan ini kepada trainee dan trainee praktek kerja.

Selain itu, organisasi pengirim harus menghindari menerima biaya manajemen pengiriman dari organisasi penerima yang berasal dari pemotongan tunjangan pelatihan dan gaji sebagai akibat logisnya, dan harus memberikan nasihat dan tuntunan kepada trainee dan trainee praktek kerja secara kekeluargaan ketika muncul masalah.

2) Tindakan penanggulangan pelanggaran Rencana Pelatihan dan Rencana Pelatihan Praktek Kerja

Karena Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) didesain untuk mendukung penguasaan teknologi, keterampilan, dan pengetahuan, organisasi-organisasi dan perusahaan-perusahaan penerima harus secara konsisten melaksanakan PPI dan PPK sesuai dengan rencana. Organisasi pengirim harus memastikan apakah jenis-jenis pekerjaan yang direncanakan untuk PPI dan PPK, isi, dan pelatihan di luar lapangannya dilaksanakan sesuai dengan rencana. Apabila diketahui ada pelanggaran, organisasi pengirim meminta organisasi penerima untuk melakukan koreksi. Silakan berkonsultasi dengan JITCO bila perlu.

3) Tindakan dalam kasus masalah kesehatan mental

Meskipun tingkatannya beragam, trainee dan trainee praktek kerja pasti mengalami kejutan budaya (culture shock). Kisaran pengalamannya bermacam-macam, mulai dari mengatasi perasaan setelah hanya mengalami kejutan kecil, atau menderita gejala yang buruk atau panik, hingga mengalami kejutan budaya yang parah. Organisasi pengirim harus memberikan pendidikan pendahuluan yang mencukupi kepada trainee dan trainee praktek kerja dan memberikan nasihat berupa gagasan-gagasan yang baik sehingga mereka bisa mengatasi kejutan budaya seperti itu.

Penting bagi mereka untuk memperoleh konsultasi dalam bahasa asli saat kondisi mental mereka sedang kurang stabil sehingga organisasi pengirim diharapkan mempersiapkan waktu konsultasi untuk menangani berbagai masalah mereka. Saat masalah muncul, konselor diharapkan dakungke Jepang untuk berbicara dengan trainee yang menderita itu, dan bekerja saina dengan pembimbing kehidupan mereka dalam organisasi penerima dan keluarga peserta yang bermasalah, untuk bersama-sama mengupayakan pemulihan. Bila gejala-gejalanya serius, peserta harus diizinkan untuk pulang ke negara asalnya.

JITCO menyediakan konsultasi dengan penasihat kesehatan mental dan dokter konsultasi (konsultasi dalam bahasa Jepang), jadi beritahulah trainee dan trainee praktek kerja tentang hal ini.

\*Konsultasi dengan Penasihat Kesehatan Mental (Konsultasi dalam bahasa Jepang)

Manajemen Kesehatan dan Konsultasi Kesehatan Mental untuk Trainee dan Trainee  
Praktek Kerja  
Setiap hari (kecuali hari Sabtu, Minggu dan Hari Libur Umum) pukul 9 pagi hingga 5 sore  
TEL: 03-3233-0628

4) Tindakan terhadap pelarian dan menghilangnya peserta

Bila trainee dan trainee praktek kerja menghilang/lari, bukan hanya orang yang menghilang dan organisasi penerima yang telah membiarkan terjadinya hal ini, namun organisasi pengirim juga akan diminta untuk ikut bertanggung jawab, sehingga tindakan-tindakan berikut ini harus diambil.

- A. Organisasi pengirim harus memilih peserta yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan dalam pelatihan, memiliki rencana untuk bekerja dalam kategori pekerjaan yang sama setelah kembali ke negara asal mereka, memiliki gairah untuk mempelajari teknologi, keterampilan, dan pengetahuan kerja atau industri Jepang, dan juga sehat secara mental dan fisik, dengan mempertimbangkan persyaratan dari organisasi penerima.
- B. Organisasi pengirim harus menjelaskan sebagai bagian dari pendidikan pendahuluan bahwa peserta yang menghilang tidak mungkin tidak akan menjalani kehidupan yang sulit, seperti terlibat dalam kejahatan karena kondisi mereka yang tidak aman, dan penuh dengan ketakutan akan dipulangkan dengan paksa bila mereka tertangkap. Organisasi pengirim harus secara menyeluruh membuat trainee dan trainee praktek kerja memahami bahwa mereka harus berkonsultasi dengan organisasi penerima dan pengirim, JITCO dan organisasi-organisasi administratif yang relevan di Jepang ketika mereka mempunyai masalah.

Organisasi pengirim tidak diharapkan untuk menggunakan denda yang mahal sebagai metode pertama untuk mencegah menghilangnya atau pulangnya peserta di tengah periode pelatihan karena hal ini akan menciptakan kehidupan yang semakin tidak nyaman bagi trainee dan trainee praktek kerja. Bila negara pengirim memiliki hukum dan peraturan mengenai hal ini, organisasi pengirim harus mengikutinya.

