



JETRO



Hubungan Ekonomi Jepang-Indonesia dan SDM di Indonesia

Februari 2023

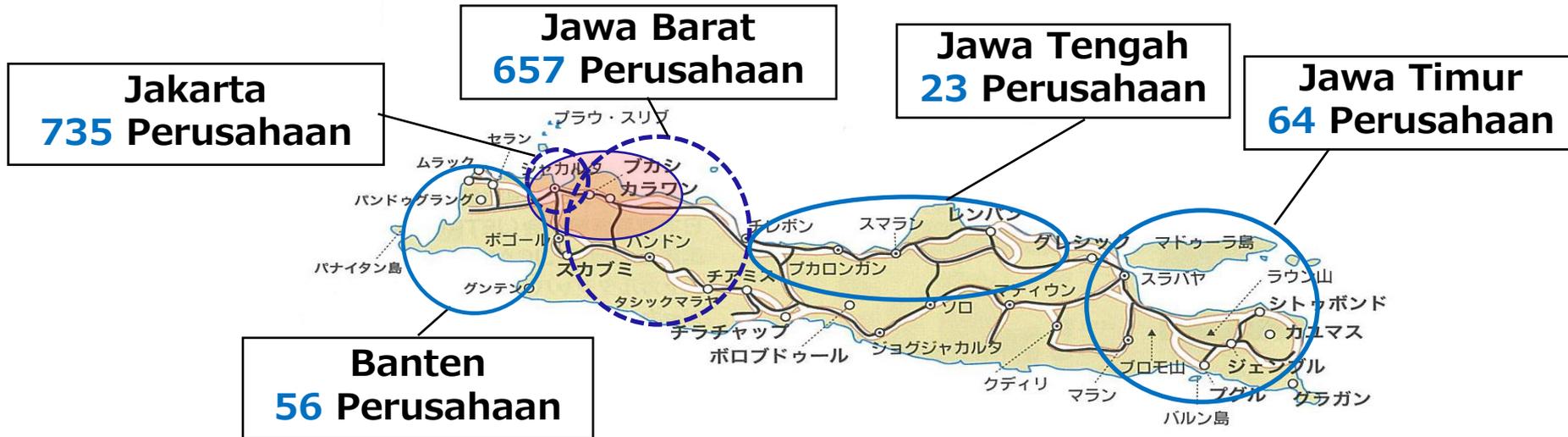
Masakazu Takahashi

Kantor JETRO Jakarta

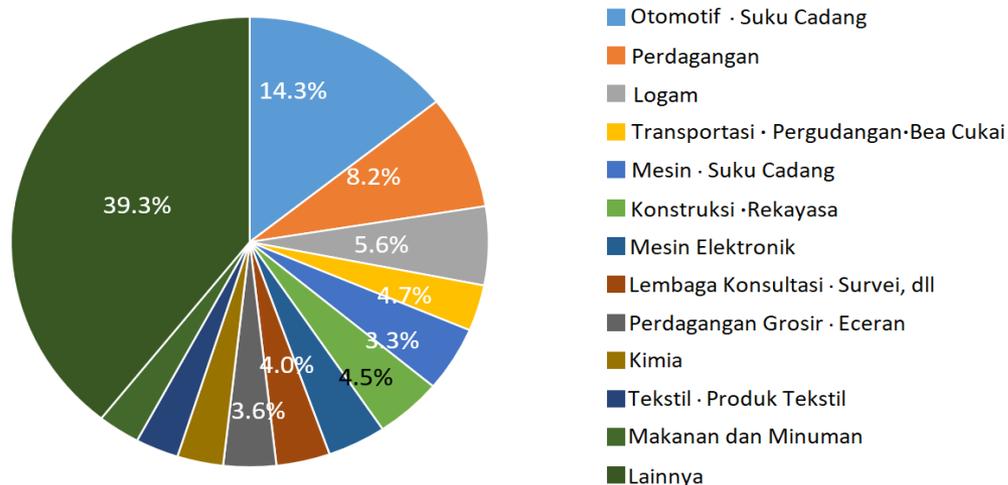
Perusahaan Jepang di Indonesia

JETRO Survey Perusahaan Jepang (Pelaksanaan survey November, 2019)

: **1,489 perusahaan**



Perusahaan Berdasarkan Industri



Aktivitas Perusahaan-Perusahaan Jepang di Indonesia

- Perusahaan-perusahaan Jepang di Indonesia telah menciptakan lapangan kerja sekitar 7,200,000 lapangan kerja, dan juga berkontribusi pada ekspor Indonesia sekitar 24.4%

