



## Perlindungan Hukum PMI Sektor Kaigo di Jepang: Analisis Efektivitas Peran KP2MI pada Program *G to G* (2020-2024)

Evelyne Dea Herlinda<sup>1</sup>, Triesanto Romulo Simanjuntak<sup>2</sup>, Petsy Jessy Ismoyo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia, [372021020@student.uksw.edu](mailto:372021020@student.uksw.edu)

<sup>2</sup>Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia, [ulo.juntak@gmail.com](mailto:ulo.juntak@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia.

Corresponding Author: [372021020@student.uksw.edu](mailto:372021020@student.uksw.edu)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study examines the effectiveness of legal protection for Indonesian migrant workers (PMI) in Japan's kaigo sector under the Government-to-government (G to G) scheme during 2020–2024. Protection is conceptualized as a multi-layered system: Law No. 18/2017 as the national foundation from pre-departure to post-return; bilateral arrangements within IJEPA/EPA that operationalize standards for qualifications, contracts, and selection; and Japan's labor regime that governs wages, working hours, occupational safety, and social security. Using a qualitative case study design, data were collected through interviews with KP2MI and training providers (LPK), complemented by document analysis of official regulations and scholarly literature on labor migration and IJEPA/EPA implementation. Findings indicate that effective protection depends on translating legal mandates into coherent operational procedures across the migration cycle, with KP2MI acting as the central implementing authority. Four determinants recur across cases: consistent SOP implementation, contract information transparency, readiness in language and kaigo competencies, and timely response to grievances. Japan's labor environment is generally supportive of foreign workers; thus, the pivotal challenge in practice is workers' ability to access and utilize available protection mechanisms. Upstream, LPK plays a strategic role in building readiness—language training, basic kaigo skills, and rights literacy—yet faces uneven participant capacities, facility disparities, and the need for tighter curriculum alignment with industry standards in Japan. Overall, protection effectiveness is tied to cross-border regulatory harmonization, institutional coordination, and integrated information flows from pre-departure to post-return, enabling the social-economic benefits of kaigo work to materialize more fully for PMI.*

**Keywords:** *Indonesian Migrant Workers, Kaigo, KP2MI, IJEPA, Migrant Legal Protection*

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji efektivitas perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) sektor kaigo dalam skema Government-to-Government (*G to G*) Indonesia–

Jepang periode 2020–2024. Kerangka perlindungan dipahami sebagai sistem berlapis yang saling menguatkan: UU No. 18 Tahun 2017 sebagai fondasi nasional dari prapenempatan hingga purna penempatan, pengaturan bilateral dalam IJEPA/EPA yang mengoperasionalkan standar kualifikasi, kontrak, dan mekanisme seleksi, serta regulasi ketenagakerjaan Jepang yang menetapkan ketentuan upah, jam kerja, keselamatan, dan jaminan sosial. Dengan pendekatan kualitatif dan studi kasus, data dihimpun melalui wawancara dengan KP2MI dan LPK serta studi pustaka atas dokumen resmi dan literatur terkait migrasi kerja. Temuan mengindikasikan bahwa perlindungan yang efektif bergantung pada penerjemahan mandat ke prosedur operasional lintas fase, dengan KP2MI sebagai aktor sentral. Konsistensi implementasi SOP, kejelasan informasi kontrak, kesiapan bahasa serta kompetensi kaigo, dan kecepatan respons pengaduan muncul sebagai determinan kunci. Lingkungan ketenagakerjaan Jepang dinilai relatif suportif bagi pekerja asing, sehingga kemampuan PMI memanfaatkan sistem yang tersedia menjadi faktor penentu di lapangan. Di hulu, LPK berperan strategis dalam membangun kesiapan dasar melalui pelatihan bahasa, kompetensi kaigo, dan literasi hak, meski masih dihadapkan pada disparitas kemampuan peserta, ketidakseragaman sarana praktik, dan kebutuhan penyesuaian kurikulum dengan standar industri di Jepang. Secara keseluruhan, efektivitas perlindungan dipertautkan dengan harmonisasi regulasi lintas-negara, koordinasi kelembagaan, dan integrasi informasi dari prapenempatan sampai purna penempatan, sehingga manfaat sosial-ekonomi pengalaman kerja PMI kaigo dapat diwujudkan secara optimal.

**Kata Kunci:** Pekerja Migran Indonesia, Kaigo, KP2MI, IJEPA, Pelindungan Hukum Migran

## **PENDAHULUAN**

Migrasi telah menjadi fenomena yang berlangsung selama puluhan tahun dan menunjukkan tren peningkatan seiring waktu di berbagai wilayah dan sektor. Menurut data dari *International Labour Organization (ILO)*, jumlah migran di seluruh dunia telah melebihi 232 juta orang, dengan sekitar separuhnya merupakan pekerja migran (*ILO*, 2015a: 5). Asia Tenggara menjadi salah satu kawasan dengan arus migrasi tenaga kerja yang cukup tinggi. Pergerakan tenaga kerja baik keluar maupun masuk kawasan ini mengalami peningkatan dalam hal skala dan keragaman yang belum pernah terjadi sebelumnya (Hugo, 2012: 392). Pada tahun 2024, jumlah Pekerja Migran Indonesia (*PMI*) mencapai 296.970 orang, meningkat 8,40% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 273.965 orang.