Organisasi pengirim harus mengatur sedemikian hingga mereka pasti akan memperoleh laporan pelarian secara dini dari organisasi penerima bila terjadi kasus pelarian, dan berusaha untuk menemukan tempat orang yang menghilang itu berada dengan menggunakan informasi dari keluarga dan teman-temannya, dan menginstruksikan peserta-peserta yang lain agar tidak menjadi bagian dari reaksi berantai.

[Catatan]

Sudah terjadi beberapa kasus di mana trainee dan trainee praktek kerja lari dan menghilang dari organisasi penerima saat mereka berada di Jepang. Menurut data statistik pelarian trainee praktek kerja, satu atau dua dari setiap seratus trainee praktek kerja menghilang/lari dari program mereka. Trainee dan trainee praktek kerja tidak diizinkan untuk menyimpang dari pelatihan atau pelatihan praktek kerja di bawah Undang-Undang Pengendalian Imigrasi, sehingga organisasi pengirim harus menyingkirkan pelamar-pelamar yang berkeinginan untuk mencari uang ketika menyeleksi calon, dan juga menginstruksikan para calon secara menyeluruh untuk mencegah pelarian sebagai bagian dari pendidikan sebelum pengerahan. Bila terjadinya kasus pelarian terpusat pada sebuah organisasi penerima atau pengirim tertentu, permohonan organisasi-organisasi ini akan ditolak oleh Dinas Imigrasi Jepang.

5) Tindakan penanggulangan kecelakaan fatal

Organisasi pengirim harus menghubungi keluarga trainee dan trainee praktek kerja dengan segera bila terjadi kecelakaan yang mengakibatkan kematian trainee atau trainee praktek kerja, dan mengambil semua tindakan yang mungkin untuk menyampaikan pemberitahuan dan informasi kepada organisasi penerima maupun keluarga peserta yang meninggal dengan memegang peranan utama di antara keduanya. Di samping itu, organisasi pengirim harus bekerja bersama kementerian luar negeri pemerintah kedua negara untuk menangani prosedur resmi yang diperlukan untuk membawa keluarga korban yang meninggal ke Jepang.

Mengenai persoalan penggantian kerugian bagi keluarga korban yang meninggal, penyelesaian secara damai sebaiknya diusahakan, seperti dengan menyelesaikan urusan ganti rugi antara organisasi pengirim dan penerima sejak awal, dan kemudian menjelaskannya kepada pihak keluarga.

Organisasi pengirim harus berusaha untuk mengatasi keterkejutan/shock yang mungkin dirasakan oleh trainee dan trainee praktek kerja yang lain, dan melakukan diskusi yang menyeluruh dengan organisasi penerima (juga dengan kelompok dan perusahaan penerima) untuk mengambil langkah-langkah pencegahan agar kejadian yang serupa tidak akan terjadi lagi.

JITCO bertindak melalui tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja seperti di bawah ini untuk mencegah kematian, penyakit, atau cedera pada trainee dan trainee praktek kerja. Lihat artikel-artikel berikut ini.

Tindakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja JITCO bagi Trainee dan Trainee Praktek Kerja

1. Nasihat kepada organisasi pengirim di negara pengirim
  - (1) Menuntut penggalakkan pendidikan pencegahan kecelakaan lalu lintas dan keselamatan dan kesehatan kerja sebelum mengerahkan trainee ke Jepang
  - (2) Melaksanakan pemeriksaan kesehatan bagi trainee dan trainee praktek kerja dan meminta pemilihan calon yang sehat secara fisik dan mental.
2. Organisasi penerima harus melaksanakan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja yang menyeluruh dalam pelatihan kelompok
3. Konsultasi dan panduan bagi perusahaan penerima
  - (1) Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan dan penggalakkan perawatan sedini mungkin
  - (2) Konsultasi dan panduan kunjungan kepada perusahaan penerima oleh penasihat keselamatan dan kesehatan kerja
  - (3) Konsultasi dan nasihat kesehatan mental oleh penasihat kesehatan mental
  - (4) Konsultasi dan nasihat kesehatan oleh dokter konsultasi JITCO
  - (5) Menggalakkan manajemen keselamatan dan kesehatan otonomi dengan menggunakan sistem inspeksi sukarela yang telah dikembangkan oleh JITCO bagi perusahaan penerima
  - (6) Pembuatan dan pemberian buletin kepada perusahaan penerima yang membahas keselamatan dan kesehatan kerja dan asuransi kecelakaan pekerja
4. Konsultasi dan dukungan bagi trainee dan trainee praktek kerja
  - (1) Pembuatan dan pemberian buletin dalam berbagai bahasa (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, dan Vietnam) yang membahas keselamatan dan kesehatan kerja dan asuransi kecelakaan pekerja
  - (2) Pembuatan dan pemberian Buku Pedoman Manajemen Kesehatan dalam berbagai bahasa (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, dan Vietnam)
  - (3) Pembuatan dan pemberian Daftar Periksa Manajemen Kesehatan Diri untuk Trainee dan Trainee Praktek Kerja dalam berbagai bahasa (bahasa Inggris, Cina, Indonesia, dan Vietnam)
5. Kegiatan pendidikan dan penerangan bagi organisasi penerima