Employment

Jobs generated by Japanese companies

2015 2018
4.7 M → **7.2 M**

Exports

Japanese companies contribution to Indonesian exports

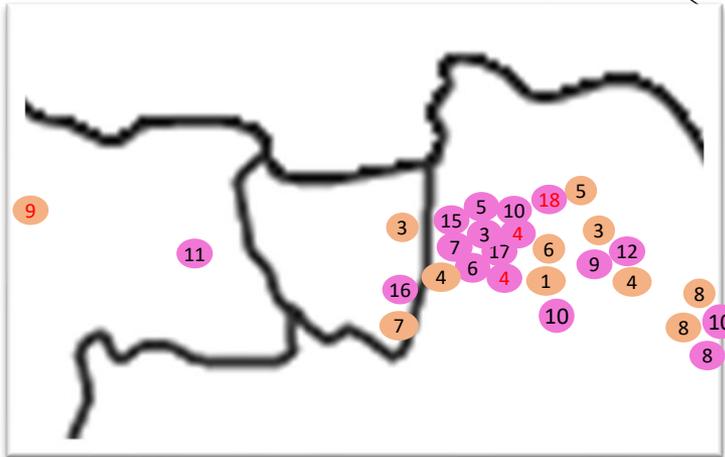
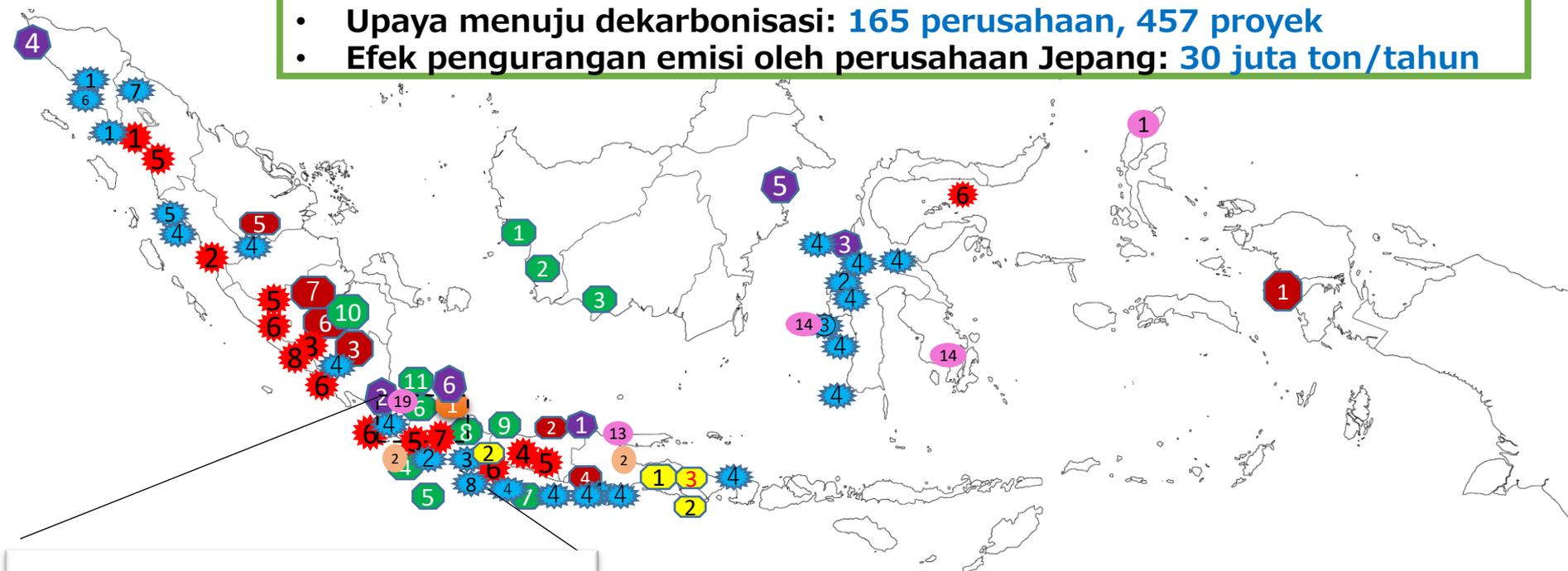
2015 2018
18.1% → **24.4%**



Peta Program Kerja Sama Dekarbonisasi oleh Perusahaan Jepang (Per November 2022)



- Upaya menuju dekarbonisasi: **165 perusahaan, 457 proyek**
- Efek pengurangan emisi oleh perusahaan Jepang: **30 juta ton/tahun**



Peta perbesaran Jakarta dan sekitarnya

	Pembangkit listrik tenaga surya (sudah terpasang)		CCUS/daur ulang karbon
	Pembangkit listrik tenaga surya (sedang mempertimbangkan)		Elektrifikasi kendaraan dan baterai penyimpanan
	Pembangkit listrik tenaga air		Dekarbonisasi bahan bakar fosil
	Pembangkit listrik tenaga panas bumi		Sektor kehutanan
	Amonia/Hidrogen		

Catatan: Terdapat banyak upaya perusahaan Jepang di berbagai wilayah di Indonesia selain yang disebutkan di atas, seperti pemanfaatan sumber daya yang efektif, dekarbonisasi di sektor perkapalan dan penerbangan, dan pembelian sertifikat listrik energi terbarukan.