Tingginya arus migrasi dipicu oleh ketergantungan ekonomi negara-negara terhadap tenaga kerja migran. Negara-negara penerima (*receiving countries*) sangat bergantung pada pekerja migran untuk mendukung roda perekonomian mereka, yang tercermin dari besarnya jumlah migran yang tinggal dan bekerja di wilayah tersebut. Contohnya, sekitar 40 persen dari populasi Singapura merupakan migran (Geiger, 2015: 184), dan menurut Kaur (2010), lebih dari satu juta di antaranya adalah tenaga kerja migran. Sementara itu, negara-negara pengirim (*sending countries*) mengandalkan arus keluar pekerja migran sebagai sumber peningkatan pendapatan nasional, devisa, dan remitansi, serta sebagai strategi untuk menekan angka kemiskinan dan pengangguran (Kaur, 2010: 8; Loveband, 2004: 337–338).

Ketergantungan ekonomi tersebut tidak hanya terjadi pada skala regional, tetapi juga tercermin dalam dinamika migrasi di dalam negeri, termasuk di Indonesia, yang turut menghadapi tantangan serupa terkait ketimpangan pembangunan antarwilayah. Migrasi penduduk mencerminkan adanya ketimpangan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyediaan fasilitas pembangunan antarwilayah. Masyarakat dari daerah dengan pertumbuhan yang rendah cenderung berpindah ke wilayah yang menawarkan peluang ekonomi lebih baik. Faktor ekonomi menjadi alasan utama yang mendorong individu untuk bermigrasi ke berbagai daerah di Indonesia. Sebagai upaya mengatasi masalah pengangguran dan

terbatasnya lapangan kerja, pemerintah Indonesia menerapkan strategi pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Beberapa negara yang menjadi tujuan utama bagi para pekerja migran Indonesia antara lain Jepang, Korea Selatan, Hongkong, Jerman, dan Arab Saudi.

Berdasarkan data dari Direktorat Perundingan Bilateral Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, Jepang merupakan mitra dagang strategis bagi Indonesia sebab menjadi tujuan ekspor terbesar kedua dan sumber impor terbesar ketiga pada tahun 2017. Hubungan perdagangan yang erat ini mencerminkan pentingnya peran Jepang dalam mendukung perekonomian Indonesia, khususnya dalam sektor ekspor-impor. Salah satu bentuk kerja sama bilateral antara Indonesia dan Jepang dalam sektor ketenagakerjaan adalah skema *government-to-government (G to G)* yang difasilitasi oleh Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (*KP2MI*). Program *G to G* ini merupakan bentuk kerja sama resmi antara pemerintah Indonesia dan Jepang dalam pengiriman tenaga kerja migran secara legal dan terstruktur, khususnya di sektor perawatan lansia (*kaigo*).

Melalui kerja sama *government-to-government (G to G)*, Pemerintah Jepang membuka peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu, seperti pelatihan bahasa dan keterampilan teknis yang relevan. Skema ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja Jepang, tetapi juga sebagai upaya pemerintah Indonesia dalam menekan angka pengangguran dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengalaman kerja internasional. Dalam pelaksanaannya, program ini dijalankan berdasarkan perjanjian formal dan mekanisme yang diawasi oleh kedua negara, dengan pengawasan ketat untuk memastikan perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja migran Indonesia selama bekerja di Jepang (*KP2MI*, 2021).

Secara khusus, pemerintah Jepang memberikan kesempatan bagi tenaga medis Indonesia, terutama perawat dan *caregiver*, untuk bekerja di sektor *kaigo* melalui skema kerja sama *G to G (government-to-government)*. 介護 (*kaigo*) berarti perawatan, dan istilah ini secara khusus merujuk pada sektor yang berfokus pada layanan perawatan lansia atau penyandang disabilitas. Industri *kaigo* di Jepang mencakup layanan perawatan jangka panjang bagi individu yang membutuhkan bantuan dalam menjalani aktivitas sehari-hari akibat usia lanjut atau keterbatasan kondisi kesehatan. Layanan ini meliputi berbagai aspek, seperti perawatan di rumah, panti jompo, layanan medis, rehabilitasi fisik, hingga dukungan kesehatan mental.

Permintaan tenaga kerja sektor *kaigo* di Jepang terus meningkat seiring dengan penuaan penduduk yang berlangsung cepat. Pada Oktober 2023, populasi Jepang tercatat 124,34 juta jiwa dan terus menurun, sementara kelompok lansia (65 tahun ke atas) mencapai 36,2 juta jiwa atau 29,1% dari total populasi. Struktur penduduk semakin didominasi oleh usia tua, sedangkan kelompok usia produktif semakin kecil, terutama mereka yang berusia di bawah 40 tahun. Tren ini menunjukkan rendahnya angka kelahiran dan semakin lebarnya kesenjangan tenaga kerja (*e-Stat*, 2023). Sejalan dengan itu, kebutuhan tenaga perawatan meningkat dari 2,15 juta pada 2022 menjadi proyeksi 2,72 juta pada 2040. Bahkan dalam jangka pendek, pada 2026 Jepang diprediksi kekurangan sekitar 250.000 tenaga perawatan. Kondisi tersebut memperkuat urgensi pemanfaatan jalur resmi seperti skema *IJEPA/KP2MI* untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

Bagi Indonesia, peluang ini selaras dengan besarnya angkatan kerja nasional. Per Agustus 2024, Indonesia memiliki 152,11 juta angkatan kerja, dengan jutaan orang menganggur maupun bekerja setengah menganggur. Data *KP2MI* mencatat bahwa pada 2020–2023 terdapat 1.179 *PMI* ditempatkan di sektor *kaigo*, dan jumlah ini meningkat pascapandemi. Ketertarikan terhadap *kaigo* juga dipengaruhi oleh perbedaan upah yang signifikan. Rata-rata upah buruh Indonesia hanya Rp3,27 juta per bulan, sedangkan pekerja *kaigo* dapat memperoleh 120.000–180.000 yen (Rp12,8–19,2 juta). Faktor ekonomi ini menjadikan *kaigo* sebagai pilihan yang sangat menarik bagi tenaga kerja muda Indonesia.