- (1) Seminar terbuka mengenai hubungan buruh-manajemen dan keselamatan dan kesehatan kerja
- (2) Seminar terbuka mengenai kesehatan mental
- (3) Seminar terbuka untuk kampanye pencegahan kecelakaan fatal
- 6. Kegiatan penyelidikan
  - (1) Pelaksanaan penyelidikan tentang kecelakaan pekerja

6) Lainnya

A. Mengenai kepulangan ke negara asal di tengah-tengah periode program

Trainee dan trainee praktek kerja datang ke Jepang dengan tujuan untuk mempelajari teknologi, keterampilan, dan pengetahuan, namun apabila muncul kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan untuk pulang ke negara asal sebelum program selesai karena masalah kesehatan atau keluarga, organisasi pengirim bekerja sama dengan organisasi penerima dianjurkan untuk mengambil tindakan segera dengan menghormati keinginan trainee.

Ketika alasan kepulangan seorang trainee praktek kerja adalah cedera akibat bencana dalam pekerjaan, haruslah ada tunjangan yang diberikan dari sistem penggantian kerugian pekerja kepada trainee praktek kerja tersebut, sehingga organisasi pengirim sebaiknya membantu trainee praktek kerja dengan meminta organisasi penerima mengambil tindakan yang diperlukan. Selain itu, bila terjadi kasus yang serupa pada trainee, bila asuransi penggantian kerugian swasta mencakup pembayaran tunjangan dalam kasus tersebut, pembayaran harus dibayarkan, sehingga organisasi pengirim perlu mengambil tindakan yang sesuai bagi mereka seperti untuk trainee praktek kerja.

Apabila trainee dan trainee praktek kerja pulang di tengah periode program karena perusahaan mengalami kerugian parah atau bangkrut, organisasi pengirim sebaiknya meminta organisasi penerima untuk melihat apakah ada tempat yang sesuai untuk memindahkan mereka, dan mengambil upaya maksimum bersama organisasi penerima untuk memecahkan masalah-masalah seperti tunjangan pelatihan dan gaji yang belum dibayarkan. Apabila tidak mungkin untuk mendapatkan tempat untuk pindah, para trainee dan trainee praktek kerja tersebut diizinkan untuk pulang ke negara asal mereka setelah mereka bisa memahami situasinya.

Dalam kasus-kasus seperti ini, JITCO mengambil tindakan penanggulangan segera secara maksimal dengan memperkenalkan tempat-tempat kerja yang baru dan menjadi perantara transfer, serta mewakili negara menalangi gaji yang belum terbayar.

(5) Dukungan bagi keluarga selama trainee dan trainee praktek kerja sedang berada di Jepang

Organisasi pengirim sebaiknya menyampaikan informasi mengenai kondisi kesehatan dan situasi kehidupan peserta program di Jepang kepada keluarga mereka di negara asal mereka melalui peserta dan juga organisasi penerima. Bila mungkin, organisasi pengirim harus berusaha untuk memberikan informasi yang meliputi situasi pelatihan dan pelatihan praktek kerja secara berkala dengan menerbitkan "Majalah Informasi Trainee dan Trainee Praktek Kerja" bagi keluarga mereka, atau memperlihatkan keadaan mereka di Jepang melalui foto. Selain itu, organisasi pengirim sebaiknya menangani masalah-masalah seperti ketika keluarga peserta ingin menghubungi trainee dan trainee praktek kerja di Jepang dengan amat segera, untuk berperan sebagai saluran hubungan saat dibutuhkan.

(6) Komunikasi dengan perusahaan pegerah

Organisasi pengirim diharapkan untuk memberikan informasi dan alamat kontak untuk melaporkan kepada perusahaan pegerah asal-usul trainee dan trainee praktek kerja mengenai keadaan pelatihan

dan pelatihan praktek kerja, dan perlakuan yang diterima trainee dan trainee praktek kerja di Jepang. Melalui hubungan-hubungan semacam itu, perusahaan pengerah dapat mengetahui status pelatihan, kemajuan trainee dan trainee praktek kerja, dan memastikan prestasi peserta yang dikerahkan. Dalam kasus-kasus di mana perusahaan pengerah menilai bahwa hasil yang memadai belum berhasil dicapai, mereka dapat berkonsultasi atau membuat proposal kepada organisasi pengirim untuk mengusahakan perbaikan.

(7) Dukungan untuk pengembalian sementara dan pemasukan kembali ke Jepang

Dengan bekerja sama dengan organisasi penerima, organisasi pengirim harus memberikan dukungan yang dibutuhkan kepada trainee dan trainee praktek kerja saat mereka harus kembali ke negara asal mereka untuk peristiwa keluarga yang penting. Bila mereka akan datang kembali ke Jepang sebagai trainee atau trainee praktek kerja, prosedur untuk "izin masuk kembali" ke Jepang perlu diselesaikan sebelum kepulangan sementara, sehingga organisasi pengirim harus memberitahu mereka tentang hal ini dengan bekerja sama dengan organisasi penerima.