Kontribusi Perusahaan Jepang di Indonesia

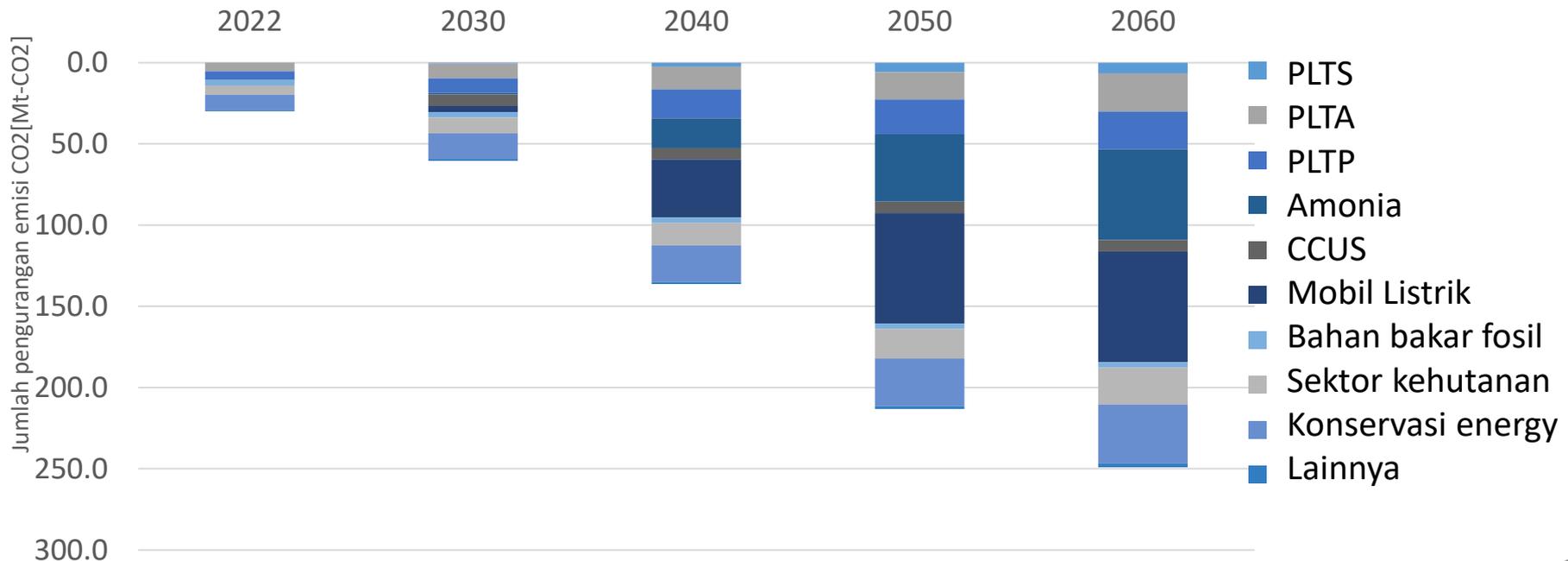
Terdapat sekitar **457 proyek** yang sedang dilakukan dan dalam rencana jika setiap bidang dijumlahkan

Bidang	Jumlah proyek	Bidang	Jumlah proyek
<u>1. Pembangkit listrik tenaga surya</u>	<u>100</u>	<u>9. Lain-lain</u>	
<u>2. Pembangkit listrik tenaga air</u>	<u>14</u>	(1) Energi terbarukan (lain-lain)	<u>22</u>
<u>3. Pembangkit listrik tenaga panas bumi</u>	<u>17</u>	(2) Biomassa dan pembangkit listrik tenaga sampah	<u>31</u>
<u>4. Amonia/Hidrogen</u>	<u>20</u>	(3) Penghematan energi	<u>85</u>
<u>5. CCUS/daur ulang karbon</u>	<u>25</u>	(4) Dekarbonisasi di sektor perkapalan dan penerbangan	<u>8</u>
<u>6. Elektrifikasi kendaraan dan baterai penyimpanan</u>	<u>32</u>	(5) Pemanfaatan sumber daya yang efektif	<u>38</u>
<u>7. Dekarbonisasi bahan bakar fosil</u>	<u>13</u>	(6) Lain-lain	<u>30</u>
<u>8. Sektor kehutanan</u>	<u>22</u>		

Survey Kuantitatif Terkait Kontribusi Dekarbonisasi Perusahaan Jepang di Indonesia

- Terkait hasil pengurangan emisi pada tahap awal dilakukan melalui uji coba kalkulasi pengurangan emisi: [Perusahaan Jepang di Indonesia berpotensi untuk mengurangi emisi karbondioksida sebesar 30 juta ton/tahun pada tahun 2022 dan 250 juta ton/tahun sampai tahun 2060](#) (termasuk dampak pengurangan emisi secara keseluruhan oleh perkembangan produk dan jasa perusahaan Jepang).

