

Kumpulan Contoh Praktik Baik Untuk Penerimaan Pekerja Keterampilan Khusus Orang Asing Pada Bidang Pertanian

Edisi 2024



Dewan Pertanian Nasional (NCA)

Pendahuluan

6 tahun telah berlalu sejak dibuatnya izin tinggal “Pekerja Keterampilan Khusus” karena berlakunya “Undang-Undang tentang Perubahan sebagian Undang-Undang tentang Pengawasan Imigrasi dan Pengakuan Pengungsi serta Undang-Undang tentang Pembentukan Kementerian Kehakiman” pada tanggal 1 April 2019.

Sistem Pekerja Keterampilan Khusus untuk menerima sumber daya manusia dari luar negeri untuk berkontribusi pada bidang perindustrian yang mengalami kekurangan sumber daya manusia yang serius. Pada bidang pertanian telah diterapkan “Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1” dengan masa tinggal sampai 5 tahun. Kemudian sejak 31 Agustus 2023, pada bidang 11 industri khusus yang termasuk pertanian telah dimulai penerapan “Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2”.

Setelah itu sistemnya semakin membesar dengan jumlah Pekerja Keterampilan Khusus orang asing pada semua bidang telah melebihi 260 ribu orang (akhir Agustus 2024), dengan jumlah lembaga penerima yang merekrut Pekerja Keterampilan Khusus orang asing telah lebih dari 10 ribu (akhir Oktober 2024).

Di tengah hal tersebut, Dewan Pertanian Nasional (NCA) telah melakukan survei kepada pelaku pertanian yang menerima Pekerja Keterampilan Khusus orang asing di bidang pertanian pada “Proyek dukungan komprehensif untuk menerima sumber daya manusia asing” tahun 2024 dari Kementerian Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, kemudian membuat kumpulan praktik baik selama 5 tahun sejak tahun 2020.

Secara spesifiknya kami mengirimkan angket berikut ini kepada para petani penerima yang tergabung dalam “Dewan Keterampilan Khusus Pertanian”, kemudian kami melakukan wawancara dan survei secara terpisah dan kami rangkumkan hasilnya.

- (1) Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain
- (2) Kontrak kerja dan informasi dukungan
- (3) Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan terhadap pekerja asing
- (4) Manfaat setelah menerima dan gambaran tentang kewarganegaraan yang akan diterima ke depan
- (5) Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing, dll.

Terutama pada survei yang dilakukan setelah 2021, kami memperkenalkan contoh yang dapat dijadikan model seperti mengangkat orang asing untuk posisi tertentu, upaya untuk peningkatan karir yang jelas kepada orang asing.

Selain itu, kami juga menampilkan informasi berguna seperti cara mendukung warga negara asing dengan keterampilan khusus, pola pikir yang diperlukan saat menerima mereka, dan pembagian peran di tempat kerja.

Kami harap para pelaku pertanian yang sudah menerima atau mungkin sedang mempertimbangkan untuk menerima Pekerja Keterampilan Khusus orang asing dapat memanfaatkan kumpulan contoh dari yang kami buat, agar dapat menggunakan sistem ini dengan lancar dan tepat, atau agar dapat dilakukan pengembangan lebih lanjut kepada para pekerja asin agar mereka dapat berada di lingkungan kerja yang lebih nyaman.

Desember 2024

Dewan Pertanian Nasional (NCA)

※Bulan, tahun dan jumlah orang pada informasi contoh adalah angka pada saat dilakukan survei.

Kumpulan Contoh Praktik Baik untuk Penerimaan Pekerja Keterampilan Khusus orang asing pada bidang pertanian

Edisi 2024

Daftar Isi

Penanaman

- [Contoh 1]** Tempat kerja yang stabil dengan perekrutan sepanjang tahun untuk produksi sayuran dan pengolahan pertama
Menerima pekerja dengan berbagai macam kewarganegaraan beserta mekanisme untuk peningkatan karir bagi
pekerja asing! 4
Lembaga Penerima: Mikita Co., Ltd (Kota Naganuma, Kabupaten Yubari, Hokkaido)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Goudou Kaisya Takehara
- [Contoh 2]** Mengembangkan dan budidaya rumput Jepang yang tahan dingin bersama perusahaan induk
Mempercayakan pekerjaan inti kepada Pekerja Keterampilan Khusus orang asing! 11
Lembaga Penerima: Marutomi Kenkyu Noubu Co., Ltd (Kota Yakumo, Distrik Futami, Hokkaido)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Employment Creation Support Organization (ECS)
- [Contoh 3]** Dari produksi “Iburigakko”, pekerja akan bekerja pada industrialisasi keenam produksi dan penjualan lobak,
mempelajari budaya Akita dan bahasa Jepang, dan bertujuan untuk memainkan peran aktif sebagai pemimpin ... 16
Lembaga Penerima: Iburino Sato Co., Ltd (Kota Daisen, Prefektur Akita)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Smart One Co., Ltd
- [Contoh 4]** 5 tahun telah dilewati dengan Pekerja Berketerampilan Spesifik, dan 4 orang lulus pada ujian No.2!
Perkembangan baru di tempat kerja dengan lahirnya 6 pasangan dari orang asing 23
Lembaga Penerima: Yachimata Sanchokukai Co., Ltd (Kota Yachimata, Prefektur Chiba)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Hokusou Nougyou Keiei Shien Jigyo Kyodou Kumiai
- [Contoh 5]** Bekerja sama dengan Lembaga Pendukung Pendaftaran untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas
Menuju produksi yang stabil di pabrik tauge dengan pekerja asing yang dapat bekerja sepanjang tahun 28
Lembaga Penerima: Pabrik Makanan Ibigawa, Sanpo Chemical Industry Co., Ltd. (Kota Ibigawa, Distrik Ibi, Prefektur Gifu)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: LIFE VISION Kyodou Kumiai
- [Contoh 6]** Menanam tomat mini dan menjual ke swalayan perusahaan induk
Semua pekerja asing adalah wanita Kamboja, dan dapat menjadi pemimpin di tiap proses pekerjaan ... 35
Lembaga Penerima: Chubu Agri Co., Ltd. Pertanian V Kaizu
Lembaga Pendukung Pendaftaran: General Incorporated Foundation Internasional Club
- [Contoh 7]** Datang ke Jepang bersama teman Bhutan, dan berkontribusi untuk perbaikan tenaga kerja
Tinggal jangka panjang di Jepang dan ingin menuju ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2! ... 41
Lembaga Penerima: Koperasi Pertanian Kamo Farm (Kota Seiyo, Prefektur Ehime)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Kantor Ahli Administrasi Pemerintahan Yuzuki
- [Contoh 8]** Keterampilan khusus untuk pengelola peserta pelatihan dan pertanian
Berpatisipasi secara aktif dalam acara lokal dan memperdalam interaksi 47
Lembaga Penerima: Glowble Nounin Co., Ltd (Kota Kanonji, Prefektur Kagawa)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Asosiasi Koperasi Kagawa Tounan
- [Contoh 9]** Menuju peningkatan kemandirian pangan dan produksi pangan yang tenang dan aman
Penting untuk mewariskan bisnis untuk menciptakan masyarakat yang simbiosis, 6 orang
lulus pada Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2! 53
Lembaga Penerima: Yoi Farm Co., Ltd. (Kota Kobayashi, Prefektur Miyazaki)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Asian Neighbor Co., Ltd (Distrik Shinjuku, Tokyo)
- [Contoh 10]** Merekrut dan mendukung pekerja asing dengan membuat rencana dukungan dari
perusahaan sendiri
Tempat kerja menjadi lebih hidup dan memiliki suasana yang lebih cerah 59
Lembaga Penerima: Kushima Aoi Farm Co., Ltd (Kota Kushima, Prefektur Miyazaki)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: tidak ada (perusahaan sendiri)

Peternakan

- [Contoh 11]** Deklarasi SDGs berdasarkan pemeliharaan anak sapi dan penggemukan babi
Penting untuk mempertahankan hubungan dengan sesama orang asing untuk menuju ke peningkatan karir! ... 65
Lembaga Penerima: Takahashi Farm Co., Ltd (Kota Annaka, Prefektur Gunma)
Lembaga Pendukung Pendaftaran: I&T Kyodou Kumiai, Kokusai Kyousei Jigyou Kyoudou Kumiai
- [Contoh 12]** Bekerja di kelompok besar dengan sistem terpadu yang menyambungkan antar manusia
Kehidupan baru dengan menikah dengan pacar yang sedang tinggal di Jepang dan
mendapatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2! 70
Lembaga Penerima: Hokuetsu Niwatorien Co., Ltd
Lembaga Pendukung Pendaftaran: Sakura Kyodou Kumiai, Asian Techno Kyoudou Kumiai, Toyama Kokusai
Kenshu Shinkou Kyoudou Kumiai

Contoh 01

Tempat kerja yang stabil dengan perekrutan sepanjang tahun untuk produksi sayuran dan pengolahan pertama
Menerima pekerja dengan berbagai macam kewarganegaraan beserta mekanisme untuk peningkatan karir bagi pekerja asing!

Lembaga Penerima

Mikita Co., Ltd

(Kota Naganuma, Kabupaten Yubari, Hokkaido)
(Pendiri pada tahun 1987 meneruskan usaha pertanian keluarga, mendirikan Mikita Co., Ltd pada tahun 2007, menjadi direktur utamanya sejak 2017)

Lembaga Pendukung Pendaftara

Goudou Kaisya Takehara



1 Informasi dasar

■ Skala usaha

- Hasil panen utama Bawang hijau, jagung manis, brokoli, tomat, gandum, kacang kedelai, dll.
- Kegiatan usaha **Produksi sayuran, pengolahan sayuran primer (bawang, labu olahan, burdock)**, penginapan petani, **kontrak karya pertanian**
- Luas lahan budidaya 55 ha
- Omzet 400 juta yen/ tahun 2023
- Pegawai Orang Jepang 20 orang (pegawai tetap 8, paruh waktu 12)
Orang asing 22 orang (pria 14, wanita 8)



■ Izin tinggal dll.

- Pekerja keterampilan khusus orang asing 5 orang (China 2, Monggol 2, Indonesia 1, mulai di rekrut sejak Januari 2022, pria 4 orang, wanita 1 orang)
- Pemegang kerja teknis 17 orang (Vietnam, Monggol, Indonesia)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Pertama-tama adalah untuk memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja, tetapi karena 3 orang pemegang kerja teknis (yang selesai pemagangan kerja teknis No. 3) perusahaan berharap agar dapat terus bekerja, mengganti ke pekerja keterampilan khusus agar dapat terus di pekerjakan.

- Selain itu 1 orang yang telah selesai menjadi pemegang kerja teknis No. 3 dari perusahaan lain dan satu orang yang setelah bekerja di perusahaan kami melalui perusahaan penempatan kerja telah lulus ujian di negaranya sedang bekerja di tempat kami.
- **Yang menjadi daya tarik perusahaan kami bagi sumber daya manusia orang asing adalah mudahnya untuk bekerja dan memiliki pekerjaan sepanjang tahun, kemudian memperoleh pemasukan.**

■ Cara perekrutan

- Selain secara internal, pengenalan dari organisasi pengawas dan lembaga pendukung pendaftaran.
- **Kami melakukan perekrutan dengan memperkenalkan informasi pekerjaan, tamasya dan interaksi melalui instagram perusahaan kepada audiens dari luar negeri. Pekerja keterampilan khusus dari Monggol kembali datang ke Jepang setelah melihat instagram ini ketika dia sudah kembali ke negaranya.**
- **Dengan berpusat pada sumber daya yang telah bekerja di Mikita Co., Ltd dan pulang ke negaranya, mereka memiliki visi untuk mendirikan Sekolah Bahasa Jepang di Indonesia, kemudian membuka jalan bagi sumber daya manusia yang ingin bekerja di Jepang. Kami mempertimbangkan untuk melakukan perekrutan melalui jalur ini di masa depan.**

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Sekitar 10 tahun lalu sudah mulai menerima pemegang kerja teknis dari China, tetapi hanya bisa melakukan kontrak setengah tahun dari musim semi sampai gugur karena musim dingin merupakan masa tidak aktifnya pertanian.
- **Saat ini dapat bekerja sepanjang tahun dari budidaya maupun pengolahan berbagai macam jenis tanaman, dan dengan kontrak setiap 1 tahun dapat dipekerjakan sampai 3 tahun secara berkesinambungan.**
- Dari pihak orang asing juga berharap dapat tinggal selama 3 tahun dengan melihat sekitar 2 sampai 3 tahun ke depan.

■ Tentang rencana dukungan

- Pembuatan rencana diberikan kepada Lembaga Pendukung Pendaftaran.
- Bimbingan awal dilakukan oleh Lembaga Pendukung Pendaftaran dan perusahaan kami juga ikut hadir.
- Menyampaikan dengan jelas item-item pengurangan dalam gaji.
- Kami juga memberi peringatan agar tidak menggunakan situs yang tidak jelas karena terjadi masalah mengenai barang yang tidak sampai dengan pembayaran menggunakan kartu prabayar.

■ Lingkungan tempat tinggal

- **Kami menyediakan asrama yang terdapat di 4 lokasi dengan bentuk menyewa satu rumah.** Kami meminjamkan sepeda untuk berangkat kerja. Waktu tempuh hampir sama dari 4 lokasi asrama.
- Secara garis besar dibagi untuk tiap negara, dan terkadang bergabung dengan beberapa kewarganegaraan, tetapi tidak ada masalah karena Pekerja Keterampilan Khusus orang asing dapat saling berbicara dengan bahasa Jepang.



- Terdapat asrama laki-laki (3 orang pekerja keterampilan khusus, China 1 orang, Monggol 2 orang dan Vietnam pemegang kerja teknis No. 3, 1 orang), asrama wanita (China, Monggol, Vietnam, Indonesia total 8 orang), asrama orang Indonesia dan asrama orang Vietnam. Untuk asrama wanita, semua diberikan kamar masing-masing.
- Tidak ada masalah yang timbul dengan tetangga. Karena hampir tidak ada orang asing yang tinggal di sekitar, sehingga kami sampaikan untuk menyapa dan memberikan salam kepada tetangga dengan baik. Sebaliknya orang-orang sekitar menyambut mereka dengan begitu hangat.

■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- Tidak melakukan rapat secara berkala. Tidak ada masalah komunikasi karena Pekerja Keterampilan Khusus orang asing sudah lama bekerja di perusahaan kami.
- Untuk lingkungan tempat tinggal hanya terdapat permintaan tentang kasur lipat, kulkas, kebutuhan harian saja, tidak ada keluhan dari segi pekerjaan.
- Untuk lembur, bagi yang ingin lembur kami berikan inisiatif kepada mereka untuk bekerja, tetapi bagi yang tidak diberikan kebebasan untuk istirahat. Saat ini Pekerja Keterampilan Khusus orang asing berharap agar dapat bekerja dengan waktu kerja yang lebih lama dari waktu kerja mingguan yang sebesar 40 jam.

4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Gaji dalam bentuk gaji bulanan sebesar 185.467 yen.
- Waktu kerja satu hari adalah 7.5 jam, mulai dari jam 8.00 pagi, selesai jam 17.00.
- Istirahat dari jam 10.00 selama 15 menit, jam 12.00 selama 60 menit dan jam 15.00 selama 15 menit. Kami memberikan jus waktu istirahat pada jam 10.00 dan 15.00.
- Bonus maksimal 62,000 yen. Kami juga memberikan perbedaan tergantung dari hasil masing-masing. Terdapat tunjangan khusus.
- Kami memberikan tunjangan tempat tinggal sebesar 20,000 yen/ orang tiap bulan untuk Pekerja Keterampilan Khusus orang asing dan pemegang kerja teknis tertentu.
- Kami memberikan makan siang kantor dengan harga rendah selama 4 bulan di masa sibuk pada musim panas. Banyak orang yang ingin makan secukupnya di tengah kesibukan, tapi kami berupaya dengan mempertimbangkan agar mereka mendapatkan asupan makanan yang baik.



■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- Baik di ladang, tempat pengumpulan akan menggunakan mesin maupun alat kerja, sehingga jika terdapat tindakan pencegahan di tempat kerja, pegawai (orang Jepang) yang menjadi pemimpin di tiap tempat kerja memberikan peringatan terlebih dahulu.

■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Kami berpikir untuk tidak melihat apakah orang Jepang atau orang asing, jika punya kemampuan dapat naik pangkat menjadi pemimpin.**
- **Sebagai dukungan untuk peningkatan kemampuan, kami memberikan bantuan 100% untuk memperoleh surat izin mengemudi yang terkait dengan kendaraan bermotor.**
Saat ini baru 2 orang yang telah mendapatkan. (1 orang sudah punya SIM di Mongol, sehingga mengganti ke SIM internasional)
- **Bagi yang lulus ujian kemampuan bahasa Jepang, kami mengganti biaya 100% yang telah dikeluarkan.** Saat ini yang memiliki N2 1 orang, N3 2 orang, dan N4 1 orang. **1 orang sedang mencoba untuk mendapatkan N1.**
- Ke depan, jika menjadi kepala pabrik, kami mempertimbangkan untuk dapat memperoleh kualifikasi mesin berat.

■ Kenaikan gaji

- Terdapat sistem kenaikan gaji dengan evaluasi setiap 1 tahun.

■ Tentang kesejahteraan

- Melaksanakan makan bersama (di luar) satu kali setiap dua bulan, berpartisipasi dalam Festival Musim Gugur wilayah (Festival Kuriyama).
- Melaksanakan perjalanan wisata karyawan dengan menginap 1 hari ke Sapporo setiap akhir tahun.
- Mengajak belanja ke Gyomu Super di Kota Iwamizawa satu bulan 2 kali dengan menggunakan kendaraan kantor karena Pekerja Keterampilan Khusus orang asing dari Monggol memiliki SIM mobil.



5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- **Penjualan menjadi dua kali lipat sejak mulai penerimaan pada tahun 2017.**
- Luas area budidaya dan tanaman tidak berubah, **tetapi kemampuan untuk bekerja sepanjang tahun, seperti memanen daun bawang yang ditanam petani lain dan memproses primer bawang bombai di musim dingin, telah menyebabkan perluasan skala.** Pemanenan daun bawang menjadi pekerjaan yang paling berat, di tengah penurunan jumlah petani karena usia yang semakin menua, **dengan banyak karyawan termasuk yang menjadi pemegang kerja teknis, perusahaan menerima lebih banyak permintaan dari petani untuk melakukan outsourcing pekerjaan kepada mereka.**
- Hal ini juga efektif dalam merevitalisasi tempat kerja, dan karyawan Jepang yang lebih tua dari para pemegang kerja teknis, memperlakukan para pemegang kerja teknis lebih muda dan pekerja keterampilan khusus orang asing seperti cucu mereka sendiri, dan komunikasinya juga baik.

■ Hubungan setelah kembali ke negara masing-masing

- Setelah kembali ke negaranya, kami berharap bahwa mereka merevitalisasi pertanian di negaranya, tetapi dari traktor atau mesin akan sulit untuk mempraktekkan dengan cara yang sama di Jepang.
- Hal praktis yang dapat dilakukan adalah **dengan memanfaatkan bahasa Jepang yang telah dipelajari untuk membuat mengoperasikan mekanisme yang dibuat oleh perusahaan bagi orang-orang, kawan atau juniornya yang punya ketertarikan ke Jepang dan ingin bekerja**

di Jepang. Kami berpikir seperti Sekolah Bahasa Jepang atau les bahasa Jepang. Kalau mendengar dari cerita mereka, diperlukan biaya pendidikan setara dengan satu bulan gaji perusahaan untuk belajar bahasa Jepang. Sehingga kami berpikir sebagai visi ke depannya untuk membuat mekanisme untuk membuat tempat belajar dengan biaya rendah dan memilih perusahaan kami sebagai tempat untuk bekerja.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Ke depan kami ingin terus menambah perekrutan. Kami juga ingin menerima pemegang kerja teknis yang masih bekerja dan ingin bekerja ditempat kami.
- **Kami tidak menganggap orang yang pindah kerja sebagai hal yang buruk. Karena kami merasa ini adalah kesempatan bagi perusahaan kami karena sumber daya orang asing ingin pindah ke perusahaan yang lebih baik.** Saat ini yang berhenti dari perusahaan kami hanya orang-orang yang ingin kembali ke negara asalnya saja, dan banyak sumber daya manusia yang pindah dari petani lain ke perusahaan kami.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Pada saat ini belum direncanakan, tapi terdapat keinginan untuk memanfaatkannya.