## 9. Kembalinya Trainee dan Trainee Praktek Kerja ke Negara Asal Mereka

- (1) Prosedur bagi trainee dan trainee praktek kerja untuk pulang kembali ke tempat asal mereka  
Organisasi pengirim sebaiknya mengetahui jadwal kepulangan para trainee dan trainee praktek kerja yang dikerahkan karena mereka perlu menyelesaikan prosedur kepulangan mereka, dengan bekerja sama dengan organisasi penerima, dua bulan sebelum rencana kedatangan.
- (2) Hubungan dengan keluarga untuk mengatur jadwal kepulangan  
Saat tanggal kepulangan untuk trainee dan trainee praktek kerja telah ditentukan, organisasi pengirim harus menghubungi keluarga mereka terlebih dahulu untuk menyampaikan informasi tanggal kedatangan tersebut, tempat (bandara atau pelabuhan), nomor penerbangan dan transportasi yang dibutuhkan menuju ke rumah mereka. Adalah peristiwa yang sangat membahagiakan ketika para trainee dan trainee praktek kerja dapat bertemu kembali dengan keluarga mereka.
- (3) Pengembalian yang lancar ke perusahaan penerah dan penggunaan praktis di sana  
Sesuai dengan janji yang telah diberikan oleh organisasi pengirim kepada para trainee dan trainee praktek kerja, penting sekali bahwa organisasi ini terus menjalin komunikasi dan hubungan dengan perusahaan penerah sejak sebelum trainee dan trainee praktek kerja pulang sehingga mereka dapat kembali ke tempat kerja asal mereka. Setelah meneliti dan memastikan tingkat kecakapan teknik yang telah diperoleh oleh para trainee dan trainee praktek kerja di Jepang dan keinginan mereka, organisasi pengirim akan bekerja bersama perusahaan penerah untuk membantu kelancaran pengembalian mantan-mantan trainee dan trainee praktek kerja ini ke pekerjaan mereka semula. Secara khusus, perusahaan penerah harus mempertimbangkan cara untuk secara maksimum memanfaatkan teknologi, keterampilan, dan pengetahuan yang telah diperoleh oleh para trainee dan trainee praktek kerja. Itulah sasaran program-program ini.  
Tingkat kecakapan teknik yang telah diperoleh oleh trainee dan trainee praktek kerja di Jepang dapat dikonfirmasi dengan sertifikat yang membuktikan keberhasilan lulus dari Tes Keahlian Nasional atau ujian evaluasi keterampilan yang diwenangkan oleh JITCO. Selain itu, JITCO juga memberikan surat tanda tamat belajar ketika trainee praktek kerja menyelesaikan suatu periode pelatihan praktek kerja yang ditentukan tanpa masalah.
- (4) Dukungan untuk mencari pekerjaan/peluang usaha mandiri bagi mantan trainee kerja  
Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) memiliki prinsip persyaratan trainee yaitu merekrut orang-orang yang sudah berpengalaman dalam jenis pekerjaan yang sama di negara asal mereka. Sebagai pengecualian, dapat terjadi bahwa sebuah pemerintah negara asing menjadi organisasi pengirim dan memberangkatkan mantan trainee kerja sebagai trainee dan trainee praktek kerja ke Jepang dengan ketentuan bahwa mereka memperoleh pendidikan pendahuluan dan bahwa pemerintah tersebut memberikan bantuan penempatan kerja setelah program pelatihan selesai. Organisasi pengirim harus mendukung perekrutan ke perusahaan Jepang dan memulai bisnis secara positif saat trainee dan trainee praktek kerja kembali ke negara asal mereka setelah menyelesaikan pelatihan. Sebagai contoh, pemerintah suatu negara melaksanakan wawancara kelompok bagi perekrutan dan menyelenggarakan forum bantuan perekrutan, dan pernah pula terjadi kasus di mana mereka mempromosikan pembukaan usaha dan memberikan subsidi dalam jumlah tertentu apabila peserta membuka usaha dengan memanfaatkan teknologi, keterampilan, tata-cara, dan modal yang telah mereka peroleh di Jepang.
- (5) Dukungan prosedural untuk penarikan santunan sekaligus dari asuransi pensiun hari tua Jepang

Trainee praktek kerja yang mengikuti Asuransi Pensiun Nasional atau Asuransi Jaminan Masa Tua dalam masa pelatihan mereka dan membayar preminya selama enam bulan atau lebih, tanpa menerima uang pensiunnya, dapat mengklaim santunan sekaligus dalam batas waktu dua tahun setelah kembali ke negara asal mereka. Jumlah total uang yang diperoleh tergantung pada berapa lama mereka menjadi anggota.