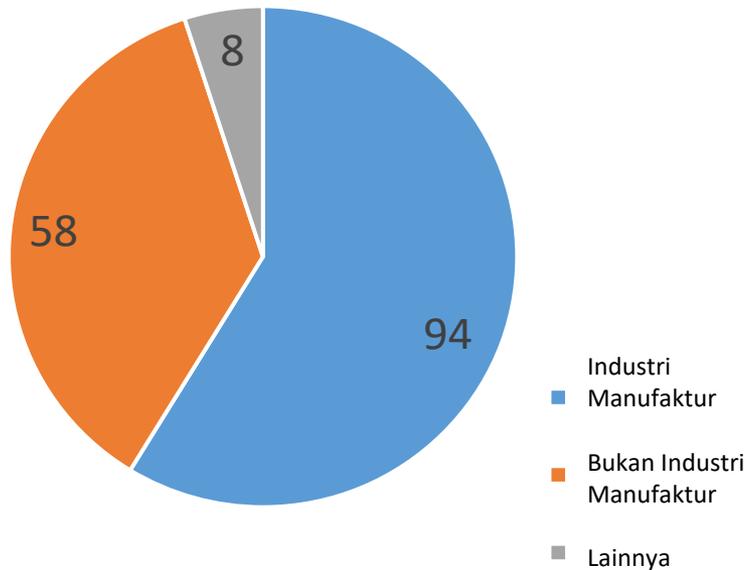
Kontribusi Jepang untuk Indonesia
(Proyeksi di masa depan berdasarkan bidangnya)



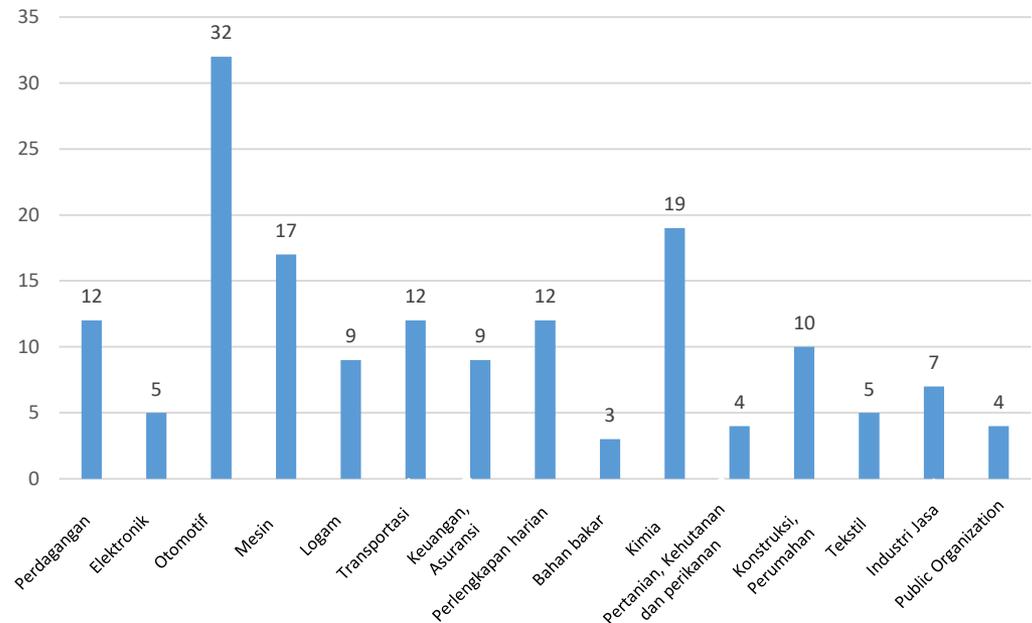
RINGKASAN HASIL SURVEI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PERUSAHAAN JEPANG (Jakarta Japan Club (JJC), 2022)

- *Jakarta Japan Club* melaksanakan survei terkait dengan inisiatif untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan anggota JJC.
- Tanggal survei : 19 November ~ 17 December
- Jumlah responden : 160 responden (pihak kami melakukan sosialisasi secara langsung kepada 57 perusahaan)

Jenis usaha responden (1)



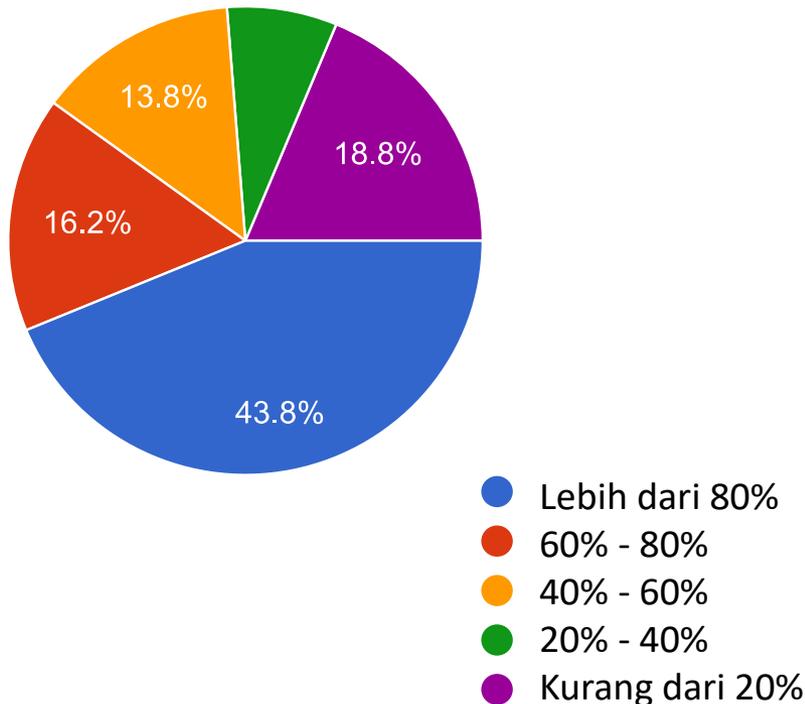
Jenis usaha responden (2)