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Saat ini juga sudah beberapa warga negara, selain itu pada saat wawancara sudah disampaikan dengan jelas mengenai sistem kerjanya. Pada saat ini tidak ada masalah dari segi agama seperti waktu ibadah.
- Ke depan juga tetap ingin menerima dari berbagai macam warga negara.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Dulu berpartisipasi dalam pemotongan rumput, tetapi saat ini tidak ada aktivitas bersama di wilayah.
- Hanya perusahaan kami yang memperkerjakan orang asing, **warga sekitar suka membawakan beras dan memperlakukan dengan hangat dengan mengatakan “mohon diberikan kepada mereka agar dimakan”.**
- Di gimnasium sekolah setempat, **tim basket perusahaan (beberapa kewarganegaraan dengan berpusat pada orang Monggol) berhubungan dan bertanding dengan tim SMA.**



■ Tentang sistem pengembangan dan ketenagakerjaan

- Kami berpikir untuk memanfaatkan sebagai mekanisme agar dapat melanjutkan sampai ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1.

7 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Cho Tan Tan

- Asalnya dari Provinsi Jilin, China. **Sudah 6 tahun sejak datang ke Jepang.** Bergabung ke perusahaan pada **April tahun ini (2024) sebagai Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1.**
- Awalnya, saya bekerja sebagai penjahit di Prefektur Mie. Saya ingin mendapatkan berbagai pengalaman dan saya tertarik pada pertanian, jadi saya beralih ke pekerjaan di bidang pertanian.
- Saya belajar bahasa Jepang dengan membaca buku. Sejak saya bergabung dengan perusahaan, terkadang sulit untuk berbicara dengan orang Jepang di tempat kerja, **sehingga bagi saya belajar itu adalah hal yang paling penting.**
- Saya suka masakan dan makanan Jepang. Makanan kesukaanku adalah sushi dan sashimi. Tidak ada yang tidak saya suka.
- Saya juga menanam sayuran sendiri, seperti sawi putih, selada, dan bawang bombai.
- **Ke depannya saya ingin dapat bekerja di Jepang lebih lama lagi.**

Contoh
02

**Mengembangkan dan budidaya rumput Jepang yang tahan dingin bersama perusahaan induk
Mempercayakan pekerjaan inti kepada Pekerja Keterampilan Khusus orang asing!**

Lembaga Penerima

Marutomi Kenkyu Nouba Co., Ltd

(Kota Yakumo, Distrik Futami, Hokkaido)
(Perusahaan induk adalah Marutomi Co, Ltd. menerima penghargaan sebagai perusahaan konstruksi terbaik dari divisi pengelolaan konstruksi Hokkaido)

Lembaga Pendukung Pendaftara

Employment Creation Support Organization (ECS)



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** Rumput, bunga
- **Luasan penanaman** Rumput 60 ha, rumah kaca 35 ha (5 bangunan)
▶ Di rumah kaca produksi bunga (Bunga Marigold, Begonia)
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 2 orang
Orang asing 3 orang



Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** 1 orang (Vietnam= pria, pemegang kerja teknis dari Oktober 2018, 3 tahun kemudian menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik)
- **Pemegang kerja teknis** 2 orang (Vietnam = pria)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Latar belakang memulai penerimaan Pekerja Keterampilan Khusus adalah untuk memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja (bekerja secara berkelanjutan) dan ingin memulai untuk tujuan merekrut dari pemegang kerja teknis yang ingin terus bekerja.
- Baru 3 tahun sejak menerima Pekerja Keterampilan Khusus orang asing. Pada tahun 2018 menerima sebagai pemegang kerja teknis dan pada tahun 2021 menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik.

- Alasan merekrut orang Vietnam adalah karena dapat saling memahami sifat orang Jepang dan faktor terbesarnya adalah karena sangat cocok.
- Pihak orang asing mengharapkan gaji tinggi di Jepang.
- Pada dasarnya untuk pengelolaan pemegang kerja teknis diminta bantuannya kepada organisasi pengawas yaitu Innovatice Organization for Human Resource Cultivation and Encouragement (iforce).
- Pemegang kerja teknis sekarang sudah 2 tahun sejak penerimaan. Pada dasarnya kebanyakan sumber daya manusia dari Vietnam Utara.
- Karena saat ini sedang mengalami kekurangan tenaga kerja, kami memberikan syarat kerja yang unggul bagi pemegang kerja teknis.
- Karena saat ini pemegang kerja teknis juga sedang bekerja, sehingga Marutomi tidak merasa mengalami kekurangan tenaga kerja.

■ Cara perekrutan

- Lanjut merekrut dari pemegang kerja teknis pemegang kerja teknis No.2 perusahaan kami.
- Alasan menerima pemegang kerja teknis dari Vietnam adalah karena Direktur Utama memiliki kenalan di Vietnam dan secara berkala melakukan perjalanan ke negara tersebut. Selain itu punya pengalaman untuk melihat Lembaga Pengirim di Vietnam, dan mempertimbangkan untuk menerima pemegang kerja teknis melalui lembaga tersebut.
- Untuk organisasi pengawas perlu memilih dari 3 sampai 5 perusahaan yang bekerja sama dengan Lembaga Pengirim, kemudian kami memilih Innovatice Organization for Human Resource Cultivation and Encouragement (iforce) karena syaratnya sudah sesuai.
- Tidak terdapat keluhan terhadap Lembaga Pendukung Pendaftaran, dan juga tidak ada masalah terkait sistem secara keseluruhan. Kami juga belum pernah mengalami kesulitan untuk pembuatan dokumen. Employment Creation Support Organization (ECS) datang berkunjung 1 kali setiap 3 bulan, dan melakukan komunikasi secara berkala serta merespon secara online jika diperlukan.



3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Kontrak 5 tahun secara berkelanjutan. Untuk masa kerjanya diputuskan oleh orang asing itu sendiri.
- **Setelah selesai masa pemegang kerja teknis, pulang ke negaranya selama 2 bulan, kemudian mengadakan kontrak kerja untuk Pekerja Berketerampilan Spesifik.**

■ Tentang rencana dukungan

- Rencana dukungan dibuat dan dimintakan kepada Lembaga Pendukung Pendaftaran.
- Untuk penjelasan bimbingan awal dititik-fokuskan pada sistem pajak dan uang jaminan hari tua. Tidak ada kendala untuk memahami pajak Jepang karena mirip dengan sistem di Vietnam.

■ Lingkungan tempat tinggal

- 6 orang tinggal pada bangunan bekas yang dibeli oleh perusahaan, dari perusahaan induk yaitu Marutomi Co., Ltd dan Marutomi Kenkyu Nouba Co., Ltd. Saat ini hanya menerima sumber daya manusia pria saja, sehingga tempat tinggal tidak dipisah berdasarkan jenis kelamin. Orang asing menyukainya karena merasa nyaman.
- Orang asing juga paham tentang pemilahan sampah, sehingga mereka membuang sampah dengan mengikuti aturan.
- Mereka hidup sambil bermain sepak bola di halaman yang luas dan berkebud di rumah.



■ Tentang komunikasi

- Termasuk urusan kerja, komunikasi dapat terjalin tanpa masalah.
- **Dialek Hokkaido Selatan** juga mereka paham, kemungkinan bagi mereka jauh lebih tinggi terbiasanya dari pada bahasa standar

4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Sistem gaji bulanan sebesar 220.000 yen, tetapi terdapat lembur juga. **Pada dasarnya kami mengatur dengan standar yang sama agar tidak jauh berbeda dengan orang Jepang.**
- Jam kerja satu hari dari 7.30 – 16.00. Dasarnya adalah kerja 7 jam, dan tidak ada perubahan sepanjang tahun.

■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- Perlu hati-hati untuk melakukan pekerjaan yang menggunakan traktor pertanian karena berbahaya.
- Sampai sekarang tidak ada kejadian kecelakaan dan terluka.
- Pemegang kerja teknis memiliki SIM. Hanya menyetir ketika bekerja saja dan menggunakan kendaraan kantor.

■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing sudah menjadi pemimpin dan memainkan peran sentral.**

- Pekerja Keterampilan Khusus orang asing yang tidak memiliki SIM mengikuti sekolah berkendara karena dia sendiri memiliki keinginan tersebut. Tidak ada masalah dalam praktek, tetapi mengalami kesulitan dalam hal bahasa termasuk huruf kanji, sehingga perlu 1 tahun sampai lulus. Perusahaan menanggung 100% biaya ujian.

SIM internasional Vietnam tidak dapat mengendarai kendaraan di Jepang, sehingga perlu untuk ditukar ke SIM Jepang.

■ Kenaikan gaji

- Gaji bukan kenaikan gaji rutin, tetapi kami melakukan evaluasi dan kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.
- Perusahaan induk memiliki sistem tunjangan pemimpin, tetapi Marutomi Kenkyu Nouba Co., Ltd tidak memiliki tempat konstruksi, sehingga tidak terdapat tunjangan pemimpin, namun melakukan pekerjaan dengan memainkan peran sentral.

■ Tentang kesejahteraan

- Pada akhir tahun, kami pergi bertamasya di Noboribetsu sebagai bagian dari pesta akhir tahun perusahaan kami dan menginap di fasilitas pemandian air panas.
- Ketika jumlah pemegang kerja teknis yang diterima masih sedikit, kami sering bertamasya, namun seiring bertambahnya jumlah pemegang kerja teknis yang diterima, kesempatan untuk pergi semakin berkurang. Dulu kami pergi menonton kembang api dan memetik stroberi.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Tidak salah lagi berkontribusi pada peningkatan tenaga kerja.

■ Hubungan setelah kembali ke negara masing-masing

- Kami berpikir nanti hubungannya berpusat pada media sosial. Jika ada kesempatan ingin mengunjungi Vietnam.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Kami ingin menghormati keinginan pemegang kerja teknis mengenai keinginan mereka untuk melanjutkan ke Pekerja Keterampilan Khusus.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Karena ada ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, kami mengkhawatirkan tingginya rintangan tersebut.

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Dengan meningkatnya upah di Vietnam dan negara lain, kami khawatir pemegang kerja teknis tidak akan datang meskipun kami bersedia menerimanya. Di luar Jepang, ada kasus orang-orang pergi ke Taiwan dan Korea Selatan untuk bekerja.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Tidak ada masukan untuk dukungan terkait Pekerja Keterampilan Khusus terhadap pemerintah daerah.
- Terkait dengan sistem pembangunan ketenagakerjaan, karena sistem tersebut belum sempurna, kami belum dapat memutuskan niat kami untuk memanfaatkannya. Kami secara positif mempertimbangkan untuk memanfaatkan karyawan dari orang asing karena nanti kami akan mengalami masalah jika kehilangan mereka.

7 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Nguyen Hung Phi

- **Phi adalah gelombang pertama untuk pemegang kerja teknis orang asing.** Di sekitarnya banyak teman dia yang bekerja sebagai pemegang kerja teknis di Jepang. Ada tanggapan bahwa Pekerja Keterampilan Khusus memiliki gaji yang tinggi. Saya berencana untuk terus bekerja keras selama sisa kontrak saya.

Contoh
03

Dari produksi “Iburigakko”, pekerja akan bekerja pada industrialisasi keenam produksi dan penjualan lobak, mempelajari budaya Akita dan bahasa Jepang, dan bertujuan untuk memainkan peran aktif sebagai pemimpin

Lembaga Penerima

Iburino Sato Co., Ltd

(Kota Daisen, Prefektur Akita)

(Tahun 2013 memberikan **bantuan dan rekonstruksi produk khas Tohoku sejak Gempa Besar Jepang Timur**, sejak tahun 2015 Inoue Nousan Co., Ltd, dan tahun 2023 mewariskan bisnis dari Inoue Nousan Co., Ltd)

Lembaga Pendukung Pendaftara

Smart One Co., Ltd



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** Lobak (penjualan tahunan: 240.000 ton)
- **Luas penanaman** 35 ha, rumah kaca 5 bangunan
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 11 orang (direksi 2 orang, pegawai tetap 9 orang)
 - ▶ Sebelumnya mengelola sebagai Inoue Nousan Co., Ltd.
 - ▶ Setelah mewariskan bisnis mengubah nama menjadi Iburino Sato Co., Ltd pada tanggal 5 Januari 2023.



■ **Izin tinggal**

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** 4 orang (Vietnam= pria 2 orang sejak 2021. Wanita 2 orang sejak 2023 dan 2024)
- **Pemegang kerja teknis** 1 orang (Vietnam)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Karena kekurangan tenaga kerja, perusahaan memutuskan untuk menerima pekerja asing. Ada lamaran kerja dari orang Jepang, tetapi tidak bertahan lama.
- Pertama-tama menerima 2 orang pria Vietnam sebagai pemegang kerja teknis. 1 orang kembali ke negaranya dan satu orang sudah sampai 3 tahun, saat ini bekerja sebagai sumber daya manusia Pekerja Keterampilan Khusus orang asing.

- Pekerja Keterampilan Khusus orang asing yang diterima sudah mendapatkan pelatihan rumah sakit Asosiasi Kesehatan dan Kesejahteraan, sehingga sejak mulai bekerja diperlakukan sebagai Pekerja Keterampilan Khusus orang asing. Pulang ke negaranya karena pengaruh Covid, tetapi memberitahu surat kontrak kerja ke mereka dan pada tanggal 15 September 2021, 2 orang wanita datang ke Jepang sebagai sumber daya manusia untuk Pekerja Keterampilan Khusus.
- Pekerja Keterampilan Khusus orang asing yang tidak memiliki tembok pembatas dalam hal bahasa, dan juga mereka bisa bekerja secara efisien dan lebih terbiasa.
- **Pada awalnya dialek Akita tidak dapat dimengerti oleh mereka dan mengalami kesulitan dalam hal komunikasi. Tetapi mereka merespon dengan kembali bertanya berkali-kali maupun menggunakan bahasa tangan dan tubuh** karena bahasanya tidak tersampaikan oleh mereka.

■ Cara perekrutan

- 4 orang Pekerja Keterampilan Khusus adalah **1 orang yang telah menyelesaikan sebagai pemegang kerja teknis No. 2 perusahaan kami dan 3 orang yang telah menyelesaikan sebagai pemegang kerja teknis No. 2 perusahaan lain** (termasuk dikenalkan dari pegawai asing perusahaan kami).
- Manfaat bagi pekerja asing adalah upah yang tinggi dan kemampuan untuk bekerja lembur. Upah diperkirakan sekitar tiga kali lebih tinggi daripada di Vietnam.
- Lembaga Pendukung Pendaftaran untuk Pekerja Keterampilan Khusus orang asing adalah Smart One Co., Ltd, untuk organisasi pengawas dari pemegang kerja teknis adalah Touhoku Sangyo.

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Orang asing dikenalkan oleh Smart One Co., Ltd, kemudian Iburino Sato mempekerjakan secara langsung. Untuk urusan administrasi kartu izin tinggal dilakukan oleh Smart One Co., Ltd.
- **Masa kontrak kerja adalah 2 tahun**, setelah itu dilanjutkan dengan kesepakatan kedua belah pihak. **Diatur menjadi 2 tahun karena keinginan dari orang tersebut.**

■ Tentang rencana dukungan

- Dukungan dari Lembaga Pendukung Pendaftaran sudah tepat.
- **Poin yang sudah disampaikan pada waktu bimbingan sebelum kedatangan ke Jepang adalah penjelasan terkait karakteristik budaya Jepang dan peringatan untuk pencegahan kejahatan.**
- Karena ada yang masih muda, **untuk berjaga-jaga kami selalu memberi peringatan untuk pencegahan kejahatan.**
- **Membuat kesempatan untuk bersentuhan secara langsung dengan budaya Jepang** pada waktu hari libur dengan festival atau datang ke kuil.
- Kami memberitahu untuk harus pergi memeriksa ke rumah sakit ketika tiba saatnya untuk melakukan pemeriksaan kesehatan ulang. Karena pada saat ini punya SIM, sehingga mereka sendiri berkendara pergi ke rumah sakit.

■ Lingkungan tempat tinggal

- 2-3 menit dengan naik mobil dari pabrik.
- Untuk lingkungan tempat tinggal, **1 orang satu kamar dengan luas 12 meter persegi (6 jo). Menyewa satu rumah dengan memisahkan pria dan wanita (masing-masing 2 orang).**
- Untuk pemilahan sampah, mereka membawa dan mengumpulkan ke kantor sendiri, kemudian diproses serentak.
- Tidak ada masalah dengan tetangga sekitar. Kami selalu membimbing untuk selalu hati-hati. Tidak pernah mendengar ada masalah pada perusahaan lain yang menerima tenaga kerja asing di dalam Kota Daisen.

■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- Untuk cara komunikasinya, **melakukan dengan cara agar orang asing merasa senang. Sebulan 2 sampai 3 kali sama-sama pergi makan malam di restoran.** Banyak hari libur.
- Setahun pergi tamasya 2 sampai 3 kali, dan pergi ke Hanami atau festival di daerah sekitar. Di masa lalu pernah ke Kamakura, Semenanjung Oga, Festival Bunga Sakura di Hirosaki, dan mencoba wankosoba di Prefektur Iwate.
- **Ada permintaan untuk** menambah lembur dari orang asing, **sehingga semua orang asing melakukan lembur yang sama.**
- Selama panen lobak, ini adalah musim yang sibuk dan karyawan bekerja lembur sekitar dua jam sehari.



4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Pada dasarnya adalah **sistem gaji bulanan, nilai kontraknya adalah 192.000 yen - (dihitung 1,000 yen/jam x 24 hari/bulan). Diberikan tunjangan tambahan lembur** ketika melakukan lembur.
- **Bonusnya per tahun sekitar 200.000 yen, dibayar secara bersamaan pada waktu libur panjang (Obon dan awal tahun).**
- Tunjangan lembur per tahun sekitar 200.000 yen ~ 500.000 yen. Di tengah mudahnya akses informasi melalui media sosial, **kami berupaya untuk memberikan gaji yang tidak kalah dengan daerah Kanto, dan orang asing juga senang.**
- **Kami berpikir dengan melakukan pembayaran gaji yang benar akan menimbulkan motivasi kerja untuk jangka panjang.**

- Jam kerja 1 hari dari jam 8.00 – 17.00. Istirahat pagi dan sore masing-masing 30 menit, istirahat makan siang selama 1 jam.
- Walaupun kerja lebih cepat selesai, tetapi dihitung bekerja sampai jam 17:00.
- Mengikuti aturan standar kerja, dan untuk kerja di luar jam kerja diberikan 125% yang sama dengan orang Jepang. **Pada dasarnya tidak ada kerja di hari libur.**
- Orang Jepang tidak melakukan lembur, tetapi karena orang asing meminta untuk lembur, maka mereka bekerja dari pagi hari. Bekerja dari jam 5.00 – 7.00, kemudian diberikan 3.000 yen/jam. Baik tenaga kerja maupun manajemen terbantu dengan bertambahnya tenaga kerja.