Dengan bekerja sama dengan organisasi penerima, organisasi pengirim sebaiknya mendukung trainee praktek kerja setelah mereka kembali sehingga mereka dapat menerima uang santunan sekaligus dengan lancar. Trainee praktek kerja yang sudah pulang diwajibkan untuk mengirimkan dokumen-dokumen berikut ini kepada Pusat Operasi Asuransi Sosial untuk prosedur pengklaiman. (3-5-24 Takaido-nishi, Suginami-ku, Tokyo 168-8505).

- 1) "Formulir Klaim untuk Penarikan Dana Sekaligus Asuransi Pensiun Nasional atau Asuransi Jaminan Masa Tua" (Isi tempat-tempat yang dibutuhkan dalam formulir yang ditentukan)
- 2) Buku Pegangan Pensiun
- 3) Salinan paspor (halaman yang memungkinkan konfirmasi tanggal keberangkatan, nama, tanggal lahir, kebangsaan, tanda tangan dan status kependudukan)
- 4) Termasuk bukti dari bank dalam kolom "Stempel bukti rekening bank" pada formulir klaim atau dengan cara lain (seperti surat keterangan yang dikeluarkan oleh bank) memberikan bukti konfirmasi nama bank, nama cabang, alamat bank, nomor rekening, dan nama pemilik rekening (trainee praktek kerja).

[Referensi: Masa bergabung dan jumlah santunan sekaligus]

(mulai 1 April 2006)

Masa bergabung	Jumlah santunan sekaligus	
	Rencana pensiun karyawan (dan awak kapal)	Rencana Pensiun Nasional
sama dengan atau lebih dari 6 bulan dan kurang dari 12 bulan	Rata-rata pembayaran standar x 3	40.740 yen
sama dengan atau lebih dari 12 bulan dan kurang dari 18 bulan	Rata-rata pembayaran standar x 6	81.480 yen
sama dengan atau lebih dari 18 bulan dan kurang dari 24 bulan	Rata-rata pembayaran standar x 9	122.220 yen
sama dengan atau lebih dari 24 bulan dan kurang dari 30 bulan	Rata-rata pembayaran standar x 12	162.960 yen
sama dengan atau lebih dari 30 bulan dan kurang dari 36 bulan	Rata-rata pembayaran standar x 15	203.700 yen
sama dengan atau lebih dari 36 bulan	Rata-rata pembayaran standar x 18	244.440 yen

## 10. Tindak Lanjut

- (1) Komunikasi dengan perusahaan pengerah dan trainee & trainee praktek kerja yang telah kembali ke tanah air mereka

Organisasi pengirim harus menjalin komunikasi yang baik dengan perusahaan pengerah dan trainee serta trainee praktek kerja yang sudah pulang, dan secara positif melaksanakan tindak lanjut atas kegiatan-kegiatan mereka untuk digunakan dalam pemberangkatan di masa mendatang. Adalah layak untuk mempertimbangkan apakah mantan trainee dan trainee praktek kerja yang sudah pulang menggunakan kemampuan yang telah mereka kuasai di tanah air mereka dan apakah Program Pelatihan Industri (PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) yang dilaksanakan di Jepang sesuai atau tidak dengan membandingkan situasi nyata di lokasi-lokasi setempat.

Organisasi pengirim diharapkan untuk dengan seksama meneliti situasi para trainee dan trainee praktek kerja ini setelah kembali, dan mempertimbangkan bagaimana program-program ini telah ikut membantu perkembangan karir mereka, dan menyelidiki serta mendengarkan kebutuhan-kebutuhan peningkatan macam apa yang mereka miliki untuk PPI dan PPK.

Adalah penting juga bahwa organisasi pengirim berdiskusi dengan para manajer dan supervisor dalam perusahaan-perusahaan tempat para trainee dan trainee praktek kerja yang sudah pulang bekerja, dan staf pemerintah daerah, untuk secara akurat mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang seperti apa yang mereka inginkan. Di samping informasi seperti itu, bila organisasi pengirim mengumpulkan informasi yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di daerah dan situasi pasar tenaga kerja setempat, informasi ini akan sangat berguna bagi pengembangan jangka panjang PPI dan PPK.

- (2) Memahami hasil dan persoalan-persoalan yang terkait dengan pengiriman trainee dan trainee praktek kerja

Untuk mengetahui prestasi dan persoalan-persoalan yang terkait dengan pengiriman, organisasi pengirim melaksanakan survei kuesioner dan wawancara dengan para trainee dan trainee praktek kerja yang sudah kembali dan dengan perusahaan-perusahaan pengerah seperti yang disebutkan di atas pada (1). Dengan secara akurat memahami isinya, organisasi pengirim dapat memperjelas situasi organisasi penerima di Jepang dan tingkat kepuasan, kebutuhan, dan masalah-masalah yang diusulkan oleh mantan peserta dan perusahaan pengerah. Hal ini memungkinkan organisasi pengirim untuk mengetahui poin-poin yang masih perlu diperbaiki dalam pengiriman di masa mendatang.