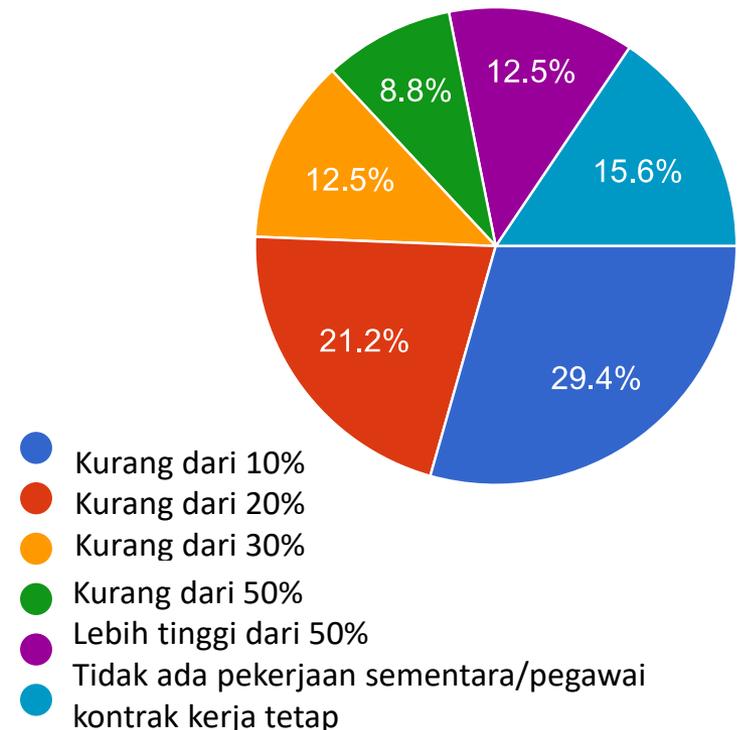
Ringkasan Metode Survei dan Garis Besar (*Outline*) Perusahaan

- Perusahaan Jepang yang menjadi target survei adalah perusahaan yang aktif mempromosikan orang Indonesia.
- 80% orang Indonesia menduduki posisi manajerial di 44% perusahaan, sedang lebih dari 60% orang Indonesia menduduki manajerial di 60% perusahaan.

Rasio orang Indonesia yang menduduki posisi manajerial



Rasio pekerjaan temporer/
kontrak kerja tetap



Ringkasan Metode Survei dan Garis Besar (*Outline*) Perusahaan

- Perusahaan-perusahaan Jepang yang memasuki pasar tersebut mempertahankan tenaga kerja Indonesia dan mendelegasikan wewenang untuk mengembangkan bisnis mereka secara berkelanjutan.

(Poin utama dari komentar perusahaan Jepang)

- Pada saat perekrutan, kami merekrut orang yang dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama dan **bertujuan untuk mempertahankan karyawan.**
- Menyerahkan **wewenang kepada orang Indonesia yang ada di posisi manajerial.**
- Penting untuk membuat sebuah sistem di masa yang akan datang, yang **bila staf Jepang tidak ada, pekerjaan akan tetap bisa berjalan.**
- Kita harus membuang cara berpikir bahwa staf Jepang memegang peran sentral dan staf lokal hanya pendukung, sebagai sebuah perusahaan maka tidak akan menjadi global.
- Menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia, **supaya orang Indonesia dapat menjalankan bisnis ini di masa yang akan datang.**
- Menyarankan untuk **segera membuat petunjuk/arahan dimana staf Indonesia yang berkompeten bisa mengelola bisnis ini di Indonesia.**
- Rekrutmen perlu dicermati, termasuk memastikan bahwa **karyawan tetap dipertahankan.**
- **Menawarkan hubungan dan lingkungan yang dapat dikomunikasikan antara staf local dan staf Jepang,** terus menerus melakukan upaya untuk memperpendek jarak dari sisi staf Jepang.

Contoh Inisiatif Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Indonesia (1)

- Pelatihan internal untuk karyawan dilakukan melalui berbagai cara. Ada juga contoh pendirian organisasi dan sekolah untuk pelatihan.

(Contoh spesifik dari inisiatif tersebut)

- Memperkuat pengembangan sumber daya manusia melalui **pendirian pusat edukasi dan pusat pelatihan di perusahaan** untuk pelatihan karyawan.
- Menyelenggarakan **pelatihan di tempat kerja seperti pelatihan oleh manajer di perusahaan.** Menyelenggarakan Pendidikan melalui konsultasi eksternal.
- Mendirikan **sebuah akademi pada perusahaan rekrutmen.** Dari hasil pelatihan di dalam kelas pada pelatihan *on-site* (1 tahun), apabila ada prospek maka orang tersebut akan direkrut.
- Melaksanakan pelatihan untuk kepemimpinan, pendidikan mengenai perangkat lunak, pendidikan berdasarkan fungsi pekerjaan, dan pembelajaran secara aktif.
- **Buku teks yang dipakai untuk pelatihan di pabrik telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.**
- Sejak beberapa tahun yang lalu, **standar operasional kerja telah dibuat dan mempraktekkan PDCA.**
- Mengumpulkan karyawan sekitar umur 20 – 30 tahunan dan **memulai program pelatihan untuk karyawan (eksekutif) selanjutnya.**
- Memperkenalkan **pelatihan 'coaching' untuk meningkatkan** komunikasi.