■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- Pada dasarnya tidak ada pekerjaan yang berbahaya. Walaupun melaksanakan pemrosesan dan ada mesin slicer, hanya diberikan peringatan.
- **Kami meminta untuk dapat menghafal pekerjaannya, supaya bisa melakukannya walaupun nanti ditempatkan ke bagian apa pun. Pekerjaannya berubah tergantung dari masing-masing hari.**
- **Dari Pendaftaran pada Kementerian Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, nama “Iburigakko” menjadi brand produk Jepang asli.**

■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Semua orang asing yang sedang direkrut diharapkan dapat bekerja menjadi pemimpin.**
- **Jika dapat bekerja dalam jangka panjang, kami berpikir untuk meminta mereka untuk memegang jabatan supervisor di lapangan.** Perusahaan ingin mereka bekerja dalam jangka waktu yang lama, tetapi kami memprioritaskan keinginan masing-masing.
- Dari 4 orang, **3 orang (pria 1 orang, wanita 2 orang) telah memperoleh SIM kendaraan,** dan dapat mengendarai truk untuk bekerja. **Kami menitipkan mobil kantor agar dapat digunakan secara bebas oleh mereka.**
- 1 orang pria Pekerja Keterampilan Khusus orang asing telah membeli mobil, perusahaan menanggung setengah biaya pembeliannya. Perusahaan juga menanggung beban biaya untuk memperoleh SIM mobil.
- **2 orang (wanita 1 orang dan pria 1 orang) sudah menikah.**
- Pulang kampung sekitar 1 bulanan. Jika pulang ke negaranya dalam jangka waktu yang lama, akan direspon dengan menghabiskan cuti berbayar.

■ Kenaikan gaji

- **Dengan meningkatnya kemampuan maka gajinya juga akan naik.** Karena kenaikan gaji dengan sistem evaluasi, walaupun tidak ada perbedaan yang begitu besar tapi pembayaran gajinya akan berubah. Kami tidak tahu apakah sesama orang asing mengetahui perbedaan upah di antara mereka.
- Sumber daya manusia (1 orang) yang mahir bahasa Jepang **diberikan tunjangan pemimpin. Berperan sebagai penerjemah ketika ingin melakukan komunikasi.** Jika ingin menjadi penerjemah, maka diberikan tambahan tunjangan kemampuan dan kualifikasi.
- **Untuk tempat tinggal diberikan bantuan 10,000 yen dari 20,000 yen/ orang.** Setiap bulan dibayarkan 10.000 yen (biaya tagihan utilitas).

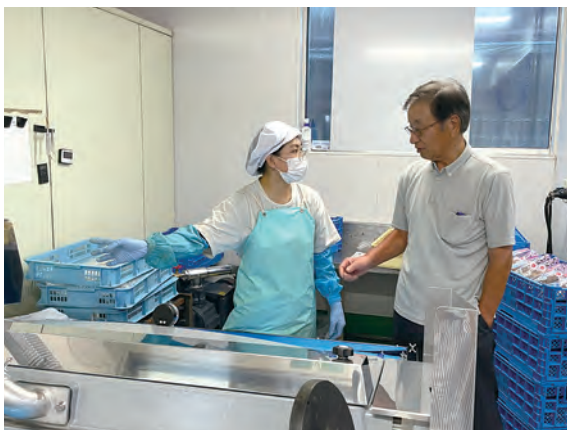
■ Tentang kesejahteraan

- Melakukan tamasya secara aktif.
- Berusaha agar mereka dapat banyak berpartisipasi dalam kegiatan setempat. Kami ingin mereka memiliki pengalaman dalam hal daun coklat di musim gugur, tetapi terkadang tidak dapat pergi karena kondisi pekerjaan.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Ini terutama berguna saat menangani beban berat, seperti memanen lobak. Sebelumnya, produksi dan pemanenan lobak ditangani oleh orang Jepang, tetapi situasinya sulit karena banyaknya tenaga kerja yang menua. **Dengan memasukkan sumber daya manusia orang asing, kecepatan kerjanya meningkat menjadi 2-3 kali lipat.**
- Lobak dipanen menggunakan mesin pemanen. **Tenaga kerja asing akan dilibatkan dalam semua proses, termasuk pengasapan dan pengawetan.** Di antara pekerjaan tersebut yang paling sulit adalah panen. Panen akan menjadi sulit jika salju turun, sehingga kita harus berpacu dengan waktu.
- **Dari produksi sampai pengiriman setidaknya memerlukan waktu 3 bulan. Pada dasarnya memakan waktu karena bekerja secara manual dengan tenaga manusia.**
- **Kami menyusun tim kerja, tetapi baik orang Jepang dan orang asing sama-sama bekerja dengan tingkatan dan perlakuan yang sama. Pekerjaan dari penanaman, pemanenan, pemrosesan, sterilisasi, dan pengemasan.**
- **Secara teknis pengasapan yang paling sulit. Tetapi kami terbantu karena dipegang oleh tenaga kerja asing. Keberadaannya menjadi teladan bagi pekerja orang Jepang.**
- Bagian yang menyusahkan ketika menerima orang asing adalah kadang ada yang tidak dapat menyesuaikan dengan lingkungan. Dulu pernah kejadian ada yang harus kembali ke negaranya.
- Kami belum pernah mengalami kejahatan misalnya pencurian dll., yang dikhawatirkan oleh produsen lain yang sedang mempertimbangkan untuk menerima pekerja asing.



■ Hubungan setelah kembali ke negara masing-masing

- Tergantung dari lawannya, tapi kami berpikir untuk terus saling berkomunikasi secara berkelanjutan.
- Pemegang kerja teknis yang telah kembali ke negaranya kami harap untuk dapat bekerja kembali dan meminta bantuannya untuk mengenalkan sumber daya manusia yang ingin bekerja ke Jepang.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Kami berpikir untuk terus melanjutkan perekrutan orang asing. Karena dapat menyelesaikan masalah karena tidak adanya orang Jepang yang dapat bekerja.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Ada niatan untuk memanfaatkannya, tetapi kami mengkhawatirkan ikatannya karena ini adalah Pekerja Keterampilan Khusus.

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Di masa mendatang, kami ingin menerima pekerja asing dari negara-negara selain Vietnam, tetapi kami harus berhati-hati dalam hal menjadi lebih multinasional.
- Cara berpikir orang Vietnam mendekati orang Jepang.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Kami berpartisipasi dalam pertemuan lokal dan pesta barbekyu untuk membina hubungan dengan penduduk lokal.
- Tenaga kerja asing juga tertarik untuk berhubungan dengan orang Jepang. **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing menyapa warga sekitar dan tidak ada masalah.**
- Sebagai permintaan kepada pemerintah daerah, karena daerah ini sangat sedikit orang asingnya, kami harap untuk dibuatkan komunitas orang asing di dalam kota. Di daerah lain dilakukan upaya berupa naik gunung sesama orang asing yang tinggal di tempat tersebut.
- Dari dinas secara berkala dikirimkan angket terkait tenaga kerja asing, tapi tidak pernah dikenalkan tenaga kerjanya.

7 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing (wanita)



Nguyen Thi Hoa (Pekerja Keterampilan Khusus: juga memperoleh Visa Engineer) 38 tahun

- **Sebelum datang ke Jepang belajar bahasa Jepang sekitar 6 bulanan.** Setelah sampai ke Jepang belajar dengan memanfaatkan aplikasi di smart phone. **Terutama sulit untuk penggunaan dalam hal kanji dan dialek Akita.**

- Untuk pekerjaan, walaupun sesulit sekalipun saya terbantu karena diajarkan dengan baik. Saya juga puas dengan upahnya, upahnya 2 kali lipat lebih tinggi dari pada bekerja di Vietnam.
- **Sudah menikah dan berhubungan dengan dua orang anaknya dengan smart phone.**
- Iburigakko yang dibawa pulang ke kampung halaman disukai oleh semua orang.

Ding Thi Jet Phuong (Pekerja Keterampilan Khusus) 28 tahun

- Datang ke Jepang dari Vietnam Utara. **Ingin menjadi guru bahasa Jepang dengan belajar bahasa Jepang lebih banyak.** Menguasai bahasa Jepang sambil bekerja di tempat kerja, tetapi **bahasa Jepang di buku pelajaran berbeda dengan yang digunakan (dialek dan kanji), sehingga mengalami kesulitan.** Sering mengobrol dengan orang-orang di tempat kerja sehabis kerja.
- Tidak ada salju di Vietnam, sehingga itu yang menjadi salah satu alasan kenapa datang ke Jepang karena ingin melihat salju.

Contoh
04

5 tahun telah dilewati dengan Pekerja Berketerampilan Spesifik, dan 4 orang lulus pada ujian No.2! Perkembangan baru di tempat kerja dengan lahirnya 6 pasangan dari orang asing

Lembaga Penerima

Yachimata Sanchokukai Co., Ltd
(Kota Yachimata, Prefektur Chiba)
(Berdiri 42 tahun lalu, untuk perusahaan terbatas pada tahun 1998 dan pada tahun 2004 menjadi Co., Ltd)

Lembaga Pendukung Pendaftara

Hokusou Nougyou Keiei Shien Jigyo Kyodou Kumiai



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** **Semua sayuran** (Brokoli, wortel, kubis, lobak, tomat, talas, kacang tanah, terong, paprika)
Membuat kalender musiman tahunan agar kita dapat memanen sepanjang tahun. Menanam berbagai macam tanaman dan mengirimkannya ke koperasi, pengecer massal, dan pengolah.
- **Luas penanaman** 23 ha (**petani kontrak sekitar 100, 300 ha**) rumah kaca 25 bangunan
- **Pegawai**
Orang Jepang 16 orang
Orang asing 39 orang

Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing No.1** 27 orang (**penerimaan setelah setengah tahun berlalunya sistem Pekerja Keterampilan Khusus pada tahun 2019**, Vietnam, Thailand, Monggol)
Di antara mereka **pria 2 orang, wanita 2 orang telah lulus ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2** (Vietnam)
- **Pemegang kerja teknis** 12 orang (Vietnam, Thailand, Monggol, Kamboja)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Untuk terus memperkerjakan pemegang kerja teknis, maka memanfaatkan sistem Pekerja Keterampilan Khusus dan sedang berusaha agar **dapat dipekerjakan dalam jangka panjang.**
- Selalu membuka lowongan di luar negeri. Dari Vietnam relatif lebih mudah untuk membuka lowongan dan perekrutan.
- Dari 27 orang, setengahnya melanjutkan untuk bekerja dari pemegang kerja teknis.

- Dari sisi pihak orang asing juga karena tidak banyak pekerjaan di negaranya sendirinya, mereka **berharap untuk lebih memperdalam ilmu pertanian di Jepang. Alasan ingin bekerja di Jepang karena jauh lebih aman dan enak buat tinggal, selain itu makanannya juga enak.**
- Melakukan penerimaan sejak sistem ini pertama kali dijalankan, pada awal-awalnya kesulitan dalam persiapan dokumen.

■ Cara perekrutan

- Mempekerjakan kembali dari pemegang kerja teknis.
- Menerima pemegang kerja teknis yang pulang ke negaranya (10 orang) melalui lembaga pengirim luar negeri.
- **Ada yang dikenalkan dari teman atau teman pegawai yang bekerja di perusahaan kami.**
- Upah di Vietnam mulai naik, tapi perusahaan kami tidak mengalami dampaknya.

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Perekrutan secara langsung, **kontrak diperpanjang setiap 1 tahun. Saat ini 1 orang sudah masuk ke 5 tahun, 6 orang masuk ke 4 tahun, 5 orang masuk ke 3 tahun, banyak yang sudah berpengalaman.**
- **Terbentuknya 6 pasangan sesama orang asing** yang bekerja di Yachimata Sancokukai, **dan membuat semakin banyak orang yang ingin terus bekerja di tempat kami.**

■ Tentang rencana dukungan

- Dibuat oleh Lembaga Pendukung Pendaftaran.
- Pemilik kualifikasi Pekerja Keterampilan Khusus sudah paham tentang pembayaran pajak dan dana pensiun negara, ketika sudah terbiasa dengan kehidupan di sini kami menyampaikan untuk hati-hati ketika ada yang mengajak untuk melakukan kejahatan atau perjudian ilegal.



■ Lingkungan tempat tinggal

- **Menyediakan ruangan terpisah untuk satu orang satu kamar dengan menyewa satu rumah untuk masing-masing khusus untuk pria dan khusus untuk wanita.**
- Beban pribadi adalah 20.000 yen/orang, dan untuk biaya lainnya dibantu oleh Yachimata Sancokukai.

- Untuk pembersihan ruang bersama, kami membimbing mereka dengan bergantian setiap satu minggu sekali. Untuk pemilahan sampah, kami menjelaskan kalender kota dan tidak ada masalah dengan tetangga.
- **Pasangan orang asing ada 6 pasang, dan masing-masing tinggal di apartemen 2DK.** Mereka bekerja di perusahaan kami, dan karena mereka tidak bisa menyewa, sehingga kontrak sewanya dilakukan oleh perusahaan.
- Kami meminjamkan sepeda untuk berangkat kerja, tetapi sejak mendapatkan SIM mobil, **mulai ada orang yang membeli mobil sendiri.**

■ Komunikasi

- Kami mengadakan pertemuan pagi setiap hari Jumat. Fokus utamanya adalah menjelaskan pekerjaan yang terlibat, seperti memeriksa paket sebelum pengiriman.
- Berada di lingkungan yang jauh lebih banyak orang asing dari pada orang Jepang, **sehingga kami melakukan komunikasi sesama pegawai tanpa melihat kewarganegaraan.**

4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kontrak kerja

- Gaji dengan sistem upah per jam sebesar 1.024 yen – 1.350 yen. **Diberikan perbedaan dari segi seberapa jauh dapat menggunakan mesin dan evaluasi kinerja mereka.**
- 1 hari kerja 7.5 jam + tambahan.

■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- Pada dasarnya, waktu istirahat sama selama musim panas, tetapi kami mempertimbangkan untuk sengatan panas, sehingga kami menambah sedikit waktu istirahat di antara waktu kerja.
- Pada waktu baru masuk perusahaan, terdapat kasus berupa mengalami luka dengan mesin pembungkus sayuran, oleh karena itu kami beri peringatan dan menaruh pemberitahuan berupa poster di tempat atau lokasi kerja yang mudah mengalami kecelakaan.

■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Dari 27 orang, 6 orang menjadi pemimpin tim (pemegang SIM mobil). Dibagi menjadi per kelompok, kemudian membawa pemegang kerja teknis untuk bekerja.**
- **Pada waktu memperoleh SIM, kami memberikan bantuan 50,000 yen.** Ada yang ingin mendapatkan SIM untuk mengendarai alat berat.

■ Kenaikan gaji

- **Sistem kenaikan gaji dengan sistem evaluasi.**
- Termasuk Pekerja Keterampilan Khusus, **Kepala Pertanian yang orang Jepang membuat lembar evaluasi untuk semua 27 orang Pekerja Keterampilan Khusus orang asing (evaluasi sikap kerja, kemampuan, kemampuan bahasa Jepang), kemudian dievaluasi dengan bentuk angka.**
- Untuk pemegang SIM kendaraan besar dan khusus diberikan tunjangan kemampuan dan kualifikasi.
- **Pemegang SIM biasa dinaikkan upah dasarnya.**

■ Tentang kesejahteraan

- Seluruh perusahaan, termasuk pemegang kerja teknis dan karyawan, mengadakan pertemuan sosial seperti pesta makan bersama setiap tiga hingga empat bulan sekali.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- **Menghilangkan lahan pertanian terlantar di daerah tersebut. Saat ini kami menyewa sekitar 10 hektar.**
- Kini lebih mudah bagi karyawan untuk mengambil cuti. Menjadi lebih baik dalam mengatur kecepatan pekerjaan dan menjadi lebih mudah untuk membuat rencana jangka panjang.
- Sejak sistem keterampilan khusus dibentuk, ada **manfaat berupa perluasan skala**, yaitu 10 ha pada tahun 2012 telah menjadi 23 ha. Sekarang **setiap tahun bertambah 1 ha ~ 1.5 ha.**
- Pekerja paruh waktu orang Jepang sudah berusia 70-an, sehingga mereka terbantu karena ada yang menggantikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga.

■ Tantangan setelah penerimaan dan saran

- Dalam kasus yang jarang terjadi, yang menjadi tantangan adalah orang datang ke Jepang dengan tujuan untuk berganti pekerjaan, dan mencari pekerjaan di bidang perawatan kesehatan, pekerjaan pabrik, dll., yang gajinya lebih tinggi.

■ Hubungan setelah kembali ke negara masing-masing

- Saat ini belum ada Pekerja Keterampilan Khusus yang pulang ke negaranya, tetapi kami berhubungan melalui facebook dengan pemegang kerja teknis.

■ Rencana penambahan pegawai ke depan dan negara baru

- Jika pemegang kerja teknis yang sedang bekerja saat ini ingin bekerja, kami akan rekrut mereka.
- **Untuk Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, sudah 4 orang lulus dan rencananya beberapa orang akan mengikuti ujian berikutnya.**
- **Jika sudah menjadi No.2, mereka sudah tidak berbeda dengan orang Jepang. Sehingga kami ingin mereka dapat SIM dan jika berharap untuk bekerja lebih lama, kami berpikir untuk terus mempekerjakan mereka.**

■ Upaya untuk mewujudkan masyarakat simbiosis dan sistem pengembangan pekerjaan

- Mengajak orang untuk ikut serta dalam festival setempat, tari Bon Odori, dan lain-lain.
- Pihak orang asing juga memiliki niat untuk secara aktif berpartisipasi.
- Untuk sistem pengembangan pekerjaan, kami akan mempelajarinya dan secara positif ingin memanfaatkannya agar dapat menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1.
- Untuk sistem pengembangan pekerjaan sendiri, kami merasa yang menjadi tantangannya adalah pindah kerja.

6 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Le Thi Anh

- **Bekerja di Yachimata Sanchokukai sebagai Pekerja Keterampilan Khusus sejak 2019.**
- Asal dari dekat Hanoi, Vietnam. Orang tuanya adalah petani, beternak ayam, babi, kelapa, pisang, dan menanam padi.
- Menjadi pemegang kerja teknis di sebuah perkebunan krisan di Prefektur Nagasaki. Perusahaan ini diperkenalkan kepada saya oleh perusahaan Vietnam.
- **Sudah menikah dengan orang Vietnam yang bekerja di perusahaan ini. Karena ingin lama bekerja di Jepang, saya mengikuti ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.**
- **Saya mempelajari sayuran secara umum dari buku teks, menonton berita, dan mencari sendiri hal-hal yang tidak saya pahami. Yang paling sulit adalah kanji. Perlu waktu untuk memeriksanya karena memiliki banyak cara bacanya.**
- Jepang mudah untuk hidup dan tinggal, dan praktis. Kalau belanja saya pergi ke swalayan dan pergi ke toko Vietnam.
- Kepada orang yang akan datang ke Jepang saya selalu bilang **“pertama-tama kerja yang tekun. Kemudian belajar bahasa Jepang baik untuk pekerjaan dan kehidupan.”**

Contoh
05

Bekerja sama dengan Lembaga Pendukung Pendaftaran untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas Menuju produksi yang stabil di pabrik tauge dengan pekerja asing yang dapat bekerja sepanjang tahun

Lembaga Penerima

Pabrik Makanan Ibigawa, Sanpo Chemical Industry Co., Ltd.