Namun, di balik manfaat ekonomi tersebut, isu perlindungan pekerja migran tetap menjadi perhatian internasional. Studi menunjukkan bahwa pekerja migran, terutama yang berkeahlian rendah atau tidak berdokumen, rentan terhadap eksploitasi, diskriminasi, penyitaan dokumen, dan jam kerja berlebihan (Sharom et al., 2018; Caballero–Anthony, 2017). Kasus-kasus seperti kekerasan, pemutusan kontrak sepihak, atau diskriminasi agama juga terdokumentasi dalam laporan *HRWG* maupun testimoni *PMI*. Data Kementerian Ketenagakerjaan Jepang bahkan mencatat bahwa 70% dari 6.000 perusahaan yang mempekerjakan pekerja migran pernah melakukan pelanggaran ketenagakerjaan.

Meskipun demikian, data *KP2MI* menunjukkan angka pengaduan *PMI* di Jepang relatif rendah, yakni hanya 80 laporan sepanjang 2022–Februari 2025. Angka ini jauh lebih kecil dibanding negara tujuan lain seperti Malaysia, Taiwan, dan Arab Saudi. Rendahnya angka ini menimbulkan pertanyaan apakah kondisi kerja *PMI* di Jepang benar-benar lebih aman, atau justru terjadi *underreporting* akibat hambatan bahasa, ketidaktahuan prosedur pelaporan, ketakutan kehilangan pekerjaan, serta ruang kerja yang tertutup seperti fasilitas lansia yang membatasi akses jaringan sosial. *SBMI* telah mencatat bahwa sebagian besar *PMI* ragu melapor karena kurang memahami mekanisme bantuan atau khawatir mendapat sanksi dari pemberi kerja.

Melihat situasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana perlindungan yang diberikan *KP2MI* dalam skema *G to G* benar-benar dapat diakses dan dirasakan oleh *PMI kaigo* di Jepang. Meskipun program *G to G* dianggap lebih aman dan terstruktur dibanding penempatan swasta, efektivitas pengawasan, transparansi kontrak, akses pengaduan, dan pendampingan tetap menjadi aspek yang perlu dievaluasi. Rendahnya pengaduan resmi tidak boleh serta-merta ditafsirkan sebagai kondisi kerja yang ideal, tetapi harus dianalisis secara kritis sebagai potensi indikasi lemahnya pemantauan, kurangnya literasi hak, atau keterbatasan perlindungan pada level implementasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis efektivitas peran Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (*KP2MI*) dalam memberikan perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia (*PMI*) sektor *kaigo* di Jepang melalui skema *government-to-government (G to G)* pada periode 2020–2024. Pendekatan ini digunakan karena isu yang diteliti bersifat multidimensional dan melibatkan interaksi antara regulasi nasional Indonesia, kebijakan migrasi Jepang, dinamika hubungan kerja, serta pengalaman subjektif *PMI*. Kompleksitas seperti ini, sebagaimana diuraikan oleh Denzin dan Lincoln (2018), tidak dapat dipahami secara memadai melalui metode kuantitatif yang cenderung reduksionis, sehingga pendekatan kualitatif menjadi pilihan paling tepat untuk menggali kedalaman fenomena.

Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini bertumpu pada paradigma interpretatif, yang memandang realitas sosial sebagai konstruksi yang dibentuk melalui interaksi antara aktor dan struktur (Schwandt, 2015). Dalam konteks ini, penelitian tidak hanya berfokus pada ketentuan formal mengenai perlindungan *PMI*, misalnya sebagaimana diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, tetapi juga pada bagaimana regulasi tersebut ditafsirkan dan dijalankan oleh *BP2MI*, lembaga mitra Jepang, serta *PMI* sendiri. Paradigma interpretatif memungkinkan peneliti memahami bagaimana *PMI* memaknai peran *KP2MI* dalam setiap fase migrasi, bagaimana aktor institusional menerjemahkan mandat hukum ke dalam mekanisme operasional, dan bagaimana hubungan bilateral Indonesia–Jepang membentuk ruang perlindungan yang tersedia bagi *PMI* sektor *kaigo* (Biao, 2017).

Metode studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada satu unit fenomena yang spesifik, yaitu pelaksanaan perlindungan hukum dalam program *G to G* penempatan *PMI kaigo*. Yin (2018) menjelaskan bahwa studi kasus merupakan metode yang tepat apabila

peneliti ingin memahami secara mendalam suatu fenomena kontemporer dengan batasan konteks yang jelas. Program *G to G* memiliki karakteristik unik yang tidak ditemukan dalam skema penempatan swasta, seperti proses rekrutmen yang dikendalikan pemerintah, keterlibatan lembaga Jepang seperti *JICWELS*, standar pelatihan bahasa dan kompetensi yang terstruktur, serta kontrak kerja yang diatur secara bilateral. Karakteristik ini menjadikan studi kasus sebagai pendekatan yang paling relevan untuk memahami hubungan antara struktur kebijakan, regulasi, dan implementasi perlindungan.