Contoh Inisiatif Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Indonesia (2)

- Banyak perusahaan Jepang yang melakukan pengembangan SDM melalui penugasan karyawan mereka ke Jepang (khususnya berfokus pada manajemen di masa yang akan datang dan eksekutif)
- Mempraktekkan sistem pelatihan pemagangan tehnik Jepang.

(Contoh spesifik dari inisiatif tersebut)

- Melakukan upaya melalui **internal perusahaan dan menugaskan karyawan berprestasi ke Jepang selama setengah tahun – 1 tahun.**
- Menugaskan kelompok berprestasi ke **kantor pusat di Jepang selama 1 tahun atau 3 tahun.** Setelah penugasan, mereka dapat mengerti harapan perusahaan, motivasinya meningkat, dan secara aktif berpartisipasi sebagai personel inti.
- **Menugaskan karyawan selama setengah tahun – satu tahun** ke kantor pusat di Jepang. Penugasan karyawan eksekutif yg berusia 30 tahunan. Suasana di perusahaan menjadi lebih baik karena mereka membagi pengalaman mereka selama di Jepang kepada teman-teman kerjanya.
- **Menugaskan kandidat karyawan eksekutif ke negara-negara yang terletak di Kawasan ASEAN** seperti Singapore, Malaysia, dan **Jepang untuk program pelatihan.**

Contoh Inisiatif Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Indonesia (3)

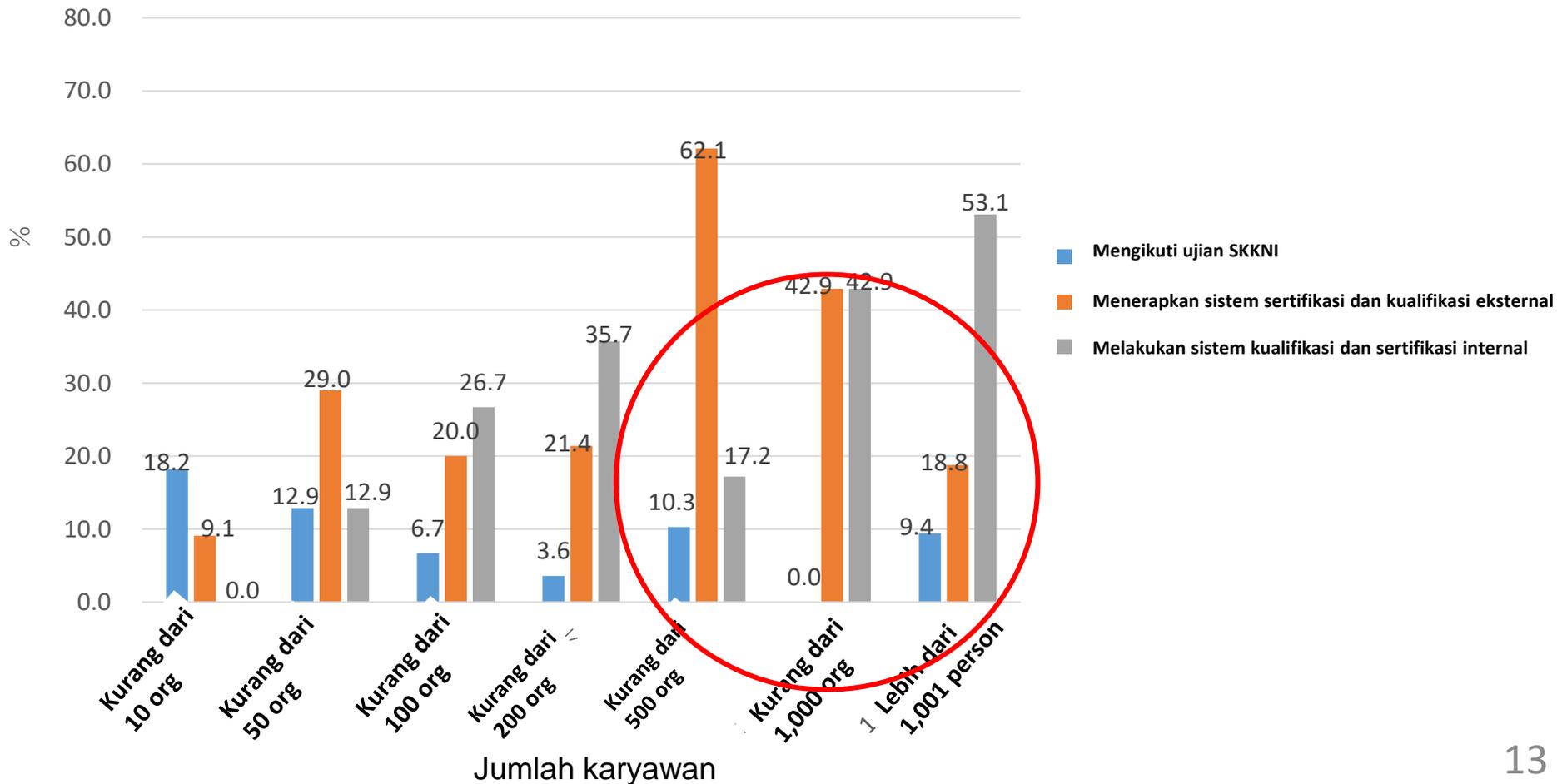
- Banyak perusahaan yang melakukan kegiatan dengan menekankan Indonesia sebagai basis pengembangan global.