(Kota Ibigawa, Distrik Ibi, Prefektur Gifu)
(berdiri tahun 1980)

Lembaga Pendukung Pendaftaran

LIFE VISION Kyodou Kumiai



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** Tauge (produksi dan penjualan di fasilitas)
"Futo Moyashi" menjadi populer di wilayah Chubu, dan sekarang diproduksi dan dijual sebagai "Ibuki Moyashi."
- **Luas pabrik** 8,800 m²
- **Omzet** 900 juta yen/2023
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 25 orang
Orang asing 23 orang



■ Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** 5 orang (pria 1, wanita 4), (Indonesia 4, Vietnam 1, mulai direkrut satu persatu dari Desember 2022)
※2 orang pindah dari pemegang kerja teknis menjadi Pekerja Keterampilan Khusus No.1, 3 orang lulus ujian Pekerja Keterampilan Khusus No.1
- **Pemegang kerja teknisa** 16 orang (pria 6, wanita 10) (Indonesia 7, Vietnam 7, mulai direkrut dari 2009)
- **Visa Gijinkoku**
(Teknologi / Humaniora / Bisnis Internasional) 2 orang (Filipina 2)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja dan memperluas skala bisnis, kami terus menerima pekerja berketerampilan khusus dari program pemagangan kerja teknis.
- Melalui perkenalan dari Lembaga Pendukung Pendaftaran, kami menerima personel yang merasa kesulitan untuk terus bekerja di perusahaan lain selama pandemi COVID-19. Mereka mendapat nilai tinggi dalam wawancara dan sikap kerja mereka sangat baik bahkan setelah mereka dipekerjakan. Kami sedang aktif merekrut dengan harapan dapat memperoleh personel asing yang berbakat.
- **Orang asing memiliki target untuk membuat bisnis setelah pulang ke negaranya dengan memperdalam pengetahuan dan pengalaman tentang pertanian melalui pengalaman kerja di Jepang.** Selain itu juga menikmati Jepang dan menyebarkan daya tarik Jepang melalui media sosial, dan mencoba untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.
- **Karena bekerja di pabrik sehingga tidak terpengaruh oleh musim atau cuaca, oleh karena itu daya tarik perusahaan kami adalah dapat memperoleh pemasukan selama 1 tahun secara stabil.** Sehingga sesuai **dengan harapan kerja dari pihak orang asing.**



■ Cara perekrutan

- Kami menerima pemegang kerja teknis dari perusahaan kami, mantan pemegang kerja teknis yang kembali ke negaranya, orang yang lulus ujian baik di Jepang maupun luar negeri.
- Pertama-tama dari Indonesia, kemudian merekrut dari Vietnam.
- Orang yang lulus ujian direkrut melalui pengenalan dari Lembaga Pendukung Pendaftaran.

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Kontrak kerja dapat bekerja secara berkelanjutan dari 3 sampai 5 tahun.
- Masa kerja diputuskan dengan berdiskusi ke Lembaga Pendukung Pendaftaran agar pekerja dapat bekerja dengan tenang.

■ Tentang rencana dukungan

- Lembaga Pendukung Pendaftaran yang membuat dan mendukung rencana dukungan terhadap Pekerja Keterampilan Khusus orang asing.
- Pra bimbingan sebelum kedatangan, kami menjelaskan secara detail berdasarkan rencana dukungan dari kondisi kerja, tanggung jawab pembayaran pajak, sistem pajak, lingkungan tempat

tinggal, biaya hidup, dukungan untuk belajar bahasa Jepang.

- **Untuk wawancara dilakukan oleh perusahaan dan Lembaga Pendukung Pendaftaran dengan datang ke lokasi, kemudian kami menjelaskan dengan foto dan menggunakan brosur perusahaan yang ditulis dengan bahasa setempat, dan mengadakan tes IQ.** Oleh karena itu tidak timbul salah paham antara pihak orang asing dan perusahaan ketika mereka datang ke Jepang.

■ Lingkungan tempat tinggal

- Perusahaan menyewa apartemen secara terpisah antara untuk pria dan wanita. Kamarnya masing-masing 2DK dipisah per negara, kemudian dapur dan kamar mandi digunakan secara bersama-sama. Ruang kamar ukuran 6 jo dan diisi oleh 2 orang.
- Uang sewa yang ditanggung pihak orang asing adalah 5.000 yen – 10.000 yen. Tetapi terdapat mekanisme untuk pembebasan biaya sewa rumah bagi orang asing yang bekerja dalam jangka waktu lama. Selain itu biaya utilitas ditanggung oleh masing-masing.
- Wi-Fi juga dipasang dan kami meminjamkan sepeda ke semua orang. Tempat tinggalnya berada dalam jarak beberapa menit dengan sepeda.
- **Kami siapkan kertas dengan bahasa dari masing-masing negara untuk pemilahan sampah dan aturan di tempat tinggal.** Terutama kami memberikan peringatan yang cukup banyak terkait kebisingan.



■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- **Pada rapat berkala di pagi hari, kami menjelaskan informasi pekerjaan.** Kami sampaikan dengan jelas baik kepada orang Jepang dan orang asing. **Ketika memberikan perintah kepada orang asing, sebisa mungkin dengan satu kata dan mudah untuk dimengerti, kemudian bicara secara berulang-ulang.**
- Selain berbicara dengan karyawan Jepang dan asing tentang kesehatan, masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan kehidupan pribadi mereka, perusahaan menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain dengan mengadakan BBQ perusahaan, perjalanan perusahaan, dan karyawan asing yang menyajikan makanan dari negara asal mereka.
- Pemimpin orang asing dari sesama negaranya sering membantu juniornya. Ketika tidak tahu instruksi dalam bahasa Jepang, pemimpin akan menerjemahkan ke dalam bahasa mereka agar juniornya dapat memahami dengan tepat.
- Tetapi karena ikatan sesama negaranya begitu kuat, sehingga banyak masalah yang diselesaikan di antara sesama orang asing, oleh karena itu pemahaman dalam bahasa Jepangnya menurun.

Selain itu terdapat komunitas pada negara yang sama, sehingga terkadang terpengaruh oleh informasi dari daerah lain. Pekerja orang Jepang dan Lembaga Pendukung Pendaftaran terus melakukan penjelasan berkali-kali agar mereka paham.

- Pada waktu mulai menerima, karena adanya perbedaan budaya, sehingga **hal-hal umum di Jepang tidak dipahami oleh mereka**. Karena keluar halaman tanpa alas kaki, sehingga lantai tempat tinggalnya menjadi hitam dan menyebabkan semua pegawai harus membersihkannya. **Setelah dilakukan penjelasan berkali-kali, mereka sedikit demi sedikit mulai dapat menerimanya**.
- Karena pengaruh yen yang lemah, mereka meminta untuk menambah jam lembur atau negosiasi kenaikan upah. Selain itu cara berpikir mengenai privasi mereka berubah dan mulai banyak yang menyampaikan keinginan untuk tinggal di kamar sendiri.

4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Gajinya upah per jam sebesar 1,011 yen.
- Pekerja Keterampilan Khusus orang asing yang menjadi pemimpinnya, kemudian diberikan tunjangan pimpinan untuk kehidupan sebesar 5,000 yen per bulan.
- Waktu kerja satu hari adalah 7.5 jam, sebulan libur 8 hari. Pada dasarnya jam kerja dari 09.00 - 17.30.
- **Berdasarkan undang-undang, melakukan pengelolaan waktu lembur dan persetujuan perjanjian kerja lembur (perjanjian pasal 36), sehingga menjadi satu shift yang sama tanpa adanya ketidakadilan.**
- Istirahat 1 hari adalah jam makan siang 60 menit, istirahat sore 15 menit (waktu istirahat sore dihitung sebagai jam kerja).
- **Pada rapat pagi dicek dan dicatat apakah ada yang tidak enak badan.** Jika ketahuan tidak enak badan, maka mengubah pekerjaannya atau direspon sebagai tidak masuk kerja.
- Waktu istirahat dilakukan pemeriksaan kondisi tubuh dan diberikan teh. Kemudian harga mesin penjual otomatis diatur dengan harga pokok, dan kami berusaha agar mudah untuk dapat terhidrasi.

■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- **Kami mengadakan pelatihan keselamatan dan kesehatan setahun sekali untuk meningkatkan kesadaran.**
- Karena ini adalah fasilitas pabrik, **kami sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan, dan kami memberikan peringatan dengan menempelkan 10 jenis lembaran dalam bentuk poster atau keterangan dalam bahasa mereka.** Kami membagikan kepada orang asing brosur versi komik mengenai keselamatan dan kesehatan untuk pabrik makanan dari Kementerian Tenaga Kerja yang telah kami cetak.
- Kami membagikan lembar pemeriksaan kerja ke pihak orang asing pada waktu pelatihan orang baru. Kemudian diberikan tanda ○△× untuk mengetahui apakah mereka dapat melakukannya atau tidak. **Sampai semua item terisi ○, kami melakukan pelatihan secara seksama. Kami juga melakukan pelatihan untuk bimbingan keselamatan dengan bentuk satu lawan satu.**

■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- Terdapat mekanisme peningkatan karir dengan menyesuaikan pada kemampuan. Kami mempercayakan secara keseluruhan kepada Pekerja Keterampilan Khusus orang asing. Selain tunjangan pimpinan kehidupan, jika punya pengalaman kerja dalam waktu yang lama dan bagi yang punya niat dan kemampuan untuk ingin melanjutkannya, kami dapat memberikan gaji tetap yang sama dengan pegawai orang Jepang.
- Perusahaan menanggung biaya tes penuh sebesar 6,500 yen per tes bagi mereka yang lulus Tes Kemampuan Bahasa Jepang untuk membantu meningkatkan motivasinya.
- Kami juga menanggung biaya kursus pelatihan forklif. Kami membayar biaya perolehan lisensi sebesar 80,000 yen.

■ Kenaikan gaji

- Pada waktu pindah dari pemegang kerja teknis menjadi Pekerja Keterampilan Khusus, kami dapat menaikkan upah per jamnya.
- Terdapat kemungkinan untuk mempertimbangkan mekanisme kenaikan gaji dengan menyesuaikan kemampuan dan pengalaman waktu kerjanya.
- Bagi orang asing yang punya nilai, kami memberikan penjelasan secara terpisah.

■ Tentang kesejahteraan

- Satu tahun sekali menyelenggarakan BBQ, wisata sehari ke USJ dll.



Sesi pelatihan yang diadakan di perusahaan oleh Lembaga Pendukung Pendaftaran



5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Dampak peningkatan tenaga kerja mulai terlihat, dan berbagai upaya juga dilakukan untuk merevitalisasi tempat kerja. Produksi telah dipertahankan pada tingkat yang stabil.
- Untuk pengelolaan pabrik, banyak aturan J-GAP, tetapi sumber daya orang asing dari Pekerja Keterampilan Khusus punya kesadaran yang tinggi dan berusaha untuk mematuhi aturannya, sehingga ini menjadi contoh bagi pemegang kerja teknis. Selain itu hal ini juga berdampak pada peningkatan kemampuan bahasa Jepang untuk orang asing secara keseluruhan, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih stabil.
- Kualitas orang asing dapat sangat bervariasi tergantung pada kebangsaan, jenis kelamin, waktu, dan situasi mereka.

- Jika **komunikasi dengan orang asing kurang, akan menimbulkan pikiran yang kurang baik karena dia menjadi sendiri.** Kita beri pujian terhadap hal yang telah dia usahakan, dan memberikan ucapan terima kasih agar **dapat menambah komunikasi yang positif.**
- Jika hanya melihat pada keuntungan tenaga kerja yang murah saja, beban dari pihak perusahaan akan semakin besar karena tidak melihat kekurangan dari segi perbedaan budaya dan agama. Sehingga **perlu untuk mempertimbangkan dan memasukkan rencana yang dapat menyatukan baik dari segi lingkungan kerja dan kehidupan** dengan melihat rencana tahunan dan kerja yang tidak berlebihan dan kekurangan.
- Walaupun sudah dipersiapkan dengan baik, tetapi perbedaan budaya pasti akan timbul, oleh karena itu kita perlu memproyeksikannya. Penting juga untuk tidak melakukan diskriminasi baik apakah orang Jepang atau orang asing.

■ Hubungan setelah kembali ke negara masing-masing

- Saling berhubungan dengan menggunakan media sosial. Menghubungi ketika menikah atau melahirkan.
- Lembaga Pendukung Pendaftaran dihubungi oleh mereka dan terkadang dihubungi untuk meminta dipekerjakan kembali.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Tidak ada rencana untuk penambahan pegawai. Kami ingin mendapatkan jumlah yang stabil.
- Sama seperti orang Jepang memiliki risiko karena pernikahan atau bisnis keluarga sehingga mereka harus berhenti bekerja, tapi kami merasakan kalau mereka punya pengalaman yang positif maka tingkat retensinya tinggi.
- Elemen yang mencemaskan adalah kemungkinan pindah kerja karena ditangkap oleh broker yang jahat karena hanya melihat upah tinggi melalui media sosial.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Karena masa perekrutan Pekerja Keterampilan Khusus masih berusia pendek, sehingga belum ada rencana. Tapi kami akan mempertimbangkan jika terdapat harapan untuk bekerja dalam waktu yang lama di Jepang.

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Pada saat ini belum berpikir untuk warga negara baru, ke depannya ingin terus merekrut dari Indonesia dan Vietnam.
- Meskipun ada kekhawatiran tentang karakter nasional dan pandangan agama akibat menjadi multinasional, keputusan yang cermat akan dibuat setelah berkonsultasi dengan Lembaga Pendukung Pendaftaran.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

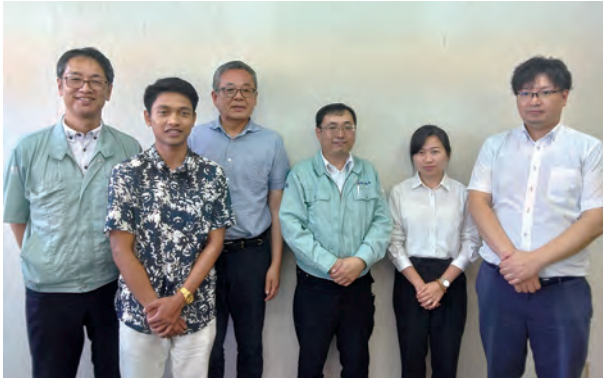
- Dulu secara proaktif berpartisipasi dalam kegiatan dan festival setempat, tapi saat ini lebih memprioritaskan komunitas dari negara sendiri. Jika ada permintaan secara aktif kami akan meresponnya, tapi karena sibuk dalam hal pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, dan juga belajar

bahasa Jepang, kami menghormati keinginan masing-masing orang pada waktu hari libur.

■ Tentang sistem pengembangan dan ketenagakerjaan

- Karena informasi dari media belum tahu apakah itu adalah informasi terbaru atau bukan, kami akan mengumpulkan informasi sambil berdiskusi dengan Lembaga Pendukung Pendaftaran untuk memberikan respon yang tepat.

7 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Sanpo Chemical Industry Co., Ltd., Roni dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing, Lembaga Pendukung Pendaftaran



Ini adalah rumah yang dibangun di negara saya setelah mengirimkan uang (pemandangan aula)

I Made Roni Dija Putra (Indonesia, 28 tahun)

- Agustus 2018 - pemegang kerja teknis, Desember 2022 – pekerja keterampilan khusus
- **Menjadi penanggung jawab di tempat kerja. Saya mengurus semua orang asing.**
- Tidak ada masalah untuk kehidupan di Jepang. Tidak mengalami kesulitan. Kalau mengalami kesulitan saya akan diskusi dengan perusahaan dan Lembaga Pendukung Pendaftaran.
- Saya datang ke perusahaan ini karena niat awal saya adalah bekerja di pabrik.
- Saya mengirim uang hasil kerja di Jepang kepada keluarga. **Saya membangun rumah di negara saya, dan di dalam rumah ada aulanya. Semua anggota keluarga senang.**
- Musim panas di Jepang panas sekali, tetapi sekarang sudah terbiasa. Musim dingin juga tidak masalah.
- **Di masa depan ingin bikin bisnis di negara saya.**

Contoh
06

Menanam tomat mini dan menjual ke swalayan perusahaan induk
Semua pekerja asing adalah wanita Kamboja, dan dapat menjadi pemimpin di tiap proses pekerjaan

Lembaga Penerima

Chubu Agri Co., Ltd. Pertanian V Kaizu
(Kota Kaizu, Prefektur Gifu)
(Berdiri 2013, organisasi seperti sekarang sejak 2018)

Lembaga Pendukung Pendaftara

General Incorporated Foundation Internasional Club



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** Tomat mini (budidaya, produksi dan penjualan di fasilitas)
Menjual dari perusahaan ke swalayan perusahaan induk “Valor” di daerah Toukai
- **Luas penanaman** 2.3 ha rumah kaca 4 bangunan
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 25 orang
Orang asing 11 orang

Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** 5 orang (semuanya wanita) (Kamboja, April 2022 -)
※Semua pindah dari pemagangan kerja teknis perusahaan kami
- **Pemegang kerja teknis** 5 orang (semuanya wanita dengan Pekerja Keterampilan Khusus No.2) (Kamboja)
- **Pegawai tetap** 1 orang (China, Visa Gijinkoku (Teknologi / Humaniora / Bisnis Internasional))

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Penerimaan Pekerja Keterampilan Khusus karena alasan untuk menghilangkan masalah kekurangan tenaga kerja. Karena pindahan dari pemegang kerja teknis perusahaan kami, mereka sudah mengetahui jenis pekerjaannya dan proses kerjanya, sehingga kemampuan kerjanya tinggi dan kami berharap mereka menjadi panutan untuk pemegang kerja teknis yang akan kami terima di kemudian hari.
- Kami memanfaatkan Pekerja Keterampilan Khusus bersama pemegang kerja teknis karena agar pada akhir tahun dan libur obon pegawai bisa libur. Selain itu kami berharap untuk merevitalisasi tempat kerja karena interaksi dengan orang Jepang.
- Alasan orang asing adalah upah karena dapat menabung dalam jangka pendek untuk mengirim uang untuk kehidupan orang tua dan anaknya, maupun untuk dana membuka usaha ketika

kembali ke negaranya.

- **Keamanan di Jepang juga menjadi titik perhatiannya.** Kalau di Jepang orang tua dari tenaga kerja asing dapat lebih tenang untuk mengirimkan anaknya.
- Sumber daya manusia dari Pekerja Keterampilan Khusus sudah terbiasa dengan kehidupan di Jepang, sehingga kami berpikir agar mereka juga dapat membantu untuk memberikan bantuan atau dukungan kepada kehidupan pemegang kerja teknis (membuang sampah, belanja dll).