Dengan kerjasama dari masing-masing pemerintah nasional dan organisasi pengirim, JITCO melaksanakan survei tindak lanjut dengan hasil sebagai berikut.

### [Catatan]

PPI dan PPK memiliki tujuan mengembangkan sumber daya manusia di masing-masing negara asing.

Untuk mewujudkan tujuan ini, penting bagi para trainee dan trainee praktek kerja untuk menerapkan teknologi, keterampilan, dan pengetahuan yang mereka peroleh di Jepang di perusahaan-perusahaan pengerah dan tempat-tempat kerja yang lain setelah kepulangan mereka ke negara asal. Melalui proses ini, trainee dan trainee praktek kerja dapat menghubungkan pencapaian mereka dengan peningkatan kehidupan kerja mereka. Selain itu, perusahaan-perusahaan yang mengirimkan trainee dan trainee praktek kerja dapat mengembangkan kegiatan usaha perusahaan mereka dengan menggunakan tata-cara dan keterampilan para trainee dan trainee praktek kerja yang sudah kembali.

Berdasarkan hasil survei JITCO, perusahaan-perusahaan yang mengerahkan trainee dan trainee

praktek kerja menunjukkan hasil-hasil berikut ini sebagai hasil dari menggunakan program Pelatihan ini.

- 1) Meningkatnya kesadaran akan kendali mutu.
- 2) Kerangka pikir kerja menjadi positif.
- 3) Kemampuan untuk mengikuti aturan di tempat kerja meningkat.
- 4) Kesadaran untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik di tempat kerja dan bengkel kerja (*workshop*) menjadi lebih tinggi.
- 5) Kesadaran akan keselamatan meningkat.
- 6) Kesetiaan kepada perusahaan meningkat.
- 7) Kesadaran akan biaya produksi meningkat.

Perusahaan-perusahaan pengerah menggunakan kemampuan dan karir para trainee dan trainee praktek kerja yang sudah pulang dengan cara-cara seperti ini.

### (3) Ukuran Kemajuan

Hasil-hasil tindak lanjut harus digabungkan dengan kegiatan PPI dan PPK di masa mendatang. Organisasi pengirim perlu mengambil berbagai langkah untuk menangani persoalan perbaikan seperti yang ditunjukkan oleh proses tindak lanjut.

Secara konkret, organisasi pengirim diharapkan untuk memberitahu organisasi penerima di Jepang tentang langkah-langkah yang disarankan berdasarkan tindak lanjut, seperti kebutuhan akan peningkatan dari trainee dan trainee praktek kerja yang kembali dan perusahaan pengerah, dan memainkan peranan penghubung antara negara mereka dengan Jepang, melaksanakan kontak-kontak dan kerja sama untuk pengiriman dan penerimaan yang lebih baik di masa mendatang.

Organisasi pengirim pasti akan bertumbuh menjadi organisasi yang dipercayai oleh trainee dan trainee praktek kerja, perusahaan pengerah dan organisasi penerima di Jepang melalui upaya yang berkelanjutan, dan terus-menerus.



# Lampiran

1. Surat Pemberitahuan Kondisi Pelatihan kepada Trainee .....	52
2. Surat Pemberitahuan Kondisi Kerja bagi Trainee Praktek Kerja .....	53

Tanggal:

Kepada Bpk./Ibu.

Nama organisasi penerima:

Nama representatif/wakil (atau penanggung jawab pelatihan):

cap/stempel

### Surat Pemberitahuan Kondisi Pelatihan kepada Trainee

Dengan ini disampaikan pemberitahuan kepada Anda, sebagai berikut, hal-hal yang terkait dengan ketentuan dan tunjangan yang dibayarkan selama periode pelatihan Anda di Jepang.

1. Periode pelatihan  
Dari \_\_\_\_ (tahun/bulan/tanggal; tanggal masuk ke Jepang) sampai \_\_\_\_ (tahun/bulan/tanggal; jadwal keberangkatan)
2. Hari dan jam pelatihan  
Pada prinsipnya, hari pelatihan Anda adalah dari hari \_\_ sampai hari \_\_ setiap minggu.  
Pada prinsipnya, Anda akan mengikuti pelatihan selama \_\_ jam setiap hari, mulai dari \_\_\_\_ (waktu) sampai \_\_\_\_ (waktu) termasuk istirahat satu jam.  
Catatan:
3. Isi pelatihan dalam lapangan/pekerjaan  
Penjelasan akan diberikan secara lisan atau diberikan dalam bentuk “jadwal pelaksanaan pelatihan.”
4. Tunjangan pelatihan  
Anda akan menerima tunjangan bulanan sebesar ¥ \_\_\_\_ (termasuk biaya makan).
5. Tanggal pembayaran tunjangan pelatihan  
Tunjangan pelatihan akan dibayarkan pada tanggal \_\_ (tanggal) setiap bulan (atau, bila hari tersebut adalah hari libur, pembayaran akan dilakukan pada hari kerja tepat sebelum hari tersebut).
6. Akomodasi  
Akomodasi akan diberikan secara cuma-cuma oleh organisasi penerima.
7. Biaya perjalanan pulang ke tanah air  
Organisasi penerima akan membayar biaya perjalanan pulang bagi trainee yang kembali ke tanah air setelah mereka menyelesaikan program pelatihan.  
Trainee yang memilih untuk pulang ke tanah air tanpa menyelesaikan program pelatihan mereka atas kehendak sendiri akan bertanggung jawab untuk membayar sendiri biaya perjalanan pulang tersebut.