(Contoh spesifik dari inisiatif tersebut)

- Melaksanakan **inisiatif untuk menugaskan** SDM Indonesia yang berprestasi **ke perusahaan yang berada di luar negeri melalui jaringan afiliasi global perusahaan.**
- Kami mengembangkan ke lebih dari 20 negara di dunia, namun kami ingin memanfaatkan lokasi dari setiap negara untuk menciptakan sinergi yang efektif.
- Memposisikan pabrik yang berlokasi di Indonesia sebagai pabrik utama di Kawasan ASEAN, dan memperkuat R&D (research development). Pabrik di Indonesia juga diposisikan sebagai basis ekspor. Pembelian bahan perantara dari kantor pusat di Jepang, tapi kesulitan pada pemrosesannya meningkat. Ini karena sintesis perantara mulai dilakukan di Indonesia.
- **Di masa yang akan datang, bisnis ini akan dioperasikan secara eksklusif oleh karyawan Indonesia,** sehingga karyawan di tingkat supervisor akan **diundang untuk melakukan perjalanan bisnis di luar negeri dan menghadiri rapat yang mempertemukan perusahaan-perusahaan grup di Asia Tenggara.**

Penerapan Kualifikasi dan Sistem Sertifikasi (1)

- Juga, ada sekitar 30% perusahaan yang memanfaatkan sistem sertifikasi kualifikasi pelatihan *in-house* dan system sertifikasi lain selain SKKNI.



Penerapan Kualifikasi dan Sistem Sertifikasi (2)

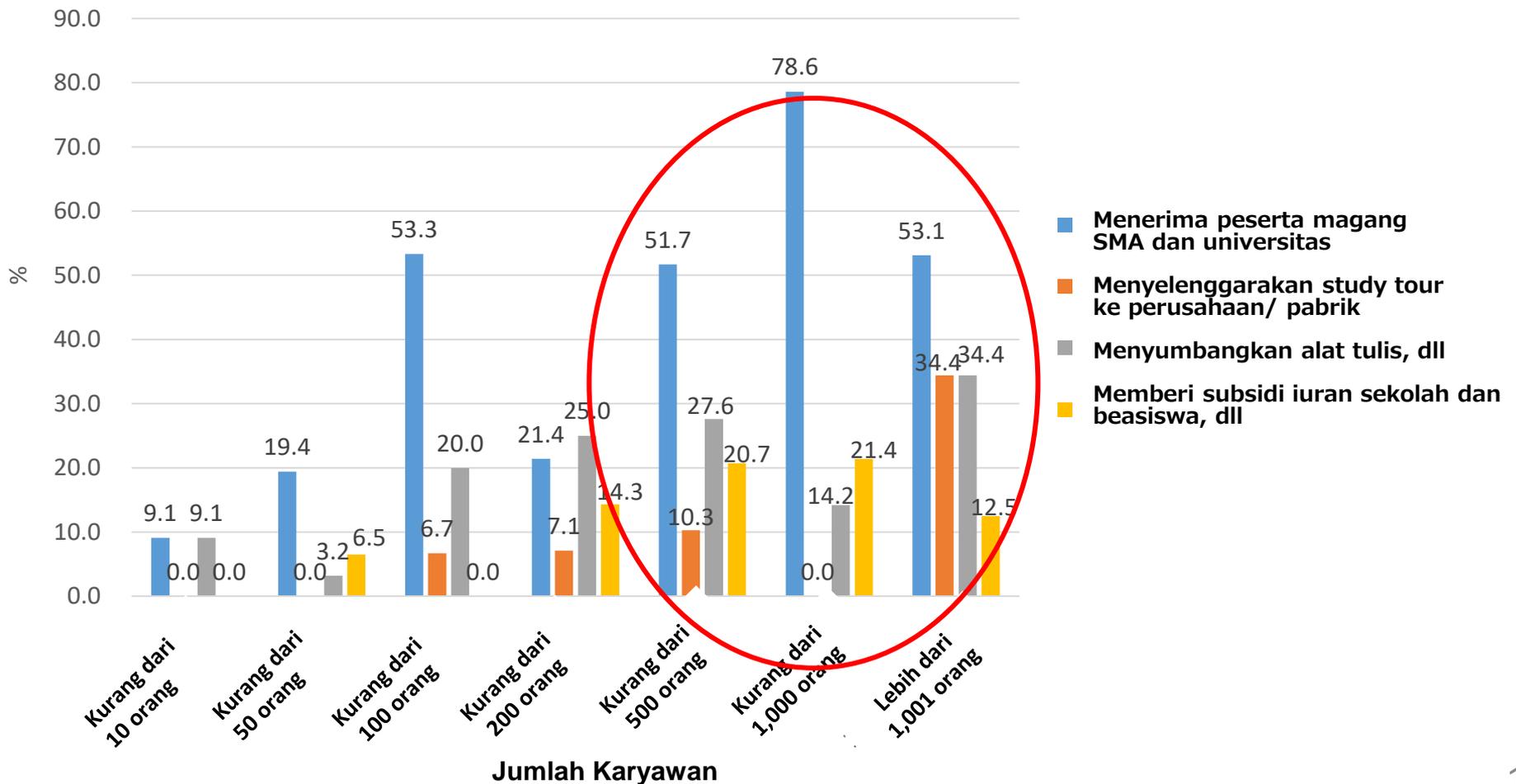
- Penerapan system sertifikasi kualifikasi untuk pengembangan SDM dan pengimplementasian inisiatif seperti memberikan insentif bagi karyawan yang memiliki sertifikasi.