■ **Cara perekrutan**

- Sumber daya manusia dari Pekerja Keterampilan Khusus yang bekerja di perusahaan kami, semuanya adalah pindahan dari pemegang kerja teknis dari perusahaan kami. Kami memeriksa niat dan harapan masing-masing orang dan sikap kerja mereka ketika jadi pemegang kerja teknis, kemudian kami rekomendasikan untuk pindah ke Pekerja Keterampilan Khusus.
- Melakukan tanya jawab kepada mantan pemegang kerja teknis yang telah kembali ke negaranya melalui Lembaga Pendukung Pendaftaran, agar dapat diterima sebagai Pekerja Keterampilan Khusus atas niat mereka sendiri.
- Sebelum Covid, kami melakukan perekrutan pemegang kerja teknis di negaranya. Tapi sekarang secara online.
- Perusahaan kami memiliki 3 tempat usaha lain (Kebun Jamur Gujo, Toho Sangyo, Kebun Jamur Kita Shinshu), tenaga kerja asal negara masing-masing tempat berbeda-beda.
- **Tenaga kerja orang asing di Pertanian V Kaizu semuanya wanita Kamboja, alasannya karena banyaknya proses kerja yang perlu ketelatenan dan wanita Kamboja adalah pekerja keras.**

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ **Kontrak kerja**

- Kontrak kerja dilakukan dengan kontrak satu tahun pada waktu perpanjangan izin tinggal.
- **Jika ada permintaan dari orang tersebut, kami dapat memperkerjakan dalam jangka panjang dengan pindah ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.**

■ **Tentang rencana dukungan dan penanganan terhadap keluhan**

- **Kami meminta bantuan rencana dukungan kepada Lembaga Pendukung Pendaftaran** untuk Pekerja Keterampilan Khusus orang asing. **Untuk dari sisi kehidupan yang lain diberikan dukungan dari Pertanian V Kaizu.**
- Banyak pertanyaan mengenai sistem pajak, biaya asuransi dari orang asing. Karena tiap orang nilainya berbeda, maka kami memberikan penjelasan satu persatu. Kalau pembicaraannya menjadi sulit, kami akan berbicara menggunakan penerjemah.
- Dari segi kehidupan karena sangat sedikit tempat yang dapat didatangi dengan sepeda seperti ke swalayan dan rumah sakit, maka kalau ada permintaan kami antar dengan mobil.
- Pada musim dingin biaya listrik dan gas untuk shower dan AC menjadi sangat tinggi, sehingga banyak pertanyaan mengenai angkanya maupun biaya air.

■ **Lingkungan tempat tinggal**

- Menyewa kamar di apartemen dengan luas kamar yang cukup.

- Biaya tempat tinggal 10,000 yen per orang karena disewa oleh perusahaan. Tetapi biaya utilitas ditanggung oleh masing-masing individu. Kami satukan agar beban biayanya tidak terlalu berubah dengan cara tidak patungan dari jumlah penghuni.
- Wi-Fi juga disediakan, dan meminjamkan sepeda buat semua orang. Tempat tinggal dengan jarak 5 menit pakai sepeda.
- Pada awal diterima masih belum paham tentang pemilahan sampah, sehingga dari perusahaan pengelola menghubungi ke perusahaan kami. **Kemudian pegawai memberikan bimbingan dan untuk sampah seperti kardus dibawa ke perusahaan untuk diproses agar tidak timbul masalah.**

■ Komunikasi

- Pada rapat pagi hari dijelaskan tentang pekerjaan. **Karena sudah terbiasa bekerja sejak pemagangan kerja teknis, kami akan menjelaskan secara terpisah jika ada yang perlu diperingati atau bila diperlukan.** Terutama pada musim panas, kami akan menjelaskan dengan bahasa Jepang yang mudah dipahami karena dapat menyebabkan luka atau kecelakaan kerja pada waktu membereskannya.
- Pada waktu istirahat membicarakan hal yang selain pekerjaan agar dapat membangun komunikasi dengan staf orang Jepang.
- **Kami dengar orang asing memanfaatkan Youtube untuk belajar bahasa Jepang, sehingga kami merasa mereka sangat tekun belajar.**



4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Upah untuk pemegang kerja teknis adalah 1,000 yen/jam. Kenaikan upah pada waktu pindah menjadi Pekerja Keterampilan Khusus. Setelah itu sama seperti orang Jepang, kenaikan gaji sesuai dengan kemampuan dan lama bekerja.
- Memberikan tunjangan 6,000 yen di luar gaji pada waktu akhir tahun dan awal tahun.
- Selama di luar musim, jam kerja adalah dari pukul 07.30 hingga 16.00, dan selama musim sibuk, jam kerja diperpanjang 30 menit hingga satu jam. Istirahat 1 hari untuk jam makan siang 60 menit, pagi 15 menit dan sore 15 menit.

- Pada musim sibuk kerja 6 hari per minggu agar dapat merespon permintaan dari orang asing yang ingin bekerja lebih banyak.
- **Pada dasarnya dari permintaan pihak orang asing, mereka ingin hari minggu itu adalah hari libur.** Selain itu ketika setelah bekerja untuk penyemprotan pestisida yang memberikan beban ke tubuh, pada keesokan harinya menjadi hari libur.

■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- Karena bekerja di dalam fasilitas, **terutama pada musim panas kami memberikan minuman olahraga dan es, juga memperhatikan kondisi tubuh.**
- Terutama pada musim panas dari jam 11.00 - 16.00 pulang ke rumah dan dianggap sebagai waktu istirahat, dari sore sampai malam menjadi waktu kerja agar dapat bekerja dalam jam yang sejuk.

■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Jika memiliki kemampuan kami berpikir untuk melakukan peningkatan karir untuk menjadi pemimpin atau pembimbing tanpa memandang apakah orang Jepang atau orang asing. Dapat menjadi pemimpin kelompok pada tiap proses dalam pekerjaan di ladang, pengiriman dan penyortiran.**
- **Orang yang berkemampuan kami bantu sampai ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.** Untuk itu yang menjadi poin pentingnya di sini adalah kemampuan bahasa Jepang.
- Terdapat mekanisme dukungan untuk peningkatan kemampuan, dan juga ada bantuan 100% untuk memperoleh SIM kendaraan atau pelatihan mobil, kendaraan berat dan forklif. Jika berhasil, maka kami akan menaikkan upahnya.

■ Kenaikan gaji

- Upah per jam adalah 1.000 - 1.150 yen, **tetapi ada format perusahaan secara keseluruhan untuk peningkatan gaji dari kemampuan dan lamanya bekerja.**
- Untuk tunjangan, tunjangan pemimpin adalah 10.000 yen, dan wakil pemimpin adalah 5.000 yen. Tetapi tidak ada yang mendapatkan dari Pekerja Keterampilan Khusus. Ke depan kami pertimbangkan untuk memasukkan tunjangan forklif bila dibutuhkan.
- Selain itu kami pinjamkan pakaian ber-AC untuk pekerjaan di dalam fasilitas ketika musim panas.

■ Tentang kesejahteraan

- Setahun sekali mengadakan pesta natal atau BBQ, dan terkadang membawa ke fasilitas resor yang dimiliki oleh perusahaan.
- Pada dasarnya semua ikut berpartisipasi dalam kegiatan semacam ini.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Karena pemegang kerja teknis dari perusahaan kami pindah menjadi Pekerja Keterampilan Khusus, sehingga tidak salah lagi dari kemampuan produksinya meningkat.
- **Karena bekerja lebih ceria dan semangat dari pada orang Jepang, maka tempat kerja terasa menjadi lebih aktif. Mungkin ada hubungannya dengan karakter orang Kamboja yang ceria.**

- Selain itu, tenaga kerja asing memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan mampu bekerja secara mandiri, sehingga memudahkan orang Jepang untuk mengambil cuti pada libur akhir tahun dan tahun baru.

■ Hubungan setelah kembali ke negara masing-masing

- Karena tidak punya cara untuk menghubungi mereka, maka pada dasarnya tidak ada hubungan, kami mendengar cerita dari orang asing yang ada di Jepang tentang orang yang pulang sedang sehat.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Tidak berpikiran untuk menambah jumlah pegawai dari orang asing, tetapi kami terus merekrut orang asing ketika terjadi kekurangan personil untuk mengamankan tenaga kerja kami.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Kami dengar 2 orang ingin terus melanjutkan pekerjaannya, **ketika lulus dari ujiannya, dari perusahaan ingin membuat organisasi yang dapat menerima mereka dalam jangka panjang.**

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Kalau menjadi multinasional beban kerja staf orang Jepang menjadi semakin membesar, sehingga kami tidak berpikiran untuk menambah dari negara baru.
- Perbedaan budaya dari Kamboja dan Jepang yang kami rasakan adalah tidak ada perasaan untuk saling berbagi.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Tidak ada partisipasi untuk kegiatan festival setempat dari perusahaan. Kami memperkenalkan kegiatan tersebut, kemudian diserahkan keinginan masing-masing.

■ Tentang sistem pengembangan dan ketenagakerjaan

- Jika menjadi sistem pengembangan dan ketenagakerjaan, kami merasa akan diperbolehkan untuk pindah kerja, sehingga kami berharap bahwa persyaratannya ditetapkan lebih jelas. Bagi orang asing, mereka lebih mementingkan upah dari pada apa yang akan dikerjakan, sehingga walaupun sudah menyiapkan untuk menerima mereka, tapi ada kemungkinan orang yang keluar menjadi jauh lebih banyak.

7

Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing

**Kian Lon Run**

- Asal Kamboja, **datang ke Jepang pada tahun 2017.**
- Saya memasak sendiri dan **tinggal di Jepang sangat menyenangkan. Kerja juga menyenangkan karena orang lain juga baik.**
- Belajar bahasa Jepang dengan mengobrol bersama guru.
- Di Kamboja ada ibunya dan ingin bertemu dia.

Contoh
07

**Datang ke Jepang bersama teman Bhutan, dan berkontribusi untuk perbaikan tenaga kerja
Tinggal jangka panjang di Jepang dan ingin menuju ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2!**

Lembaga Penerima

Koperasi Pertanian Kamo Farm

(Kota Seiyo, Prefektur Ehime)
(Terbentuk tahun 1982, pada tahun 2005 menjadi Koperasi, mulai kerja sama peternakan pada tahun 2008)

Lembaga Pendukung Pendaftaran

Kantor Ahli Administrasi Pemerintahan Yuzuki



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** Padi sawah, padi pakan ternak, gandum, kacang kedelai, sayur-sayuran, dan lain-lain
 - ▶ Padi pakan ternak 12 ha dan yang paling banyak.
 - ▶ Mulai musim sekarang budidaya talas. **Orang asing yang bekerja di perusahaan pertanian sebelumnya punya pengalaman budidaya talas.**
- **Luas penanaman** 40 ha (total luas pertanian)
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 5 orang
Orang asing 2 orang



Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus No.1 orang asing** 2 orang (orang Bhutan mulai diterima pada April 2023).
 - ▶ Pengalaman 2 orang ini sebelum bekerja adalah sebagai berikut.
 - 2017 – 2019: Belajar di sekolah bahasa Jepang sebagai siswa internasional dan bekerja paruh waktu di pabrik bento.
 - 2019 – 2020: Sekolah spesialis
 - 2020 – 2021: Bekerja paruh waktu di pabrik bento dengan visa kegiatan tertentu.
 - 2021 – 2023: Perusahaan pertanian tempat kerja sebelumnya (pemegang kerja teknis)
 - 2023 – 2024: Perusahaan sekarang (Pekerja Keterampilan Khusus)

2

Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Kekurangan tenaga kerja karena orang-orang yang berusia paling tua berhenti sebagai direksi.
- Pada dasarnya Pekerja Keterampilan Khusus orang asing sudah masuk, tetapi kami menerimanya karena **waktu berhentinya berusaha perusahaan pertanian lain dengan kekurangan tenaga kerja di perusahaan kami bersamaan.**
- Di masa lalu pernah menerima penempatan orang asing, tetapi karena pergantiannya begitu cepat sehingga teknologinya tidak terserap dengan baik, oleh karena itu kami berpikiran lebih baik merekrut secara langsung sambil bekerja untuk menguasainya.

■ Cara perekrutan

- Karena perusahaan pertanian lain yang punya hubungan dengan direksi sebelumnya kehilangan bisnisnya karena pembangunan infrastruktur, sehingga orang asing mencari tempat kerja baru. Perusahaan kami juga kebetulan sedang mencari tenaga kerja.
- Orang asing sendiri kehilangan tempat kerja karena perusahaan pertanian tempat dia bekerja sebelumnya berhenti. Dia sendiri masih muda dan tidak berpikiran untuk pulang ke negaranya, sehingga punya niat untuk terus melanjutkan pekerjaan di Jepang.

3

Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Perekrutan secara langsung dengan perpanjangan kontrak setiap 1 tahun.
- Untuk kontrak kerja jika memasukkan perantara akan menambah margin buat dia, sehingga kami melakukan kontrak langsung dan bagian margin tersebut dikembalikan ke pekerja.

■ Tentang rencana dukungan

- Melakukan penjelasan dengan menitikkan pada poin kondisi kerja dan konsultasi. Dukungan dari Lembaga Pendukung Pendaftaran yang berperan penting.
- Sebelum perekrutan secara resmi, kami melakukan negosiasi syarat kerja. **Kami sambil berdiskusi dengan ahli administrasi pemerintahan agar pada waktu penerimaan tidak ada masalah atau kesulitan.**

■ Lingkungan tempat tinggal

- Saat ini perusahaan menyewa rumah kosong dengan 2 kamar. Ukurannya masing-masing ada kamar ukuran 8 jo dan 4 jo. Rumahnya berada di lingkungan desa dan dapat dijangkau dengan jalan kaki.
- Dulu pernah menaruh televisi, tetapi karena semakin banyak pencarian informasi dengan telepon pintar, sehingga kami minta izin dari pemilik rumah untuk memasang Wi-Fi.
- **Uang sewa rumah 10,000 yen (tiap orang), listrik, gas, air dibagi oleh 2 orang.**
- Untuk tempat tinggal, kami melakukan persiapan terlebih dahulu agar dapat menggunakan rumah terpisah dengan satu lantai.

■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- Dapat berkomunikasi tanpa hambatan dalam sehari-hari, **tetapi kami selalu menanyakan apakah ada kesulitan atau tidak.**
- Kami berusaha agar tidak menimbulkan masalah dengan warga sekitar, sampai saat ini tidak ada masalah dengan daerah setempat dan daerah setempat juga memberikan dukungan.
- Kami berpartisipasi dalam acara lokal (festival), memotong rumput di tanggul, dan pesta apresiasi. Selain itu, masyarakat setempat akan memberikan uang saku harian untuk memotong rumput.



4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Pada dasarnya sistem gaji bulanan, saat ini sebesar 180.000 yen. Bonus diberikan sebesar 2,5 bulan gaji setiap tahun.
- **Kami selalu mempertimbangkan untuk cara menaikkan upah. Untuk bonus diberikan sama seperti orang Jepang.**
 - ▶ Untuk hari libur, di luar masa sibuk, pada dasarnya diberikan pilihan jika ingin beristirahat.
 - ▶ Untuk lembur, karena kerja dua orang ini sangat cepat, jadi hampir tidak ada.
- Waktu kerja adalah 7,5 jam. Jam kerja dari jam 8.00 – 17.00.
 - ▶ Waktu istirahat dari 10.00 – 10.15, 15.00 – 15.15 dan 12.00 – 13.00. Kami memastikan waktu istirahat 1 jam dan untuk rehidrasi. Kerja di jam musim panas kami atur jam istirahatnya jika sangat terik agar tidak mengalami sengatan panas.
 - ▶ Selama musim tanam padi yang sibuk, para pekerja diberi upah lembur tambahan. Kami meminta mereka bekerja paling pagi pukul 07.00 dan paling lambat pukul 19.00.
- **Selama ini tidak ada peraturan pekerjaan, tetapi kami membuat sambil berdiskusi dengan konsultan buruh dan sosial agar pihak yang akan bekerja juga merasa tenang pada waktu kami menerima orang asing.**

■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- Selama ini sudah punya pengalaman kerja di pertanian, tetapi walaupun sudah terbiasa, kami menyiapkan perlengkapan keselamatan dan bimbingan untuk peringatan dan keselamatan agar berhati-hati pada waktu melakukan pekerjaan baru.
- Sebagai contohnya adalah pada waktu potong rumput harus memakai sarung tangan dan kacamata. Jika perlengkapannya terasa kurang enak harus segera diganti.



■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- Saat ini, kami belum menetapkan jabatan yang jelas, tetapi di masa mendatang, kami ingin dapat mengakomodasi keinginan mereka, seperti meminta mereka bertanggung jawab atas tanaman tertentu. **Ingin membentuk lingkungan yang dapat melakukan percobaan untuk budidaya tanaman yang belum pernah dibuat oleh orang asing, dan sebaliknya jika orang Jepang ada yang tidak tahu dapat diberitahu, atau memberikan saran-saran.**
- Untuk SIM mobil, sudah mendapatkan SIM umum, tetapi dalam pekerjaan diperlukan SIM khusus untuk kendaraan besar, sehingga kami melakukan dukungan keuangan untuk memperoleh SIM tersebut. Selain itu untuk kendaraan berat lain ada forklif dan backhoe, sehingga kami mempertimbangkan agar ke depan mereka dapat memperolehnya.
- **Melakukan sesi belajar di perusahaan untuk memperoleh Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, selain itu kami juga memberikan bantuan biaya yang diperlukan.** Karena tidak ada komunitas orang asing di tempat kami, kami berpikir akan menjadi lebih baik kalau diadakan acara makan-makan.

■ Kenaikan gaji

- Kami memikirkan kenaikan gaji berkala setiap tahun, **ke depannya kami ingin memberikan tunjangan sesuai kemampuan dengan Pekerja Keterampilan Khusus orang asing yang bertanggung jawab terhadap tanamannya.**

■ Tentang kesejahteraan

- Kami mendorong orang asing untuk berpartisipasi aktif dalam pesta makan bersama dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh direksi secara sukarela, dan kami tidak mengharuskan orang asing untuk menanggung biaya acara tersebut.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- **Karenasecaraaktifmelakukanpekerjaan,sehinggameningkatkankontribusiketenagakerjaan. Dari daerah lain juga mendapatkan permintaan untuk mengelola budidaya.** Kami jadi dapat menanganinya karena ada 2 orang asing. Hasilnya adalah luasan budidaya perusahaan menjadi bertambah. Selain itu anggota perusahaan juga jadi mudah untuk mengambil cuti.
- Pada saat penerimaan kami tidak melakukan masa persiapan sebelumnya karena diputuskan secara mendadak. Dalam waktu kurang dari 1 minggu sejak pemberitahuan, kami memutuskan

untuk melaksanakan wawancara dan penerimaan.

- Kami secepat mungkin mempersiapkan dokumen seperti aturan kerja, pemberitahuan kondisi kerja, pengajuan visa dan membuktikan kalau mereka dapat bekerja. Tetapi karena terjadi perubahan akta perusahaan karena pergantian tahun, selama 2 minggu tidak dapat mengajukan permohonan salinan akta pendaftaran perusahaan pada masa pengajuan visa.
- Ke depannya akan lebih baik kalau ada panduan untuk penerimaan orang asing.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Tujuan utamanya adalah untuk mengelola dan mempertahankan lahan pertanian. Ke depan kemampuan produksinya bertambah dan kami berpikir untuk merekrut beberapa orang lagi jika memungkinkan.
- Untuk penanganan tempat tinggal terhadap penambahan personil, saat ini baru menyewa 1 rumah kosong. Karena di sekitar sini rumah kosong sedang dihancurkan, maka kami harus mendapatkan tempat tinggal pada waktu menerima penambahan personil.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- **Bagi perusahaan, kami berpikir untuk mendapatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 agar dapat bekerja lebih lama.**
- Ke depannya kami mempersiapkan untuk memperoleh Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, dan saat ini mereka sedang belajar. Karena ujiannya berat, maka akan lebih baik kalau mereka belajar dengan mempelajari dari contoh, kisi-kisi dan lain-lain.

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Orang Bhutan yang saat ini kami terima, pada waktu penerimaan sudah lama tinggal di Jepang dan terbiasa dengan Jepang, sehingga pada saat ini tidak merasakan perbedaan dari segi budaya.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Ketika terdapat kegiatan berkumpulnya masyarakat setempat, kami mengecek keinginan masing-masing dan jika mereka bisa hadir, kami ajak mereka untuk berpartisipasi.
- Karena orang muda di daerah tidak ada, **kontribusi ke daerah berupa memotong rumput, bagi perusahaan ingin terus dilakukan bersama orang asing secara aktif. Jika tidak mendapatkan uang harian, maka perusahaan yang membayar dan dapat dianggap sebagai hari kerja.** Jika diperlukan mesin, kami juga berpikir untuk meminjamkannya.
- Untuk dukungan dari pemerintah daerah, pada brosur pengumuman kota diberitahu tentang kegiatan pertukaran orang asing. Tapi kami tidak pernah mendengar tentang dukungan perekrutan.