Melalui studi kasus, penelitian ini menggali secara rinci bagaimana *KP2MI* menjalankan mandat perlindungan hukum dalam tiga fase migrasi sebagaimana diklasifikasikan dalam teori migrasi kerja internasional (Hernández-León, 2013): (1) *pra-penempatan*, mencakup seleksi, pelatihan bahasa, pembekalan, dan penandatanganan kontrak; (2) masa penempatan, meliputi pengawasan, perlindungan kontraktual, mekanisme pengaduan, serta koordinasi bilateral; dan (3) *purna-penempatan*, mencakup repatriasi, reintegrasi ekonomi, dan penyelesaian sengketa. Dengan mengacu pada struktur ini, studi kasus memberikan ruang evaluasi mengenai apakah tiap fase telah berjalan sesuai prinsip perlindungan yang ditetapkan dalam hukum nasional maupun standar internasional seperti Konvensi *ILO* No. 189.

Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti menelaah celah-celah yang muncul dalam implementasi kebijakan, seperti kendala administratif, keterbatasan kapasitas institusi, perbedaan standar hukum antara Indonesia dan Jepang, serta faktor budaya kerja Jepang yang sangat hierarkis dan menuntut disiplin tinggi (Nishimura, 2020). Analisis interpretatif membantu peneliti tidak berhenti pada deskripsi prosedural, tetapi menggali dinamika makna, persepsi, serta relasi kekuasaan yang memengaruhi efektivitas perlindungan *PMI*. Selain itu, studi kasus memungkinkan pematatan berbagai sumber data, seperti dokumen hukum, laporan resmi pemerintah, kebijakan bilateral Indonesia–Jepang, publikasi akademik, serta narasi empiris dari wawancara atau testimoni *PMI*. Creswell (2014) menegaskan bahwa triangulasi data merupakan kekuatan utama penelitian kualitatif, terutama ketika peneliti ingin menghasilkan pemahaman komprehensif mengenai fenomena yang kompleks. Keragaman data ini penting mengingat periode penelitian 2020–2024 ditandai oleh perubahan kebijakan migrasi internasional akibat pandemi *COVID-19*, meningkatnya kebutuhan tenaga *careworker* di Jepang, serta penyesuaian standar kesehatan dan pelatihan di sektor *kaigo*.

Dengan demikian, pemilihan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus dalam penelitian ini tidak hanya mempertimbangkan kesesuaian metodologis, tetapi juga landasan epistemologis dan kebutuhan analitis. Pendekatan ini diyakini mampu menghasilkan pemahaman yang mendalam, reflektif, dan berlapis terkait efektivitas peran *KP2MI* dalam perlindungan *PMI* sektor *kaigo* di Jepang melalui program *G to G* selama periode penelitian, sebagaimana direkomendasikan oleh literatur metodologi kualitatif kontemporer (Merriam & Tisdell, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kerangka Pelindungan Hukum *PMI* Sektor *Kaigo* dalam Program *G to G*

Pelindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (*PMI*) sektor *kaigo* di Jepang dalam skema *Government-to-government (G to G)* bertumpu pada seperangkat regulasi nasional, mekanisme bilateral, serta standar ketenagakerjaan Jepang yang mengatur hubungan kerja dan jaminan hak-hak pekerja migran. Pada tingkat nasional, kerangka hukum utama merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menegaskan bahwa pelindungan harus diberikan sejak prapenempatan, masa penempatan, hingga purna-penempatan serta menjadi tanggung jawab negara melalui lembaga yang berwenang, termasuk *KP2MI* sebagai institusi pelaksana mandat perlindungan negara terhadap pekerja migran (UU No. 18 Tahun 2017). Regulasi tersebut memuat prinsip perlindungan menyeluruh, peningkatan transparansi penempatan, dan

penguatan layanan pengawasan sehingga PMI memperoleh jaminan atas hak dasar dan perlindungan dari potensi eksploitasi.

Pelaksanaan penempatan pada sektor kaigo secara khusus diatur melalui kerja sama bilateral Indonesia dan Jepang yang dalam praktiknya mengacu pada ketentuan teknis dan persyaratan yang disepakati kedua negara, termasuk standar kompetensi, kontrak kerja, dan mekanisme rekrutmen yang dikendalikan oleh pemerintah. Dalam konteks ini, peran KP2MI bukan hanya administratif tetapi juga bersifat regulatif dalam memastikan bahwa setiap tahap penempatan memenuhi prinsip perlindungan hukum. Instrumen bilateral seperti skema penempatan yang terkait dengan *Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA) memberikan standar teknis mengenai kualifikasi keperawatan, sertifikasi kemampuan bahasa Jepang, serta supervisi terhadap kondisi kerja, sehingga perlindungan tidak hanya berbasis hukum nasional tetapi juga ditopang oleh persetujuan antarnegara (MOFA Japan, 2020).