(Poin utama dari komentar perusahaan Jepang)

- Kualifikasi SKKNI untuk manajer keselamatan dan kesehatan kerja sudah diperoleh. Memperkenalkan peraturan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagai peraturan manajemen, sehingga pemegang kualifikasi tersebut menjadi penting.
- Perusahaan telah membuat sistem kualifikasi perusahaan mengenai pengelasan, dan kami telah melatih karyawan pengelasan sehingga ia memiliki kompetensi yang tinggi, tapi ada kasus dimana karyawan tersebut pindah kerja ke perusahaan lain.
- Memberikan tingkat gaji yang tinggi bagi karyawan yang telah memiliki kualifikasi sesuai dengan sistem eksternal.
- Bagi pemegang kualifikasi internal, perusahaan sedang mempertimbangkan mekanisme seperti pemberian insentif.

Bentuk Kontribusi untuk Pelatihan Eksternal SDM sebagai CSR (1)

- Sebagai upaya yang terkait CSR, makin banyak perusahaan yang terdaftar menerima program *internship*.



Bentuk Kontribusi untuk Pelatihan Eksternal SDM sebagai CSR (2)

- Terkait internship bagi SMA dan mahasiswa, kami juga melakukan kegiatan rekrutmen. Kami berharap mereka bisa menjadi SDM inti perusahaan Jepang.

(Poin utama dari komentar perusahaan Jepang)

- Kami menerima magang dari universitas dan lainnya, memiliki rekam jejak mereka dan merekrut mereka ketika mereka lulus. Kami ingin membina SDM inti di masa yang akan datang.
- Biasanya kami menerima 4-5 orang mahasiswa magang, dan banyak dari mereka yang kami rekrut.
- Menerima siswa dari sekolah pelatihan kejuruan selama beberapa bulan sebagai program *internship*. Saya pikir perusahaan telah memberikan upaya pelatihan dengan serius. Dari pihak tempat kerjapun, ada yang menanyakan apakah menerima siswa magang lagi?. Di masa yang akan datang, kami juga akan mencoba menerima mahasiswa calon insinyur, apabila memungkinkan kami akan berupaya untuk merekrutnya.
- Mempunyai rekam jejak penerimaan dari sekolah menengah dan sekolah pelatihan kejuruan terdekat.

Mengenai Penerapan SDM IT

- Akhir-akhir ini, seiring dengan meningkatnya kebutuhan SDM di bidang IT, standar gaji dari orang yang berkompeten juga meningkat.

(Poin utama dari komentar perusahaan Jepang)

- Meski jumlah lowongan kerja turun akibat corona, tapi **permintaan SDM di bidang IT meningkat tajam dalam beberapa bulan terakhir.**
- Karena kami menggunakan sejumlah besar sistem, termasuk sistem akuntansi dan informasi, **penting untuk mengamankan SDM IT,** tetapi hanya sedikit orang yang bekerja di lembaga keuangan, dan **sulit untuk mengamankan SDM yang bisa segera bekerja efektif.**
- Sekalipun merupakan SDM yang berketerampilan tinggi, **DX dan IT bukan satu-satunya, dan mereka seharusnya tersedia dalam industri saat ini.**
- Kami mendorong perolehan kualifikasi terkait IT seperti insinyur bersertifikat Microsoft, dan kami ingin mempertahankan karyawan yang unggul melalui upaya pemberian tunjangan kualifikasi. **Karena kebutuhan akan engineer IT akan meningkat nantinya,** kalau Anda bisa mempromosikan pendidikan SDM terkait ilmu pasti dan teknologi pemrosesan informasi, bukankah hal itu juga terkait dengan pembangunan Indonesia?

Ringkasan (Kontribusi Perusahaan Jepang)

- Perusahaan Jepang menciptakan banyak lapangan pekerjaan di Indonesia.
- Bagi karyawan, kontribusinya tidak hanya pada teknologi, kemampuan teknik, namun perolehan kemampuan dasar orang dewasa yang mulai bekerja misalnya kedisiplinan.
- Karyawan yang dididik di perusahaan Jepang menggunakan kemampuan teknologi dan teknik, dan aktif berperan di perusahaan lain.

Terima kasih!