■ Tentang sistem pengembangan dan ketenagakerjaan

- Ke depan nanti akan diputuskan oleh pemerintah, tapi saat ini kami tidak tahu isinya.

7

Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing

28 tahun: **Pulpa**33 tahun: **Pajo**

- **Saya datang ke Jepang bersama teman Bhutan saya karena punya keinginan untuk mengunjungi Jepang.** Di Bhutan anime juga disiarkan dan ada teman yang dapat berbahasa Jepang, **sehingga hubungannya begitu dalam dengan Jepang.**
- Kami sudah terbiasa dengan kehidupan di Jepang, untuk urusan makanan juga tidak ada masalah. Kami tidak terbiasa dengan makanannya waktu pertama kali datang ke Jepang. Saat ini untuk pagi dan siang masak sendiri, dan malam kami berdua makan di luar.
- **Menulis dalam bahasa Jepang sulit, tetapi kami akan terus belajar dan berusaha memperoleh Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2. Setelah kembali dari Jepang, kami ingin berusaha di bidang pertanian di negara asal saya.**

Contoh
08

Keterampilan khusus untuk pengelola peserta pelatihan dan pertanian Berpartisipasi secara aktif dalam acara lokal dan memperdalam interaksi

Lembaga Penerima

Glowble Noubito Co., Ltd

(Kota Kanonji, Prefektur Kagawa)
(Jadi badan usaha pada tahun 2013) Mengambil nama dari Glowbal(internasional)Grow up(pertumbuhan Vegetable(sayuran))

Lembaga Pendukung Pendaftaran

Asosiasi Koperasi Kagawa Tounan



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** Selada, brokoli, bawang bombai, daun bawang, padi, dll
- **Luas budidaya** 40 ha
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 7 orang
Orang asing 9 orang

■ Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** 3 orang (pria 2, wanita 1) (Indonesia, Thailand mulai direkrut secara bertahap dari Mei 2022)
- **Pemegang kerja teknis** 5 orang (Indonesia)
- **Visa pasangan** 1 orang (Turki)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- **Melakukan budidaya selada, brokoli, daun bawang dan lain-lain, dan pemanenan sepanjang tahun dengan menggeser waktunya dan menghilangkan masalah kekurangan tenaga kerja.**
- Tenaga kerja asing yang pindah dari pemegang kerja teknis menjadi Pekerja Keterampilan Khusus banyak yang masih muda dan sangat unggul.
- Untuk mengurangi lembur perlu untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dengan merekrut tenaga kerja yang unggul dapat memperpendek waktu kerja.
- Pada musim penyebaran virus covid, kami memperkecil skalanya karena menghentikan terigu 10 ha. Ke depan kami berpikiran untuk memperluas lagi.

■ Cara perekrutan

- Pindah dari pemegang kerja teknis perusahaan kami, dan merekrut orang dari perusahaan bidang pertanian lain. Satu orang melamar melalui Hello Work.
- Pada saat pemegang kerja teknis menjadi pemegang kerja teknis No.2, saya bertanya ada tidaknya niat untuk pindah menjadi Pekerja Keterampilan Khusus. Dalam situasi formal, sulit

untuk melihat apa yang sebenarnya dipikirkan orang lain, jadi kami sering berbicara saat istirahat atau saat bepergian.

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Karena kami ingin mereka tetap bekerja selama 3 tahun, sehingga dasarnya adalah perekrutan langsung dengan kontrak 3 tahun, namun jika ada permintaan dari masing-masing orang, kami dapat membuat kontrak untuk setiap 1 tahun. Kenyataannya terbagi menjadi kontrak 3 tahun dan kontrak 1 tahun.

■ Tentang rencana dukungan

- Pembuatan rencana dukungan dan pra-bimbingan sebelum kedatangan ke Jepang dilakukan oleh Lembaga Pendukung Pendaftaran yaitu Asosiasi Koperasi Kagawa Tounan (kemudian disebut koperasi).
- Menitik-beratkan pada bahasa Jepang, dan kami sampaikan kepada koperasi untuk memberikan dukungan pada bahasa Jepang.

■ Lingkungan tempat tinggal

- **Satu pasang Pekerja Keterampilan Khusus adalah pasangan suami istri**, menyewa apartemen 3DK. Jaraknya sekitar 5 menit dengan bersepeda.
- **Terhadap pemegang kerja teknis di daerah, koperasi menyewa apartemen satu gedung apartemen.** Jika ada permintaan, Pekerja Keterampilan Khusus juga dapat masuk dan tinggal di tempat tersebut.
- Kami menyampaikan untuk memperhatikan pemilahan sampah. Di apartemen terdapat tugas secara bergantian untuk membuang sampah, sehingga mereka saling bekerja sama.
- Peminjaman sepeda satu orang satu unit. Pekerja Keterampilan Khusus dapat pergi ke kantor dengan mobil jika punya SIM dan mobil.

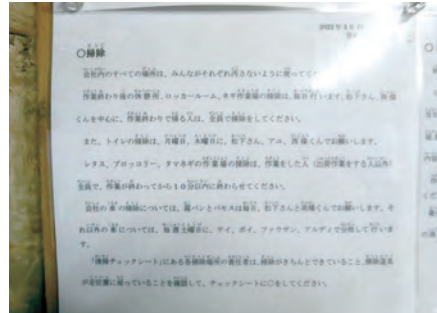
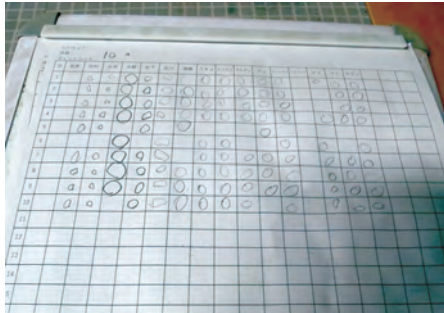


■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- **Untuk pekerjaan, penjelasannya tidak hanya secara lisan tapi ditulis ke dalam dokumen. Terkadang berkomunikasi dengan aplikasi penerjemahan.** Bahasa Jepang yang sulit dijelaskan dengan menggunakan aplikasi penerjemahan.
- **Di samping Time Card disiapkan lembar pengecekan kondisi tubuh, setiap pagi harus diisi dan tidak memandang apakah orang Jepang atau orang asing.** Kami menentukan definisi

untuk demam, sakit perut, badan tidak enak dll. Jika masuk ke dalam kategori tersebut maka akan kami tanyakan. Jika abnormal harus segera menghentikan pekerjaannya dan bila perlu dibawa ke rumah sakit.

- Pekerja Keterampilan Khusus adalah pengelola dan memberikan bimbingan kepada pemegang kerja teknis. Mereka membantu ketika sulit dalam bahasa Jepang.



4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Sistem gaji bulanan dengan uang gaji bulanan sebesar 210,000 yen. Untuk pemegang kerja teknis hanya menambahkan 30 yen dari upah minimum, tapi gaji ketika menjadi Pekerja Keterampilan Khusus akan meningkat drastis.
- Waktu kerja 1 hari 7 jam. Dasarnya mulai dari pagi jam 6 sampai jam 15.00, terdapat waktu istirahat pagi selama 30 menit, makan siang 60 menit, dan sore 30 menit. Karena ada kemungkinan timbulnya lembur selama 1 jam, oleh karena itu sebisa mungkin pekerjaan diselesaikan dalam jam kerja yang sudah ditetapkan.

■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Pekerja Keterampilan Khusus berada pada posisi pengelola, kemudian bertugas untuk mengelola pemegang kerja teknis dan kebun.**
- Untuk meningkatkan motivasi, kami mempertimbangkan untuk memasukkan sistem penilaian dengan menaikkan gaji berupa jika dapat melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi seorang manajer.
- Terdapat bantuan dengan biaya setengahnya untuk memperoleh SIM mobil, forklif dll.
- **Tenaga kerja dari Pekerja Keterampilan Khusus harus berpartisipasi dalam pelatihan dan seminar yang diselenggarakan oleh JA atau pusat sosialisasi perbaikan sektor pertanian.**

■ Tentang kesejahteraan

- Sebulan satu kali dilakukan pesta bersama seluruh karyawan. Semua membawa bahan makanan dan membuat BBQ. Tidak ada pemaksaan, tapi semua orang berpartisipasi dengan suasana seperti di rumah.
- Setelah Covid tidak dilakukan, tetapi dari koperasi melakukan pertandingan olahraga atau wisata satu hari terhadap orang asing.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Tenaga kerja orang asing kebanyakan staf yang masih muda dan mau terus bekerja. Dengan luasan penanaman yang semakin luas skalanya dapat meningkatkan penjualan, akhir-akhir sudah sampai sekitar 120 juta yen.
- Awalnya kami ragu apakah dapat tersampaikan dengan bahasa Jepang, tetapi karena mendapatkan pendidikan bahasa Jepang, sehingga hasilnya tidak perlu dicemaskan.
- Terkadang apa yang ingin dilakukan tidak dapat tersampaikan dengan baik, oleh karena itu **perlu untuk membuat tabel kerja dengan baik dan memperjelas siapa yang menjadi penanggung jawab untuk memberikan perintah.**

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Niatnya ingin menambah tenaga kerja orang asing. Ingin membuat jalan menjadi Pekerja Keterampilan Khusus setelah menyelesaikan pemegang kerja teknis selama 3 tahun di internal perusahaan.
- Harus memanfaatkan sistem pengembangan dan ketenagakerjaan. Pada saat ini masih belum jelas apakah lama tahun kerjanya 1 tahun atau 2 tahun, tapi sebisa mungkin ingin bekerja lebih lama dan pindah ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1.
- Saling berkomunikasi melalui media sosial dengan tenaga kerja asing yang pulang ke negaranya. Kami juga dikenalkan untuk mendapatkan tenaga kerja, sehingga kami terus berhubungan dengan sumber daya manusia yang baik.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Sumber daya manusia yang saat ini masih Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1 berharap untuk menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2. Kami berpikir untuk menaikkan gaji kepada orang yang pindah ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Saat ini ingin memprioritaskan Indonesia dan Thailand yang menjadi sumber daya manusia di tempat kami. Tetapi **kami tidak memiliki resistensi terkait dengan perekrutan terhadap orang dengan kebangsaan yang berbeda.** Sebaliknya, jika kebanyakan dari negara yang sama, mereka akan bicara dalam bahasa negara mereka dan sulit untuk mengembangkan bahasa Jepang.
- Koperasi sedang mempertimbangkan untuk menerima dari negara Myanmar, dan ada kemungkinan Glowble juga menerimanya.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Berpartisipasi dalam pertunjukan seni lokal. Mereka menampilkan tarian Bali dan Sumatera untuk masyarakat setempat dan mempererat hubungan mereka dengan masyarakat setempat. Mereka telah berpartisipasi secara aktif dan menikmati festival dari tahap persiapan dan seterusnya.

- Terjadi kekurangan pekerja Jepang dan meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga kerja asing. Kami ingin melihat lebih banyak subsidi dan prosedur perekrutan yang disederhanakan. Mengenai penerimaan baru, kami perlu memberi waktu sekitar enam bulan, jadi kami tidak bisa bertindak segera.

7 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Junaedi Hamonangan Lubis (asal Indonesia)

- Bekerja di Glowble sejak 2015. Selama 3 tahun hidup sebagai pemegang kerja teknis, **kemudian setelah tinggal di negara asal saya, saya menjadi Pekerja Keterampilan Khusus pada tahun 2022.**
- **Awalnya karena berpikir untuk belajar pertanian di Jepang.** Senang untuk bekerja.
- Saya belajar bahasa Jepang di sekolah sebelum datang sebagai pemegang kerja teknis. Hiragana dan katakana tidak ada masalah, tapi kanji sangat sulit.
- Waktu libur saya pergi dengan naik mobil untuk menikmati belanja.
- **Saya berpikir untuk mengikuti ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.**



Nuraluma Ata (asal Indonesia)

- Sudah dua setengah tahun bekerja di Glowble. Saya mencari informasi dengan sendiri, dan datang ke sini karena ingin bekerja.
- Bahasa Jepang susah. Terutama yang paling susah adalah kanji.
- Saya kesulitan untuk pemilahan sampah ketika hidup di Jepang. Di Indonesia sampah tidak dipisah.
- **Saya berpikir untuk mengikuti ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2. Karena berpikir untuk dapat bekerja lebih lama di Jepang.**



Tawatchai Sonsuri (asal Thailand)

- **Sudah tinggal selama 5 tahunan sebagai Pekerja Keterampilan Khusus.**
- Sudah satu setengah tahun bekerja di Glowble. Sebelum datang ke sini saya bertani di negara asal saya dengan budidaya beras dan tebu.
- Di perusahaan saya sebelumnya, saya menanam ubi jalar dan okra. **Saya sedang mempelajari pertanian di Jepang.**
- Pada awal datang ke Jepang, saya kesulitan dalam hal makanan. Sekarang sudah aman karena sudah terbiasa.

Contoh
09

Menuju peningkatan kemandirian pangan dan produksi pangan yang tenang dan aman
Penting untuk mewariskan bisnis untuk menciptakan masyarakat yang simbiosis, 6 orang lulus pada Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2!

Lembaga Penerima

Shii Farm Co., Ltd.

(Kota Kobayashi, Prefektur Miyazaki)
(Berdiri tahun 1965, menjadi perusahaan terbatas pada 1978, sejak tahun 2006 mulai mengolah dan menjual sayuran yang diproduksi dari pertanian sendiri)

Lembaga Pendukung Pendaftara

Asian Neighbor Co., Ltd

(Distrik Shinjuku, Tokyo)



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** **Semua jenis sayuran** (bayam, komatsuna, edamame, burdock, talas, teh (ditanam secara organik) dll.)
Memperoleh sertifikasi organik JAS, ISO22000, sertifikasi GLOBAL/GAP, dll.
- **Luas penanaman** 250 ha, teh (34 ha, **diekspor ke luar negeri sebagai teh organik**)
- **Omzet** 2,100,000,000 yen/ tahun 2023
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 80 orang
Orang asing 51 orang (pria 15, wanita 36)



Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** **31 orang (Vietnam, Kamboja, dll., mulai rekrut dari 2020)**
Di antara mereka **6 orang lulus Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 (pria 2 orang, wanita 4 orang)**
- **Pemegang kerja teknis** 20 orang (Vietnam, Myanmar)

2

Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Awal mula memasukkan tenaga kerja asing adalah untuk memperluas skala bisnis dan memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja. **Shii Farm memiliki bidang pertanian dan bidang pengolahan yang melakukan pembekuan.** Kami memulai menerima karena pekerjaan Pekerja Keterampilan Khusus begitu luas, sehingga bisa sesuai dengan pekerjaannya dan tidak ada batasan jumlah orang yang diterima.
- **Hubungan yang begitu dekat dengan lembaga pendidikan bahasa Jepang di daerah Tinh Nam Dinh di Vietnam,** dan kami membantu untuk pendirian SMA pertanian di negara tersebut. Siswa yang belajar dari sekolah ini datang ke Jepang dan rencananya akan bekerja dengan kami. Para siswa memiliki pemahaman dasar dan antusiasme terhadap produksi pangan dan pertanian.
- **Dengan produksi makanan yang aman dan terjamin sebagai pedomannya,** perusahaan telah memperoleh sertifikasi ISO22000 dan sertifikasi lainnya. Ini adalah batu loncatan, **dan kami bertujuan untuk mencapai standar global.**

■ Cara perekrutan

- **Kebanyakan dari mantan pemegang kerja teknis di perusahaan kami, sekitar 60%.** Sisanya dari pemegang kerja teknis perusahaan lain atau dikenalkan dari Lembaga Pendukung Pendaftaran.
- Pada masa penyebaran virus Covid, kami menerima tenaga kerja asing yang tidak dapat bekerja dan tidak dapat bepergian. Akan tetapi, ada sumber daya manusia yang tidak berkualitas juga. Kami tidak merekrut hanya dari riwayat pekerjaan saja, **tapi kami merasa penting untuk merekrut dengan melihat dengan mata kami sendiri dan menyampaikan antusiasme kami kepada mereka.**
- **Tenaga kerja asing yang bekerja di Shii Farm kembali ke negaranya dan memperlihatkan hasilnya.** Ada sumber daya manusia yang menjadi bekerja di pemerintahan negaranya atau mendirikan perusahaan yang berkaitan dengan pertanian.

3

Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- **Perekrutan secara langsung dengan kontrak 1 tahun. Ada** tenaga kerja yang kembali bekerja setelah pulang ke negara asalnya.
- Tidak hanya pemegang kerja teknis atau Pekerja Keterampilan Khusus, **kami memberikan penambahan pada lembur. Memberikan uang dengan baik.** Karena sumber daya manusia akan pergi jika perlakuannya buruk.

■ Tentang rencana dukungan

- Kami menjelaskan dengan detail pengurangan premi asuransi sosial, tetapi terkadang mereka tidak setuju. Kami juga menyampaikan moral dan tata krama sosial umum.
- **Kami juga menyampaikan akan memperlakukan secara sama, tetapi akan diberikan perbedaan pada yang berkemampuan.**
- Agar tidak terjadi tindakan pelanggaran hukum, kami sangat memperhatikan orang yang datang dari luar atau ketika pergi dalam waktu yang lama.

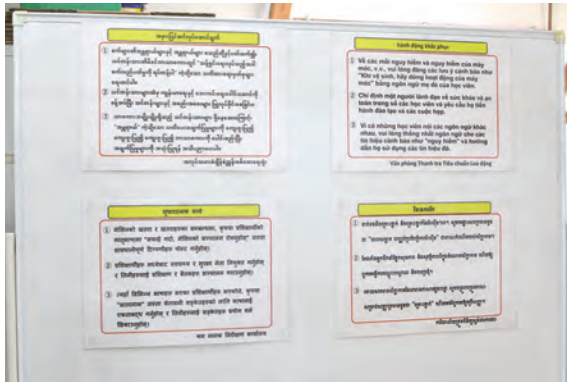
■ Lingkungan tempat tinggal

- **Asrama dipisah antara pria dan wanita. Masakannya juga berbeda dan dipisah antara Vietnam, India, Nepal dan Kamboja.** Pada dasarnya masak sendiri.
- **Kami mempersiapkan kamar yang lebih luas untuk Pekerja Keterampilan Khusus dengan hampir semuanya dapat kamar masing-masing.** Ada yang mengatakan untuk tinggal berdua karena kamarnya luas.
- Penghuni diperbolehkan memiliki kebun sayur di dekat asrama. Dia menanam sayuran dan menggunakan teknik yang dipelajarinya di Shii Farm untuk menghasilkan sayuran berkualitas baik.
- **Biaya tempat tinggal sama untuk pemegang kerja teknis dan Pekerja Keterampilan Khusus, sebulan sekitar 5,000 yen. Diatur menjadi lebih murah karena ditanggung oleh perusahaan.**
- Pembersihan ruang bersama diserahkan kepada kebijaksanaan penghuni



■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- Pengumuman yang ditempel di dalam kantor **diterjemahkan terlebih dahulu ke dalam bahasa Vietnam, Myanmar, dan Khmer untuk memberikan peringatan.** Kami berusaha berkomunikasi secara dua arah dengan menggunakan **aplikasi di ponsel pintar.**
- **Kami melaksanakan 5S (pemilahan, penataan, pembersihan, pemantapan, dan pembiasaan) serta tiga poin keselamatan dengan tuntas. Kami semua mengucapkannya bersama-sama.** Sebelumnya, kami mengucapkannya dalam bahasa Jepang dan bahasa asing, tetapi sekarang hanya dalam bahasa Jepang karena mereka sudah mengerti.
- Banyak yang ingin menambah jam lembur, sehingga kami berusaha meresponsnya sebisa mungkin.