Selain payung hukum nasional dan bilateral, kerangka perlindungan juga dipengaruhi oleh norma ketenagakerjaan Jepang yang mengatur standar upah, jam kerja, asuransi kesehatan, serta perlindungan terhadap praktik diskriminatif dalam sektor caregiving. Jepang memiliki regulasi ketenagakerjaan yang memberikan jaminan minimum bagi tenaga perawat asing, sehingga PMI sektor kaigo tidak hanya tunduk pada kontrak tetapi juga pada ketentuan hukum yang berlaku secara nasional. Dalam perspektif perlindungan, ketentuan Jepang tersebut menjadi landasan penting dalam memastikan tidak terjadinya pelanggaran hak dasar, termasuk aspek keselamatan kerja dan jaminan sosial (MHLW Japan, 2021).

Kerangka perlindungan hukum yang bersifat multilevel ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan PMI *G to G* sangat dipengaruhi oleh konsistensi implementasi, koordinasi antar lembaga, serta kapasitas negara dalam melakukan pengawasan. KP2MI memegang peran strategis dalam memastikan kepatuhan terhadap UU 18/2017, verifikasi kontrak, fasilitasi pelatihan, serta penanganan kasus selama penempatan. Namun di sisi lain, efektivitas perlindungan juga ditentukan oleh mekanisme bilateral dan regulasi lokal Jepang, sehingga perlindungan PMI tidak dapat dipahami semata-mata dalam kerangka nasional tetapi harus dianalisis dalam hubungan hukum antarnegara (Rahayu, 2022).

Jika ditinjau dari perspektif kebijakan Jepang, kerangka perlindungan PMI kaigo dalam skema *G to G* tidak dapat dilepaskan dari dinamika domestik Jepang yang menghadapi penuaan populasi dan kekurangan tenaga perawatan jangka panjang. Pemerintah Jepang telah membuka kanal migrasi kerja yang bersifat selektif untuk mengatasi kekurangan tenaga keperawatan dan careworker, salah satunya melalui *Economic Partnership Agreement* (EPA) dengan Indonesia yang diatur dalam kerangka *Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA). Melalui skema ini, Jepang menerima calon tenaga perawat dan careworker asing untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja di fasilitas kaigo, dengan pengaturan mengenai kualifikasi, proses seleksi, hingga masa tinggal yang ditetapkan secara resmi oleh *Ministry of Health, Labour, and Welfare of Japan*, termasuk penetapan JICWELS sebagai lembaga penerima tunggal EPA careworkers. Dengan demikian, IJEPA tidak hanya merupakan instrumen kerja sama internasional, tetapi juga menjadi respons kebijakan Jepang terhadap tekanan struktural industri perawatan yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja domestik (Ministry of Health, Labour, and Welfare of Japan, 2024).

Dorongan pembentukan IJEPA di Jepang juga berkaitan dengan keengganan pemerintah Jepang menyebut skema ini sebagai program “imigrasi tenaga kerja”. Jepang memiliki tradisi kebijakan migrasi yang sangat restriktif. Oleh karena itu, penempatan tenaga perawatan dalam IJEPA diatur secara spesifik melalui *Nursing Care Act* dan regulasi keperawatan Jepang lainnya agar skema ini tetap berada dalam kerangka legal yang dianggap nonimigrasi, yakni program peningkatan kapasitas melalui kerja dan pelatihan. Dengan landasan hukum tersebut, Jepang membatasi jumlah peserta, menetapkan standar kompetensi tinggi, dan mengatur mekanisme kerja ketat yang wajib dipatuhi tenaga perawatan asing. Aturan-aturan nasional Jepang inilah yang membentuk struktur perlindungan sekaligus

batasan bagi PMI. Misalnya, persyaratan kemampuan bahasa tingkat tinggi, prosedur sertifikasi kaigo Jepang, ketentuan jam kerja, hingga kewajiban pemberi kerja memastikan standar keselamatan kerja di fasilitas lansia. Dengan kata lain, kerangka perlindungan PMI tidak hanya berasal dari hukum Indonesia, namun juga sangat ditentukan oleh bagaimana Jepang mendesain kebijakan perawat migran secara legal dan administratif.

Lebih jauh, hasil wawancara menunjukkan bahwa Jepang memanfaatkan kerangka kerja sama *Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA) sebagai kanal resmi untuk penempatan tenaga perawatan. Melalui perjanjian ini, kedua negara menyepakati standar kualifikasi, mekanisme seleksi, serta ketentuan kontrak bagi peserta program *Economic Partnership Agreement* (EPA) Careworkers, yaitu skema resmi yang memungkinkan tenaga perawatan Indonesia bekerja di fasilitas kaigo Jepang. Untuk menjaga konsistensi standar tersebut, Jepang menetapkan *Japan International Corporation of Welfare Services* (JICWELS) sebagai satu satunya lembaga penerima resmi bagi peserta EPA. Narasumber menjelaskan bahwa pengaturan secara terpusat memungkinkan Jepang mengendalikan kualitas proses rekrutmen, memastikan keseragaman pelatihan yang dipersyaratkan, serta menjaga reputasi fasilitas kaigo di tengah tuntutan publik terhadap kualitas layanan lansia.