Pemberitahuan ini saya terima pada tanggal  
(tahun/bulan/tanggal).

Trainee:

Tanda tangan:

#### Catatan

Karena kegiatan pelatihan di luar ruangan dalam bidang pertanian, perikanan, dan konstruksi bergantung pada kondisi cuaca, maka ketentuan berikut ini akan berlaku: “Namun demikian, hari atau waktu pelatihan dapat diganti karena kondisi cuaca atau kepentingan operasional. Meskipun demikian, pada prinsipnya jumlah jam pelatihan adalah 40 jam seminggu, yang diperhitungkan secara rata-rata dalam jangka waktu sampai dengan satu bulan.”

**Surat Pemberitahuan Kondisi Kerja (untuk Trainee Praktek Kerja)**  
労働条件通知書(技能実習生用)

Tuan: \_\_\_\_\_ 殿

Tahun/bulan/tanggal: \_\_\_\_\_  
年月日

Nama tempat kerja(dg huruf romawi): \_\_\_\_\_  
事業場名称(ローマ字で記入)

Lokasi(dg huruf romawi): \_\_\_\_\_  
所在地 (ローマ字で記入)

Telepon: \_\_\_\_\_  
電話番号

Nama dan pekerjaan pihak merekrut(dg huruf romawi): \_\_\_\_\_  
使用者職氏名(ローマ字で記入)

**I. Masa kontrak**  
契約期間  
(Tahun / bulan / tanggal ~ Tahun / bulan / tanggal)  
( 年 月 日 ~ 年 月 日)

**II. Tempat pekerjaan**  
就業の場所

**III. Pekerjaan yang harus dilakukan**  
従事すべき業務の内容

**IV. Jam kerja dan sebagainya**  
労働時間等

1. Jam mulai dan selesai kerja:

始業・終業の時刻等

(1) Mulai kerja (jam , ) Selesai kerja (jam , )  
始業( 時 分)終業( 時 分)

[Bila sistem di bawah ini berlaku pada tenaga kerja]

【次の制度が労働者に適用される場合】

(2) Sistem perubahan jam kerja: satuan ( ) sebagai sistem perubahan jam kerja, dan sistem pergantian, disusun jam kerja sebagai berikut.

変形労働時間制等; ( )単位の变形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

┌	Mulai (jam , )	Selesai (jam , )	(berlaku pada tanggal: )
	始業 ( 時 分)	終業( 時 分)	(適用日 )
	Mulai (jam , )	Selesai (jam , )	(berlaku pada tanggal: )
└	始業 ( 時 分)	終業( 時 分)	(適用日 )
	Mulai (jam , )	Selesai (jam , )	(berlaku pada tanggal: )
	始業 ( 時 分)	終業( 時 分)	(適用日 )

2. Jam istirahat ( ) menit

休憩時間( )分

3. Ada tidaknya pekerjaan diluar jam kerja (Ada, Tidak)

所定時間外労働の有無(有、無)

○ Untuk detailnya, Peraturan Kerja No ( )~No ( ), No ( )~No ( ), No ( )~No ( )

詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条

**V. Hari libur**

休日

•Hari libur tetap: setiap pekan hari ( ), hari libur nasional, dan lain-lain ( )

定例日;毎週 曜日、国民の祝日、その他( )

•Hari libur tidak tetap: setiap minggu/bulan ( ) hari, dan lain-lain ( )

非定例日;週・月当たり 日、その他

•Untuk sistem perububahan jam kerja, dalam satuan 1 tahun ( ) hari

1年単位の变形労働時間制の場合一年間 日

○ Untuk detailnya, Peraturan Kerja No ( )~No ( ), No ( )~No ( )

詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

VI. Cuti kerja

休暇

1. Cuti kerja tahunan dengan upah kerja: Bila bekerja terus selama 6 bulan, dapat ( ) hari

年次有給休暇

6か月継続勤務した場合→ 日

Bekerja belum sampai 6 bulan, ada tidaknya cuti dengan upah ( Ada , Tidak )

→Setelah ( ) bulan kerja dapat cuti ( ) hari

継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有、無)

→ か月経過で 日

2. Cuti lain-lain: Dengan upah kerja ( )

その他の休暇

有休 ( )

Tanpa upah kerja ( )

無給 ( )

○Untuk detailnya, Peraturan Kerja No ( )~No ( ), No ( )~No ( )

詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

VII. Upah kerja

賃金

1. Upah dasar (a) Upah bulanan ( ) yen (b) Upah harian ( ) yen

基本賃金

月給( ) 円) 日給 ( ) 円)