4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Pemegang kerja teknis No.1 upahnya adalah standar upah minimum Prefektur. Kalau sudah menjadi pemegang kerja teknis No.2 akan naik 5%, kalau sudah menjadi Pekerja Keterampilan Khusus akan dinaikkan lagi sebesar 5%. **Kami juga memberikan penambahan untuk tiap orang dengan mempertimbangkan lama bekerja.**
- Bonus adalah gaji satu bulan dua kali setahun, di musim panas dan musim dingin. Tunjangan pemimpin dll. direncanakan untuk masa mendatang.
- Waktu kerja 7.5 jam. Istirahat makan siang 45 menit. Dan untuk istirahat pagi dan sore masing-masing 15 menit.



■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Banyak sumber daya manusia yang punya kemampuan tinggi, sehingga kami berpikiran untuk mengangkat pemimpin orang asing.** Saat ini terdapat **beberapa orang dari pria dan wanita yang sekitar 2-3 tahun kemudian bisa menjadi wakil pemimpin.**
- 3 orang punya kualifikasi untuk mesin besar. Perusahaan juga memberikan dukungan.

■ Tentang kesejahteraan

- Sebelum COVID, orang-orang akan melakukan perjalanan rekreasi bermalam dan berpesta melihat bunga sakura, tetapi orang-orang terbagi menjadi mereka yang pergi dan mereka yang tidak. Setiap negara mempunyai selera yang berbeda-beda.
- Saat ini, pesta makan bersama diadakan berdasarkan negara, pabrik, dan departemen.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Tenaga kerja telah meningkat dan ini berdampak pada perluasan skala operasi dan peningkatan penjualan.
- **Pergantian menjadi lebih lancar dan kondisi kerja mulai fleksibel.** Menempatkan sumber daya manusia menjadi yang utama dan cadangan, sumber daya manusia yang utama juga dapat memperoleh cuti.
- **Sebelum menerima tenaga kerja asing, perlu membuat rencana tentang menerima orang seperti apa dan ingin dijadikan seperti apa.** Kalau dimasukkan karena kurang tenaga kerja nanti hasilnya tidak berjalan.
- Pindah kerja sekitar 10%, tempat tujuan pindah kerja adalah di bisnis restoran di daerah perkotaan.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Ingin memperbanyak perekrutan.
- Dasarnya adalah Pekerja Keterampilan Khusus. Kalau sistemnya masih berjalan kami dapat menerima dari pemegang kerja teknis No.1 agar dapat bekerja lebih lama.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- **Ada 6 orang yang lulus Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.** Masing-masing kemampuan bahasa Jepangnya N2. **Mereka sudah merencanakan masa depan untuk mendapatkan izin tinggal tetap dan menyekolahkan anaknya di Jepang.**
- Karena ujiannya begitu sulit, sehingga kami berpikir tidak berarti karena tidak dapat menyelesaikan masalah kekurangan tenaga kerja atau mendapatkan orang berpengalaman yang bagus.

6 Penerimaan untuk negara baru

- Sampai sekarang sudah menerima China, Vietnam, Myanmar, Kamboja dan Nepal. Walaupun masih ada hal yang dicemaskan, tapi ke depan kami ingin menerima dari negara lain.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Beberapa orang berpartisipasi dalam acara lokal seperti memungut sampah dan kerja bakti.
- **Bersamaan dengan dukungan kepada sumber daya manusia orang asing, kami berpikir bahwa penting juga untuk mendidik dan mewariskan bisnis kepada orang Jepang.**
- Saya percaya bahwa menciptakan lapangan kerja bagi generasi muda yang akan bertanggung jawab atas pertanian generasi berikutnya adalah kunci keberhasilan masyarakat simbiosis.

7

Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing

**Le Phuong Chin**

- Datang ke Jepang sebagai pemegang kerja teknis dan bekerja di Shii Farm. **Sudah 4 tahun setelah menjadi Pekerja Keterampilan Khusus.**
- **Punya Sertifikat Kemampuan Bahasa Jepang N2. Saya belajar di sekolah Vietnam.**
- Tujuannya untuk mengirim uang ke keluarga.
- **Saya lulus ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.** Saya membaca teks dan belajar dengan mencari kata-kata apa pun yang tidak saya mengerti di telepon pintar saya.
- Katakana yang susah untuk bahasa Jepang.
- **Ingin bekerja lebih lama di Jepang.**

Contoh
10

**Merekrut dan mendukung pekerja asing dengan membuat rencana dukungan dari perusahaan sendiri
Tempat kerja menjadi lebih hidup dan memiliki suasana yang lebih cerah**

Lembaga Penerima

Kushima Aoi Farm Co., Ltd

(Kota Kushima, Prefektur Miyazaki)
(Mulai berusaha 1950, mulai menjadi badan hukum 2013)

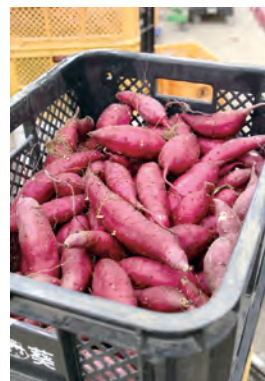
Lembaga Pendukung Pendaftara

Tidak ada (perusahaan sendiri)



1 Informasi dasar

- **Tanaman utama** **Ubi jalar (produksi, pengolahan, penjualan)**
 ※ **Sebagai upaya sendiri, memproduksi berbagai macam jenis dengan menyesuaikan kebutuhan** sebanyak 10,200 ton.
Pengembangan bahan kemasan khusus, termasuk fasilitas penyimpanan suhu rendah skala besar dengan kapasitas 1.150 ton, **secara keseluruhan memiliki kemampuan penyimpanan sebesar 4,500 ton. Pemanfaatan secara aktif IT tool, meningkatkan pendapatan petani.**
- **Luas budidaya** 30 ha (perusahaan sendiri + sewa lahan), **(petani kontrak = 280 ha, membantu pewarisan bisnis petani)**
- **Omzet** 2,500,000,000 yen/ Juli 2024, **(Ekspor 300,000,000 yen =** Singapura, Hongkong, Taiwan yang utama, kemudian Eropa dan Timur Tengah)
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 58 orang
Orang asing 56 orang (Oktober 2024)



Izin tinggal

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** **43 orang (pria 17 orang, wanita 26 orang)**
(Indonesia, Filipina, Vietnam, mulai rekrut secara bertahap dari Februari 2022)
- **Pemegang kerja teknis** 12 orang (Indonesia, Filipina)

- **Visa Gijinkoku**

(Teknologi / Humaniora / Bisnis Internasional) 1 orang (Vietnam, penanggung jawab pemasaran luar negeri)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Sedikit demi sedikit skala usahanya semakin membesar, oleh karena itu mulai merekrut untuk memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja.
- **Sebelum pemegang kerja teknis kami menerima Engineer orang Vietnam dengan visa Gijinkoku (Teknologi / Humaniora / Bisnis Internasional).** Oleh karena pada saat itu produksi dilakukan di Vietnam, dia adalah sumber daya manusia yang sangat unggul.
- Karena adanya sejarah seperti ini, kami menerima pemegang kerja teknis dari Vietnam. Tetapi kalau semuanya menjadi orang Vietnam, nanti komunikasinya akan menjadi bahasa asal mereka, oleh karena itu kami juga merekrut orang Filipina. Kemudian sedikit demi sedikit menambah orang Indonesia.
- **Kami merekrut sejak Februari 2022 untuk Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1. Negeranya dari Vietnam, Indonesia dan Filipina.**
Pemegang kerja teknis dari Indonesia dan Filipina. Urutan orang paling banyak adalah Indonesia, Filipina dan Vietnam.
- **Tidak melalui Lembaga Pendukung Pendaftaran, tapi perusahaan sendiri mengirim dan menerima sebagai lembaganya.**
- Tujuan terbesar dari tenaga kerja asing adalah mendapatkan pendapatan dalam mata uang asing. Tentu saja setelah kembali ke negaranya banyak tenaga kerja yang melakukan kegiatan bertani di rumahnya atau mereka menjadi mandiri.

■ Cara perekrutan

- **Banyak yang lulusan ujian Pekerja Keterampilan Khusus baik di Jepang maupun luar negeri.** Semakin banyak yang mengenalkan orang dengan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 dari kenalan perusahaan pertanian lain atau perusahaan lain. Jika dibandingkan antara lulusan ujian dengan mantan pemegang kerja teknis, mantan pemegang kerja teknis yang jauh lebih terbiasa dengan kehidupan di Jepang, sehingga beban dari pihak yang menerima menjadi berkurang.
- Banyak juga dikenalkan dari perusahaan penyalur tenaga kerja, terkadang kami membayar biaya pengenalan untuk mendatangkan orang tersebut.

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Karena izin tinggal harus diperbaharui setiap 1 tahun, **sehingga kontrak dilakukan selama 1 tahun.** Pada dasarnya dari perusahaan **tidak akan menghentikan perekrutan mereka.** Setiap kali **kami menanyakan kepada tiap individu apakah punya niat untuk memperbaharui atau tidak.**

■ Tentang rencana dukungan

- **Rencana dukungan dibuat oleh perusahaan sendiri.**
- Terdapat bagian yang sulit dipahami seperti pajak penghasilan, pajak penduduk, dana pensiun. Kami selalu melakukan penjelasan selain pada waktu bimbingan sebelum kedatangan ke Jepang. Kami sampaikan kepada tenaga kerja asing, kalau ada hal yang tidak diketahui untuk segera ditanyakan.
- **Kami sampaikan kalau mereka dapat pindah kerja, dan jika punya keinginan dari perusahaan akan membantunya.** Sebaliknya, **dari tenaga kerja yang pindah kerja akan menanyakan kembali apakah dapat kembali bekerja lagi ke Kushima Aoi Farm.**

■ Lingkungan tempat tinggal

- Asrama pria dan wanita terpisah. **Mulai dari satu rumah, kemudian kontrak sewa ke beberapa rumah. Fotonya adalah rumah yang telah direnovasi dan asrama wanita yang baru dibangun. Kami menyiapkan kamar sendiri untuk Pekerja Keterampilan Khusus.** Dari asrama ke kantor hanya berjarak 5 menit dengan bersepeda.
- Semua orang dipinjamkan sepeda. Fasilitas Wi-Fi tersedia.
- Sampah rumah tangga semuanya diproses di perusahaan. Pemilahan sampah di Kota Kushima begitu ketat, jadi dari pada dibimbing lebih baik sampahnya dibawa ke kantor dan diproses di sana.



■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- **Setiap pagi dilakukan rapat pagi sebelum mulai kerja.** Tiap seksi memiliki pemimpin yang punya kemampuan bahasa Jepang yang tinggi, jika ada yang tidak diketahui dia yang akan mengeceknya. **Menggunakan aplikasi penerjemahan dengan fungsi chatting dari telepon pintar untuk menghubunginya.** Karena orangnya banyak, maka sulit untuk memanggil satu persatu.
- **Ada keinginan untuk bekerja lebih banyak, tetapi kami sampaikan tentang kebijakan di sini adalah tidak melakukan lembur.**
- Untuk penanganan keluhan, ada permintaan tentang tempat tinggal dengan kamar sendiri, sehingga kami berusaha untuk mendapatkan kamar sendiri.

4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- **Gajinya sistem bulanan. Terdapat revisi gaji pada Agustus 2024** menjadi 180.600 yen. Kalau dihitung upah per jam menjadi 1.050 yen (gaji awal untuk Pekerja Keterampilan Khusus).

- Kenaikan gaji dari lamanya bekerja.
- **Bonusnya diberikan 1 tahun 2 kali sebesar 50,000 – 100.000 yen tergantung dari kinerja tiap individu.**
- **Karyawan didorong untuk menggunakan 100% cuti berbayar mereka.** Untuk cuti jangka lama dapat diperoleh selama 1 – 2 bulan.
- **Libur Sabtu & Minggu dan ditambah 1 hari, pada dasarnya sebulan libur 9 hari.**
- Dulu ada **tunjangan pemimpin, tetapi karena adanya permintaan dari pihak orang asing, saat ini kami masukkan ke dalam gaji pokok.**
- Jika tinggal sendiri diberikan tunjangan tempat tinggal.



■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- **Diberikan uang hadiah jika memperoleh N3 atau N2 dalam ujian kemampuan bahasa Jepang.**
- Sulit untuk dipromosikan menjadi pemimpin jika tidak memiliki kemampuan bahasa Jepang untuk memberikan instruksi, dan ini merupakan rintangan yang tinggi. Tetapi ke depannya kami memprediksi rasio tenaga kerja asing akan semakin tinggi, sehingga perlu **untuk menyiapkan posisi sebagai pembimbing bagi orang asing.**
- Jika sudah menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, terdapat keuntungan berupa kenaikan gaji dan bisa untuk visa Gijinkoku (Teknologi / Humaniora / Bisnis Internasional).
- Tiap seksi sudah ditentukan pemimpinnya, di kehidupan asrama juga ada pemimpinnya. Kami juga menyampaikan kalau mendapatkan SIM mobil atau forklif, pekerjaannya menjadi lebih luas sehingga gajinya akan naik.

■ Tentang kesejahteraan

- Sebelum Covid 3 bulan sekali melakukan acara secara bergantian. Tapi sekarang tiap divisi mengadakan acara makan-makan sendiri. Akhir-akhir sangat sedikit orang yang ingin bepergian.



5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- **Peningkatan tenaga kerja dan revitalisasi tempat kerja. Ada banyak orang yang ceria, yang membuat suasana menjadi baik.** Hubungan dengan pegawai yang sudah lama juga baik.

- Pada waktu tenaga kerja yang dulu bekerja di perusahaan lain akan pindah, dia tidak memiliki tempat tinggal sehingga harus menunggu selama 2 minggu.
- Penting untuk merekrut dengan mempelajari sistem tanpa mengandalkan Lembaga Pendukung Pendaftaran.

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Karena kekurangan tenaga kerja, ke depan kami ingin menambah tenaga kerja asing.
- Mantan pemegang kerja teknis dikelola oleh koperasi pengelola atau organisasi pekerja keterampilan khusus orang asing, sehingga ada tenaga kerja yang merasa akan diberikan penanganan yang sama seperti sebelumnya. Pada dasarnya untuk Pekerja Keterampilan Khusus perlu belajar dan memahami sendiri tentang apa yang harus dilakukannya.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Ada 4 sampai 5 orang yang tertarik pada Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2. Tapi kami sampaikan kalau ujiannya sangat berat.

6 Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- **Dari negara apa pun, jika ingin bekerja kami ingin merekrutnya.** Prioritasnya adalah Kamboja dan Nepal.
- **Pada dasarnya kami wawancara di luar negeri. Kami mengumpulkan tenaga kerja dengan berkoordinasi dengan Lembaga Pengirim setempat.**

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Berpartisipasi dalam persiapan festival setempat, aktivitas bersih-bersih di laut karena ada pantai. Karena ini adalah perusahaan di Kota Kushima, kami akan berpartisipasi jika diajak oleh penduduk setempat.

7 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Niadek Novi Antari

- Asal Bali, Indonesia.
- **Sebelum datang ke Jepang saya belajar di Sekolah Bahasa Jepang. Saya punya N4**

kemampuan bahasa Jepang.

- Hal yang sulit di bahasa Jepang adalah kanji. Cara bacanya sulit.
- Sejak datang ke Jepang, **sudah 4 tahun bekerja di Kushima Aoi Farm.** Di pabrik bertugas dalam pekerjaan untuk pembungkusan atau pengemasan di kotak.
- Di awal-awal tidak terbiasa, tapi kalau berusaha pasti bisa.
- Saya mengirim gaji saya ke orang tua.
- **Saya berpikir agar dapat bekerja lebih lama di Jepang.**

Contoh
11

Deklarasi SDGs berdasarkan pemeliharaan anak sapi dan penggemukan babi
Penting untuk mempertahankan hubungan dengan sesama orang asing untuk menuju ke peningkatan karir!

Lembaga Penerima

Takahashi Farm Co., Ltd
(Kota Annaka, Prefektur Gunma)

Lembaga Pendukung Pendaftara

I&T Kyodou Kumiai,
Kokusai Kyousei Jigyou Kyoudou Kumiai



1 Informasi dasar

- **Spesies ternak utama** Peternakan babi/peternakan sapi perah (penggemukan babi)
- **Jumlah ternak yang dipelihara** 520 sapi perah, 14.000 babi penggemukan, 1.250 babi betina (termasuk 450 babi yang sedang tumbuh)
Memproduksi pakan untuk pertanian sirkular sapi: jagung dan padang rumput untuk pakan ternak (37 ha)
- **Susunan pegawai** Orang Jepang 10 orang
Orang asing 22 orang

■ **Izin tinggal**

- **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing** No.1: 14 orang (pria 11 orang, wanita 3 orang)
(Vietnam 8 orang, Filipina 6 orang)
- **Pemegang kerja teknis** No.2: 5 orang, No.1: 3 orang (Dari keseluruhan 3 orang tenaga kerja wanita orang asing, Filipina 2 orang, Vietnam 1 orang)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Saat ini sebagai lembaga pendukung, kami masih meminta batuan secara berkelanjutan ke depannya kepada I&T Kyodou Kumiai, Kokusai Kyousei Jigyou Kyoudou Kumiai.
- Pertama-tama menerima pemegang kerja teknis, kemudian agar dapat memperoleh tenaga kerja yang langsung dapat bekerja untuk menambah orang, kami merekrut Pekerja Keterampilan Khusus.
- Setiap tahun menerima sekitar 3 orang pemegang kerja teknis, tetapi kami merasakan dari segi prosedur Pekerja Keterampilan Khusus lebih mudah untuk direkrut.
- Latar belakang penerimaan Pekerja Keterampilan Khusus adalah untuk memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja. Kemudian waktu tinggal di Jepang lebih lama dari pada pemegang kerja teknis dan kemampuan bahasa Jepangnya juga tinggi.

- Pihak orang asing memiliki harapan pada upah yang tinggi dan ingin memperdalam pengetahuan dan pengalaman pertanian, kemudian berharap untuk dapat bekerja di Jepang. Oleh karena itu kami memberikan penjelasan dari segi pengupahan dan kesejahteraan.

■ Cara perekrutan

- Dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing yang ada saat ini, **2 orang dari pemegang kerja teknis yang telah selesai dari perusahaan kami.** Banyak yang pulang ke negara asalnya terlebih dahulu untuk menerima dana pensiun sementara.
- **Banyak yang dikenalkan oleh teman dari Pekerja Keterampilan Khusus atau pindah ke Jepang sebagai suami istri dengan menjadi Pekerja Keterampilan Khusus. Kami merasakan hubungan dengan komunitas orang asing begitu kuat.**
- Karena sangat sulit untuk melihat dan menilai sumber daya manusia, kami merekrut dan melakukan wawancara kepada orang yang dikenalkan dari Lembaga Pendukung. Kalau tidak diwawancarai kami akan kesulitan untuk menentukan seperti apa sumber daya manusia ini.

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Pada dasarnya rekrut secara langsung dengan kontrak 1 tahun. Dapat diperpanjang dengan keinginan orang tersebut.
- **Saat ini belum ada yang punya kualifikasi No.2, tapi karena ada orang yang berminat untuk mendapatkannya, sehingga kami mempertimbangkan untuk kontrak jangka panjang.**
- Pada waktu revisi upah minimum pada bulan Oktober setiap tahun, kami melakukan penilaian kepada semua orang asing termasuk pemegang kerja teknis.