Dengan alur yang terkoordinasi melalui JICWELS, komunikasi antar lembaga dapat dipantau secara lebih konsisten, sehingga risiko perekrutan ilegal atau ketidaksesuaian standar dapat diminimalkan. Dalam perspektif ini, kerangka perlindungan PMI kaigo dalam skema *G to G* bersifat Japan driven dalam banyak aspek. Negara Jepang tetap menjadi penentu standar, regulator utama, dan pengendali kualitas tenaga kerja asing melalui instrumen hukumnya. Hal ini menjelaskan mengapa perlindungan PMI tidak dapat hanya dibahas dari regulasi Indonesia atau teori abstrak, tetapi harus dilihat dari bagaimana Jepang membingkai skema ini sebagai solusi kebijakan domestiknya. Konsekuensinya, efektivitas perlindungan PMI sangat ditentukan oleh sejauh mana kedua negara mampu menyelaraskan standar hukum, mekanisme kontrak, dan praktik operasional yang diberlakukan oleh Jepang sebagai negara penempatan.

### **Identifikasi Kebijakan KP2MI dalam Skema *G to G***

Mandat perlindungan hukum KP2MI terhadap PMI pada skema *G to G* ke Jepang berpijak pada Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 yang menegaskan perlindungan menyeluruh sebelum, selama, dan setelah bekerja, serta menugaskan badan pelaksana untuk memastikan pemenuhan hak dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2019 merevitalisasi BNP2TKI menjadi BP2MI dengan fungsi kunci perizinan perekrutan, verifikasi dokumen, penempatan berbasis perjanjian antar-pemerintah, pengawasan jaminan sosial, dan fasilitasi reintegrasi purna, yang menjadi kerangka operasional perlindungan pada program Jepang. Dalam konteks kaigo, skema berada di bawah payung IJEPA dengan JICWELS sebagai lembaga penerima di Jepang sehingga negara bertindak sebagai gatekeeper untuk standarisasi kontrak, proses seleksi, dan pengawasan selama masa kerja, selaras dengan temuan literatur yang mencatat skema EPA dirancang untuk mereduksi kerentanan pekerja melalui kanal resmi meski tantangan adaptasi budaya dan risiko diskriminasi tetap ada di ranah praktik (Efendi & Gunawan, 2021; Rolasta & Hoesin, 2022).

Implementasi perlindungan selama 2020 sampai 2024 tampak pada perangkat teknis KP2MI yang mengatur pendaftaran melalui SISKOP2MI (Sistem Komputerisasi Pelayanan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia), seleksi administratif dan psikologi, proses pencocokan dengan pemberi kerja berbadan hukum, pelatihan bahasa sekitar enam bulan, dan orientasi prapemberangkatan sebelum kontrak berjalan. Skala layanan mempertegas kebutuhan pengawasan berkelanjutan karena publikasi resmi KP2MI melaporkan 274.965 penempatan PMI pada 2023 lintas negara dan skema, yang menuntut

penguatan verifikasi, monitoring, dan respons pengaduan termasuk untuk penempatan ke Jepang; di pihak Jepang, JICWELS berperan sebagai penerima tunggal kandidat EPA untuk harmonisasi standar kerja dan rujukan kebijakan lintas fasilitas kaigo. Bukti akademik menunjukkan bahwa keberhasilan perlindungan berkorelasi dengan mutu seleksi, intensitas pembelajaran bahasa, kejelasan beban kerja, dan dukungan adaptasi budaya di tempat kerja, yang semuanya menjadi area yang perlu dijaga konsistensinya oleh lembaga pengampu di Indonesia dan mitra di Jepang agar outcome perlindungan meningkat secara terukur dari waktu ke waktu (Efendi & Gunawan, 2021; Rolasta & Hoesin, 2022).

Pada level kelembagaan, Peraturan Presiden No. 166 Tahun 2024 menegaskan kembali BP2MI sebagai LPNK (Lembaga Pemerintah Non-Kementerian) pelaksana tugas pemerintahan di bidang perlindungan PMI yang kini dipimpin oleh Menteri Pelindungan PMI (KP2MI) sehingga penguatan tata kelola dapat berlangsung tanpa menghilangkan fungsi inti perlindungan dan penempatan. Di parlemen, pembahasan revisi UU 18 atau 2017 diarahkan untuk menyelaraskan mandat, struktur, dan prosedur operasional pasca transformasi menuju KP2MI termasuk opsi pengalihan fungsi pelaksana tertentu ke BLU di bawah kementerian, seraya mengemuka peringatan risiko disharmoni bila perubahan kelembagaan hanya bertumpu pada peraturan presiden, sehingga reformasi SOP berbasis undang-undang menjadi prasyarat menjaga kesinambungan perlindungan pada skema *G to G* Jepang.

Penyampaian informasi mengenai kontrak, hak pekerja, dan kondisi kerja dilakukan melalui perjanjian kerja sama pemerintah Indonesia dengan Jepang yang menetapkan standar kontrak dan ketentuan perlindungan secara formal, sehingga seluruh isi perjanjian disampaikan secara konsisten kepada calon pekerja melalui orientasi pra pemberangkatan. Ketentuan ini selaras dengan mandat perlindungan sebelum bekerja dalam Undang Undang No. 18 Tahun 2017 yang mewajibkan negara memastikan transparansi hak dan kewajiban PMI sebelum keberangkatan. Koordinasi KP2MI terkait persyaratan kompetensi dan bahasa dilakukan bersama lembaga pelatihan kerja dalam negeri serta lembaga Jepang. Persyaratan kemampuan bahasa Jepang setara N5 yang diterbitkan lembaga kursus berizin menjadi standar awal seleksi, Sementara itu, program e learning Minato, yaitu platform pembelajaran bahasa Jepang daring dan nonberbayar dari Japan Foundation, direkomendasikan sebagai sarana persiapan bahasa sebelum memasuki tahap matching. Selain itu, pertukaran data pelatihan dan hasil tes dengan JICWELS menjadi bagian dari mekanisme penjaminan kesiapan kompetensi calon careworker.