(c) Upah jam-jaman ( ) yen)

時間給( ) 円)

(d) Lain-lain ( ) yen)

その他( ) 円)

(e) Tingkat upah dll. yang ditentukan dari peraturan kerja

就業規則に規定されている賃金等級等

2. Uang tunjangan dan cara perhitungannya

諸手当の額及び計算方法

(a) ( ) Tunjangan: ) yen; Cara perhitungan: )

( ) 手当 ( ) 円/ 計算方法:

(b) ( ) Tunjangan: ) yen; Cara perhitungan: )

( ) 手当 ( ) 円/ 計算方法:

(c) ( ) Tunjangan: ) yen; Cara perhitungan: )

( ) 手当 ( ) 円/ 計算方法:

(d) ( ) Tunjangan: ) yen; Cara perhitungan: )

( ) 手当 ( ) 円/ 計算方法:

3. Tambahan upan untuk pekerjaan di luar jam kerja, hari libur atau larut malam

所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率

(a) Diluar jam kerja melebihi ketentuan hukum ( )% Melebihi ketentuan yg ditetapkan ( )%

所定時間外 法定超 ( )%、 所定超 ( )%

(b) Hari libur: Hari libur resmi ( )% Hari libur tidak resmi ( )%

休日 法定休日 ( )%、 法定外休日 ( )%

(c) Larut malam ( )%

深夜( )%

4. Batas akhir upah kerja: ( )—tanggal tiap bulan; ( )—tanggal tiap bulan

賃金締切日 ( )—毎月 日、( )—毎月 日

5. Tanggal pembayaran upah kerja: ( )—tanggal tiap bulan; ( )—tanggal tiap bulan

賃金支払日 ( )—毎月 日、( )—毎月 日

6. Pengurangan upah kerja berdasarkan Perjanjian Kerja: [ Tidak , Ada ( ) ]

労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無・有( ))

Hal-hal pengurangan dari upah kerja

賃金支払時に控除する項目

(a) Pajak 税金	(sekitar (約	yen) 円)	(b) Asuransi kerja 雇用保険料	(sekitar (約	yen) 円)	
(c) Asuransi sosial 社会保険料	(sekitar (約	yen) 円)	(d) Uang makan 食費	(sekitar (約	yen) 円)	
(e) Uang tinggal 住居費	(sekitar (約	yen) 円)				
(f) Lain-lain その他	( )	(sekitar (約	yen) 円)	( )	(sekitar (約	yen) 円)
	( )	(sekitar (約	yen) 円)	( )	(sekitar (約	yen) 円)
	( )	(sekitar (約	yen) 円)	( )	(sekitar (約	yen) 円)

Jumlah uang yang dibayarkan ketika pembayaran upah kerja (bila tidak ada bolos kerja)

賃金支払時に実際に支給する額 (欠勤等がない場合)

sekitar yen

約 円

7. Kenaikan upah kerja: (masa, dll.)

昇給 (時期等)

8. Bonus: [Ada (masa, jumlah uang, dll. ), Tidak ada ]

賞与 (有(時期、金額等)、無)

9. Uang berhenti kerja: [Ada (masa, jumlah uang, dll. ), Tidak ada ]

退職金 (有(時期、金額等)、無)

VIII. Hal-hal yang berkaitan dengan berhenti kerja

退職に関する事項

1. Prosedur berhenti karena alasan pribadi [Melaporkan ( ) hari sebelum berhenti kerja]

自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること)

2. Prosedur dan alasan pemecatan dari pekerjaan

解雇の事由及び手続

[ ]

○Untuk detailnya, Peraturan Kerja No ( )~No ( ), No ( )~No ( ), No ( )~No ( )

詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

IX. Lain-lain

その他

•Keanggotaan asuransi sosial [asuransi jaminan masa tua, asuransi kesehatan, uang pensiun, lain-lain: ( )]

社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ( ))

•Berlakunya Asuransi kerja (Ada , Tidak )

雇用保険の適用 (有、無)

•Lain-lain

その他

[ ]

Penerima (Tanda tangan) \_\_\_\_\_  
受け取り人(署名)

Jika ada pertanyaan berkaitan dengan interpretasi dari teks, maka versi bahasa Jepang harus di jadikan acuan.

---

Program Pelatihan Industri(PPI) dan Program Praktek Kerja (PPK) bagi Warga Negara Asing  
Panduan Pengiriman untuk Organisasi Pengirim

Tidak dijual

Diterbitkan Juni 2004

Edisi ke-2 diterbitkan Mei 2006

Penerbit: Organisasi Kerjasama Pelatihan Internasional Jepang (JITCO)

Mitsui Sumitomo Insurance Surugadai Annex-bldg.

3-11 Kanda Surugadai

Chiyoda-ku, Tokyo 101-0062, Japan

Tel.: 81-3-3233-0571

Fax: 81-3-3233-0579

URL: <http://www.jitco.or.jp/>

---