■ Tentang rencana dukungan

- Rencana dukungan dibuat dengan bekerja sama antara perusahaan kami dan Lembaga Pendukung Pendaftaran.
- Kami memberikan penjelasan dengan titik berat pada upah, tanggung jawab pembayaran pajak, sistem konsultasi dan dukungan dari segi kehidupan dan prosedur. Untuk poin-poin lain yang diperlukan, kami menjelaskan melalui penerjemah dari Lembaga Pendukung Pendaftaran, dan untuk hal yang tidak jelas atau masalah akan ditanggapi sesuai permintaan.

■ Lingkungan tempat tinggal

- Menempatkan asrama yang telah direnovasi bagian interiornya di dekat peternakan, luasnya sekitar 14-21 m², dengan kamar dua orang.
- Beban tiap orang adalah 25,500 yen.
- Karena perlu lingkungan Wi-Fi, maka dari awal sudah kami pasang.
- Kami pinjamkan sepeda untuk orang yang dekat dengan peternakan, untuk yang sedikit jauh akan kami antar jemput pakai mobil.



- Penjelasan pemilahan dan buang sampah di kota dapat menggunakan bahasa asing, sehingga kami memanfaatkannya untuk memberikan penjelasan.

■ Tentang komunikasi

- Kami berupaya untuk melakukan komunikasi secara berkala, ketika Lembaga Pendukung Pendaftaran tidak datang, **kepala divisi akan keliling peternakan untuk melakukan komunikasi.**
- Kami membentuk hubungan yang erat seperti diundang pesta makan-makan dari pihak orang asing.

4 Kondisi kerja dan peningkatan karir

■ Kondisi kerja

- Upah dalam bentuk upah per jam sebesar 1,000 yen – 1,200 yen. Selain itu kami memberikan tunjangan pemimpin dan tunjangan SIM.
Jika dihitung bulanan, ada orang yang mendapatkan lebih dari 300,000 yen.
- Kami membayar upah kepada Pekerja Keterampilan Khusus di atas upah minimum Prefektur Gunma (985 yen).
- Karena ini adalah pertanian maka waktu kerjanya lebih lama yaitu 8 sampai 9 jam, tapi kami memberikan hari libur dan uang lembur sesuai dengan aturan UU Ketenagakerjaan.
- Untuk peningkatan upah, setiap tahun kami melaksanakan penilaian dan mendengar pendapat dari tiap kepala peternakan pada bulan Oktober.
- Sebagai tunjangan selain upah terdapat tunjangan kualifikasi dan kemampuan, kemudian kami memberikan secara gratis semua barang yang diperlukan untuk kerja dan pakaian kerja.

■ Tentang keselamatan dan kesehatan

- Untuk penanggungan sengatan panas di musim panas, perusahaan memberikan minuman.
- **Perusahaan telah mendeklarasikan SDGs dan berupaya untuk melakukan pertanian sirkuler.**
- Sebagai wujud dari upaya tersebut adalah berupa pengenalan mesin pemerah susu otomatis dan peralatan lainnya untuk meningkatkan produktivitas, memantau kesehatan ternak melalui penggunaan kamera berperforma tinggi, campuran pakan dan manajemen produksi milik perusahaan, mendorong kualitas dan keamanan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

■ Tentang peningkatan karir dan kemampuan

- Terdapat mekanisme untuk peningkatan karir terhadap sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan. Pada tahun ini **1 orang Vietnam memperoleh SIM mobil dengan beban biaya semua ditanggung oleh perusahaan.** Selain itu bagi orang yang memperoleh SIM secara sendiri akan diberikan tunjangan 5,000 yen/bulan.
- Kami memperkenalkan sistem pemimpin karena banyaknya pekerja orang asing. **Tiap kelompok menentukan pemimpinnya dan kami percayakan untuk membimbing pemegang kerja teknis.**
- **Memberikan pendidikan dan bimbingan kerja dengan peran sentral dari direktur utama.**
- Terdapat mekanisme untuk peningkatan kemampuan dengan melaksanakan pendidikan kerja oleh lembaga luar. Perusahaan memberikan bantuan untuk biaya tersebut.

■ Tentang kesejahteraan

- Tahun ini untuk pesta tahun baru kita pergi ke fasilitas onsen dan pulang pada hari yang sama.
- Selain itu ikut berpartisipasi dalam festival daerah dan secara berkala mengadakan acara makan-makan seperti BBQ dan pertemuan sosial.

5 Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Peningkatan tenaga kerja merupakan faktor utama.
- **Kami berpikir jika tidak ada tenaga kerja asing, maka tidak dapat melanjutkan bisnis.**

■ Saran atau tantangan setelah menerima

- Awalnya ragu apakah Pekerja Keterampilan Khusus dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama.
- Kalau perekrutan yang dilakukan perusahaan sendiri tidak akan mengetahui kemampuan si individu atau sifatnya seperti apa, oleh karena itu kami menyarankan untuk dikenalkan dari Lembaga Pendukung Pendaftaran. Selain itu, **walaupun terkena biaya, tetapi Lembaga Pendukung Pendaftaran itu sangat dibutuhkan jika melihat proses urusan administrasi, follow up dan lain-lain.**

■ Hubungan setelah kembali ke negara masing-masing

- Tidak ada hubungan dengan tenaga kerja asing yang kembali ke negaranya.

■ Rencana penambahan pegawai ke depan dan dari negara baru

- Sebagai perusahaan tidak ada rencana untuk memperbesar skala usahanya, jadi tidak terpikirkan untuk penambahan pegawai. (Jika ada yang keluar akan kami pikirkan untuk penambahan pegawai)
- Kami mempertimbangkan ke depannya untuk merekrut jika ada yang melamar dari Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.

■ Upaya untuk mewujudkan masyarakat simbiosis dan tentang sistem pengembangan dan ketenagakerjaan

- Kami mengatur hari libur agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan setempat, tetapi kami tidak memaksakan mereka untuk ikut berpartisipasi. Kami tidak memikirkan masyarakat yang simbiosis, **tetapi karena sudah datang dan bekerja di Jepang, kami harap sebisa mungkin mereka bersentuhan dengan budaya Jepang.**
- Kami merasakan perlu belajar untuk memanfaatkan sistem pengembangan dan ketenagakerjaan.
- Pertanian itu bergantung pada pengalaman, jadi kami berpikir semakin lama semakin baik.

6 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Dang Quang Hoang

- Asal Vietnam, sudah 6 tahun datang ke Jepang.
- **Sampai 3 tahun yang lalu bekerja di penggemukan babi di Okinawa. Sekarang menjadi pemimpin di peternakan pembibitan babi.**
- Tidak ada ketidakpuasan untuk hidup di Jepang, tapi awalnya saya merasa sedih karena keluarga di negara asal.
- **Saya punya lisensi koki dari Vietnam, saya ingin membuka restoran setelah pulang ke negara asal.**

Contoh
12

Bekerja di kelompok besar dengan sistem terpadu yang menyambungkan antar manusia
Kehidupan baru dengan menikah dengan pacar yang sedang tinggal di Jepang dan mendapatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2!

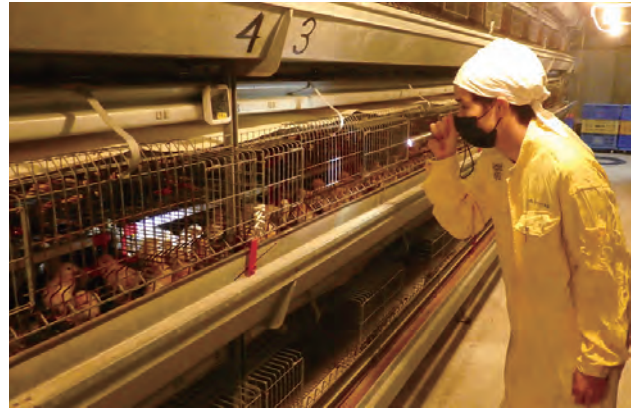
Lembaga Penerima

Hokuetsu Niwatorien Co., Ltd

(Kota Murakami, Prefektur Niigata)
(Takamura Group Corporation, sejak 2022 mengubah organisasi dari koperasi pertanian menjadi perusahaan)

Lembaga Pendukung Pendaftaran

Sakura Kyodou Kumiai, Asian Techno Kyoudou Kumiai, Toyama Kokusai Kenshu Shinkou Kyoudou Kumiai



1 Informasi dasar

- **Spesies ternak utama** Ayam petelur (induk, pembesaran, ayam dewasa)
- **Jumlah ayam yang dipelihara** Ayam dewasa 3,5 juta ekor, induk dan pembesaran 1,8 juta ekor (Takamura Group = Niigata + Tochigi)
- **Jumlah pegawai** Orang Jepang 350 orang (Takamura Group)
Orang asing 43 orang



■ **Izin tinggal**

● **Pekerja Keterampilan Khusus orang asing**

2 orang (Hokuetsu Niwatorien) 3 orang (Takamura)

Pria Vietnam 1 orang: pindah dari pemegang kerja teknis pada September 2021 menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1

Lulus ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 pada Desember 2023

Pria Vietnam 2 orang: sejak Februari 2022 menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1
1 orang: lulus ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 pada bulan Juni 2024
1 orang: Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1 sejak April 2024

● **Pemegang kerja teknis**

38 orang (secara keseluruhan di Takamura Group, Vietnam, Myanmar dan Indonesia)

2 Alasan menggunakan, inisiatif dan lain-lain

- Untuk memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja. Menggunakannya karena untuk melanjutkan perekrutan dari pemegang kerja teknis.
- Untuk Pekerja Keterampilan Khusus orang asing (Son) yang paling lama, sudah sampai 9 tahun sejak kami menerimanya. Menerima sebagai pemegang kerja teknis pada tahun 2015 dan pada tahun 2021 menjadi Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1.
- Dari pihak orang asing **tertarik karena budaya Jepang**, upah yang tinggi dan lingkungan dan kehidupan yang teratur dan tanpa sampah.
- Kami menerima tenaga kerja Pekerja Keterampilan Khusus orang asing bersama Lembaga Pendukung Pendaftaran yaitu Sakura Kyodou Kumiai.
- Karena komunikasi daring yang aktif, ada kekhawatiran bahwa karyawan mungkin diambil berdasarkan perbandingan kondisi kerja dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.

■ Cara perekrutan

- **Dari pemegang kerja teknis No. 3 perusahaan kami lanjut direkrut sebagai Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1.**

3 Kontrak kerja dan informasi dukungan

■ Kontrak kerja

- Untuk kontrak kerja kami **mengecek keinginan dari orang asing dengan kontrak setiap 1 tahun**, dan secara berkelanjutan dapat mengontrak sampai 5 tahun.
- Ada 2 orang yang lulus Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 di Hokuetsu Niwatorien, kami ingin memperpanjang masa perekrutan untuk mereka berdua.



■ Tentang rencana dukungan

- Untuk rencana dukungan kami minta buat kepada Lembaga Pendukung Pendaftaran.
- Pada bimbingan awal kami menjelaskan tentang hubungan antara upah dan pajak dan dana pensiun.
- Kami menjelaskan tentang perbedaan dengan pemegang kerja teknis, **dan menyampaikan tentang pentingnya untuk memiliki rasa tanggung jawab dan kepemimpinan karena akan berada dalam posisi yang setara dengan pegawai orang Jepang, kemudian akan bertanggung jawab untuk menangani 1 kandang ayam sebanyak 120 ribu ekor.**

■ Lingkungan tempat tinggal

- Menyiapkan rumah bersama (satu orang satu kamar ukuran 8 jo dengan dapur dan lemari, untuk kamar mandi dan toilet digunakan secara bersama).
- Saat ini orang asing yang tinggal ada 5 orang, **Son yang menjadi pemimpin dari para penghuninya karena memiliki pengalaman kerja di perusahaan yang paling lama.**
- Telah memasang Wi-Fi dan internet, kemudian meminjamkan sepeda untuk berangkat kerja.
- Pada awal penerimaan timbul masalah dengan tetangga karena kembang api, tapi saat ini sudah tidak ada.
- Mereka memahami pemilahan sampah dan membuang sampah dengan mengikuti aturannya.
- Orang asing hidup sambil berkebun di rumah.



■ Untuk penanganan keluhan, komunikasi dan lain-lain

- **Setiap hari diadakan rapat atau pertemuan di pagi hari dan sore hari, kemudian dilakukan penjelasan tentang pekerjaan.**
- Pada sore hari melakukan refleksi kerja selama satu hari dan berbagi informasi untuk tahapan pekerjaan untuk hari esok.
- Kami selalu melakukan komunikasi dengan penjelasan bahasa Jepang yang mudah dipahami dan saling berkomunikasi di antara sesama karyawan.
- Ada permintaan terhadap fasilitas di apartemen, tapi tidak ada keluhan.

4 Kondisi kerja, peningkatan karir dan perlakuan

■ Kondisi kerja

- Gajinya dalam bentuk sistem upah per jam dengan nilai 1.200 yen – 1.400 yen. **Tidak ada selisih dengan nilai upah Takamura Grup di daerah Kanto.**
- Bonus diberikan kepada Pekerja Keterampilan Khusus orang asing.
- Waktu kerja satu hari adalah 7.5 jam kerja, dan sepanjang tahun tidak berubah.



■ Keselamatan, kesehatan dan manajemen tenaga kerja

- Kami memberikan peringatan dengan poster atau pemberitahuan dengan bahasa negara asal mereka, untuk mematuhi standar keselamatan dan kesehatan.
- Mesin yang digunakan dalam proses kerja adalah pengambil kotoran dan mesin pengumpan pakan, dan tidak ada pekerjaan yang terlalu berbahaya.
- Kami memiliki konveyor dan mesin pengumpan pakan, untuk itu kami juga melakukan pemeliharaan seperti memperbaiki mesin.



■ Tentang peningkatan karir dan rencana untuk peningkatan kemampuan

- Kami berharap bahwa mereka memegang bimbingan dan pendidikan untuk orang Vietnam yang akan datang di masa depan. **Jika punya kemampuan, tidak memandang apakah orang Jepang atau orang asing, semua dapat menjadi pemimpin.**
- **Pak Son yang lulus Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 punya rasa tanggung jawab dan sudah berperan sebagai kekuatan utama.** Saat ini sebagai penanggung jawab untuk mengelola kandang ayam, dan dipercaya untuk mengelola satu kandang ayam (120 ribu ekor). Tidak ada tunjangan kerja, tapi direfleksikan dalam bonus dia.
- Orang yang lulus ujian kemampuan bahasa Jepang kami berikan uang hadiah sesuai dengan tingkatannya. Di Hokuetsu Niwatorien yang lulus N2 ada 4 orang yaitu Son dan 3 orang lagi.
- Jika ada keinginan dari orang yang ingin mendapatkan SIM kendaraan, kami akan memberikan bantuan. Di sekolah mengemudi Prefektur Gunma ada pengajar orang Vietnam, bagi yang ingin mendapatkannya dapat belajar melalui sekolah tersebut.

■ Kenaikan gaji

- **Ke depan kami ingin menerapkan sistem gaji kenaikan berkala dengan sistem evaluasi untuk pengupahan.**
- Tunjangan lain selain upah adalah tunjangan dan bantuan untuk tempat tinggal, tunjangan ujian kemampuan bahasa Jepang, bantuan pembelian baju kerja dan tunjangannya, kemudian **kami juga ingin memikirkan tentang tunjangan pemimpin.**

■ Tentang kesejahteraan

- Pesta akhir tahun tidak dilaksanakan semenjak Covid karena untuk mencegah penyebaran virus.

5

Manfaat dan tren masa depan

■ Manfaat penerimaan

- Telah melihat hasil yang positif, seperti peningkatan tenaga kerja dan perluasan skala, serta menjadi model bagi pemegang kerja teknis.
- Di satu sisi setelah pemegang kerja teknis No. 3 **ada yang ingin pindah ke bidang lain (produk makanan, restoran dan lain-lain), atau pindah ke daerah Kanto, sehingga perencanaan sumber daya manusia menjadi kacau dan ini menjadi bahan kekhawatiran kami.**

■ Untuk penambahan pegawai dengan perekrutan ke depan

- Untuk memecahkan masalah kekurangan tenaga kerja, ke depannya kami ingin menambah perekrutan untuk Pekerja Keterampilan Khusus orang asing.
- Kami akan merekrut jika pemegang kerja teknis yang sedang bekerja saat ini menginginkannya.

■ Niatan untuk memanfaatkan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2

- Saat ini sudah 2 orang yang lulus ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, tetapi karena masa tinggal untuk yang No.1 masih tersisa, sehingga untuk prosedur pengajuannya akan dilakukan di kemudian hari.
- Sonmenjelaskan bahwa **dia telah belajar dengan buku pelajaran untuk Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 untuk lulus ujian**, tetapi hal yang sulit dipelajari adalah kemampuan membaca bahasa Jepang dan tentang hewan ternak selain dari ayam.
- **Karena sudah lulus Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, dia akan menikah dengan wanita yang tinggal di Jepang sebagai pemegang kerja teknis pada bulan September tahun ini, kemudian ingin mengajukan prosedur izin tinggal dengan Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, yang memperbolehkan keluarganya ikut datang ke Jepang.**

6

Penerimaan untuk negara baru

■ Tentang warga negara baru

- Saat ini orang Indonesia yang sedang terdaftar sebagai pemegang kerja teknis dapat kami rekrut sebagai Pekerja Keterampilan Khusus jika ada keinginan dari orang tersebut.
- Memang ada kekhawatiran jika menjadi multinasional, tapi kami ingin memperluas penerimaannya.

■ Upaya untuk menuju masyarakat simbiosis

- Orang asing pergi untuk melihat festival daerah.
- Menjadi berteman dengan petani sekitar dan suka menerima sayuran yang dibuat oleh mereka.
- Dulu di Prefektur Niigata terdapat dukungan interaksi dari pemerintah daerah, tapi sekarang tidak ada.

■ Tentang sistem pengembangan dan ketenagakerjaan

- Walaupun selama 1 tahun dibatasi perpindahannya, tapi setelah dia sudah menghafal pekerjaannya akan keluar, menurut kami apakah ini tidak terlalu susah.
- Masih ada kekhawatiran dalam hal perginya orang dari desa ke perkotaan, tetapi kami **ingin memanfaatkan secara aktif agar dapat menuju ke Pekerja Berketerampilan Spesifik No.1.**

7 Tanggapan dari Pekerja Keterampilan Khusus orang asing



Le Quan Son

- **Saya ikut dari awal sampai akhir untuk survei ini dan untuk bahasa Jepang tidak ada masalah. Kemudian saya juga sudah menguasai budaya Jepang dan kebiasaannya.** Saya sudah lulus dalam ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2.
- Untuk ujian Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2, saya belajar dengan berfokus pada buku teks, tapi sulit untuk belajar bahasa Jepang dan hewan ternak selain ayam. Terutama kesulitan untuk dapat memahami maksud dari pertanyaan yang diajukan.
- **Rencananya akan menikah dengan wanita yang menjadi pemegang kerja teknis di Jepang pada September 2024. Saya berpikir ke depannya dapat bekerja lebih lama dengan menempuh prosedur pengajuan izin tinggal Pekerja Berketerampilan Spesifik No.2 yang memperbolehkan keluarganya ikut datang ke Jepang.**
- **Keluarga saya berada di dekat Hanoi di utara Vietnam,** dengan melakukan usaha pertanian berupa memelihara ayam dan babi. Setelah lulus SMA bekerja di bidang yang terkait dengan pakaian, tapi datang ke Jepang sebagai pemegang kerja teknis. Sehingga telah **membangun rumah orang tua di Vietnam.**