Tahap administrasi dan seleksi sering menghadapi hambatan seperti kelengkapan dokumen, pemenuhan syarat pengalaman kerja, pemeriksaan kesehatan berlapis, serta kendala geografis dalam akses pelatihan dan wawancara. Upaya penanganan dilakukan melalui perluasan lokasi kegiatan seleksi agar lebih merata dan penggunaan kanal daring untuk pelatihan bahasa selama masa pembatasan mobilitas, termasuk pemanfaatan platform Minato. Kebijakan internal seperti penetapan komponen dan batas biaya penempatan juga membantu memberikan kepastian biaya bagi calon pekerja. (KP2MI, 2023; Medcom, 2023; Japan Foundation, 2023).

Pengawasan selama masa penempatan di sektor kaigo umumnya dipahami sebagai kombinasi pemantauan kepatuhan kontrak, akses terhadap layanan pengaduan, dan jejaring lembaga mitra di Jepang yang membantu remediasi di tingkat tempat kerja. Studi kebijakan dan pengalaman program *G to G/IJEPA* menunjukkan bahwa perlindungan efektif menuntut koordinasi lintas-aktor antara lembaga Indonesia, mitra Jepang seperti JICWELS, serta kanal bantuan di negara tujuan; kegagalan koordinasi kerap melahirkan celah pengawasan dan keterlambatan respons ketika muncul pelanggaran di lapangan (Sukamdi et al., 2025; Fitriya, 2025). Di sisi praktik, riset mengenai pengalaman pekerja Indonesia di Jepang menemukan persoalan berulang seperti ketidakcocokan isi kontrak dengan realitas kerja, hambatan bahasa, dan adaptasi budaya; temuan ini menegaskan perlunya monitoring substantif yang tidak

hanya administratif tetapi juga berorientasi pada kondisi kerja sehari-hari di unit kaigo (Pratama & Srimulyani, 2024; Roosiani, 2025).

Terkait ruang intervensi saat terjadi sengketa ketenagakerjaan, literatur menekankan bahwa penyelesaian biasanya dilakukan secara bertingkat, dimulai dari mediasi antara pekerja, pemberi kerja, dan organisasi terkait di Jepang, kemudian dilanjutkan dengan dukungan perwakilan Indonesia. Kajian IJEPA dan skema SSW menunjukkan bahwa efektivitas intervensi sangat bergantung pada tata kelola bersama kedua negara, meskipun praktik di lapangan masih terbatas oleh kurangnya informasi, hambatan bahasa, dan asimetri posisi tawar, yaitu kondisi ketika PMI berada pada posisi negosiasi yang lebih lemah karena keterbatasan bahasa serta minimnya pemahaman hukum Jepang (Fitria, 2025; Sumiati, 2022).

Untuk penanganan laporan pelanggaran kontrak atau dugaan eksploitasi atas beban kerja, jam kerja, dan hak sosial, bukti empiris menunjukkan tiga kebutuhan kunci: kanal pelaporan yang mudah diakses, verifikasi cepat dan terkoordinasi lintas lembaga, serta rujukan ke mekanisme penegakan setempat bila ditemukan pelanggaran. Studi mengenai pengalaman pekerja Indonesia di Jepang menegaskan pentingnya penguatan literasi hak dan bahasa, sebab rendahnya literasi ini sering membuat pekerja tidak melapor atau terlambat mencari bantuan; program pendampingan berbasis komunitas dan evaluasi periodik atas skema job matching direkomendasikan untuk menutup celah tersebut (Roosiani, 2025; Pratama & Srimulyani, 2024). Di tingkat tata kelola, penelitian kebijakan menekankan digitalisasi layanan pengaduan, peningkatan kerja sama bilateral, dan pengawasan yang lebih ketat sebagai prasyarat agar aduan terkait lembur tidak dibayar, perubahan jadwal yang eksekutif, hingga akses jaminan sosial dapat ditangani secara akuntabel dan tepat waktu (Sukamdi et al., 2025; Syuhaimi et al., 2025).

Keterlibatan KP2MI dalam negosiasi atau penyesuaian perjanjian bilateral di bawah IJEPA terutama berada pada ranah koordinasi teknis dan masukan kebijakan yang terkait langsung dengan penempatan dan perlindungan PMI, seperti standar kontrak, kualifikasi, serta mekanisme eskalasi kasus. Literatur tentang kerja sama Indonesia–Jepang menunjukkan bahwa penyusunan dan pembaruan pengaturan operasional (misalnya kuota, kriteria seleksi, dan tata kelola penempatan) dibentuk melalui dialog antarotoritas kedua negara, dengan peran lembaga Indonesia sebagai penyedia evidensi kebijakan dan kanal koordinasi implementasi di lapangan; namun efektivitasnya sangat bergantung pada konsistensi koordinasi lintas-kementerian dan lintas-lembaga (Sumiati, 2022; Fitria, 2025).

Hubungan kerja sama KP2MI dengan lembaga Jepang seperti JICWELS berfungsi untuk memastikan standarisasi praktik melalui sinkronisasi persyaratan kerja, alur pencocokan kerja, dan verifikasi dokumen sebelum penempatan, serta pemantauan awal kepatuhan setelah penempatan. Kajian empiris atas program IJEPA dan SSW menegaskan bahwa peran JICWELS dalam seleksi dan penempatan, dikombinasikan dengan kewajiban persiapan bahasa dan keterampilan, menjadi mekanisme kunci untuk menyaring risiko dan meningkatkan kecocokan kerja; kendati begitu, studi juga mencatat kebutuhan penyempurnaan transparansi informasi lowongan, konsistensi standar kompetensi, dan dukungan adaptasi budaya agar standar perlindungan tercapai secara substantif di unit kerja kaigo (Fitria, 2025; Roosiani, 2025).

Perbedaan interpretasi atau standar hukum antara Indonesia dan Jepang berpengaruh pada efektivitas perlindungan, khususnya terkait definisi dan pembuktian pelanggaran kontrak, pengaturan lembur dan jam kerja, serta tata cara penyelesaian perselisihan. Riset kebijakan menyoroti bahwa walau kerangka IJEPA menyediakan payung kerja sama, variasi rezim ketenagakerjaan dan praktik penegakan di Jepang, ditambah hambatan bahasa dan asimetri informasi, dapat menimbulkan celah perlindungan sehingga diperlukan penguatan kanal remediasi, digitalisasi layanan, dan peningkatan kapasitas pendampingan agar hak sosial dan ekonomi PMI dipulihkan tepat waktu (Sukamdi et al., 2025; Sumiati, 2022).

Evaluasi pascapenempatan oleh KP2MI idealnya mencakup penelusuran pemenuhan hak finansial, tunjangan, dan klaim asuransi/ jaminan sosial dengan memadukan kanal pengaduan, audit dokumen kontrak, serta verifikasi bersama mitra di Jepang. Literatur kebijakan menekankan bahwa fase purna penempatan kerap menyisakan kesenjangan pemenuhan hak karena keterbatasan literasi pekerja dan koordinasi lintas-lembaga; karena itu, tata kelola evaluasi perlu memastikan alur bukti yang terdigitalisasi, tenggat penanganan yang jelas, serta rujukan hukum bila terjadi wanprestasi (Sukamdi et al., 2025; Ahmad et al., 2025). Pada konteks sektor kaigo, studi pengalaman pekerja Indonesia juga menemukan perbedaan antara klausul kontrak dan praktik lembur/penjadwalan di lapangan, sehingga mekanisme penutupan kasus sebaiknya memasukkan rekonsiliasi jam kerja, kalkulasi lembur, dan pemulihan hak sosial sebagai komponen evaluasi standar (Pratama & Srimulyani, 2024; Roosiani, 2025).

Layanan reintegrasi setelah purna penempatan yang efektif biasanya menggabungkan dukungan ekonomi (akses pelatihan wirausaha/pekerjaan, intermediasi pasar kerja domestik, dan literasi keuangan) dengan *social support* (konseling, jejaring alumni, dan layanan keluarga). Bukti riset menunjukkan kebutuhan penguatan reintegrasi karena banyak pekerja belum mengetahui hak-hak dan jalur layanan purna penempatan; rekomendasi yang muncul meliputi digitalisasi layanan reintegrasi, koordinasi bilateral untuk pengakuan keterampilan yang diperoleh di Jepang, serta program pendampingan komunitas agar transisi sosial-ekonomi lebih mulus (Sukamdi et al., 2025; Nofrelia, 2022). Untuk sektor kaigo, pengakuan sertifikasi dan peningkatan kompetensi berbahasa dinilai krusial agar pengalaman kerja di Jepang dapat dikonversi menjadi mobilitas kerja dan penghasilan yang berkelanjutan di Indonesia (Sumiati, 2022; Fitria, 2025).

Ke depan, rekomendasi strategis untuk peningkatan kualitas perlindungan PMI kaigo berfokus pada tiga hal: pertama, penguatan arsitektur data dan pengaduan satu pintu dari prapenempatan sampai purnapenempatan agar evaluasi klaim dan pemulihan hak dapat dilacak lintas fase; kedua, penyempurnaan standar kontrak dan praktik job matching berbasis transparansi informasi lowongan, beban kerja, dan keuntungan untuk menekan asimetri informasi; ketiga, peningkatan kapasitas pendampingan, terutama literasi hukum, finansial, dan Bahasa, serta penguatan koordinasi Indonesia, Jepang di level operasional (JICWELS/rumah sakit/panti) guna memastikan konsistensi penegakan standar di unit kerja (Sukamdi et al., 2025; Roosiani, 2025; Fitria, 2025). Dengan mengintegrasikan evaluasi pascapenempatan yang terukur, layanan reintegrasi yang responsif, dan koordinasi bilateral yang adaptif, KP2MI dapat menutup celah perlindungan yang masih tersisa sekaligus memaksimalkan nilai ekonomi-sosial pengalaman kerja kaigo bagi PMI dan keluarganya.

### **Tahapan Penempatan PMI Kaigo dalam Skema *G to G***

Berdasarkan wawancara dengan KP2MI, alur penempatan PMI kaigo pada skema *G to G* berlangsung berkesinambungan sejak prapenempatan, penempatan di Jepang, hingga purna penempatan. Pada tahap prapenempatan, pendaftaran dilakukan melalui sistem resmi KP2MI, lalu dilanjutkan verifikasi dokumen, pemeriksaan kesehatan, serta seleksi psikologi untuk memetakan kesiapan mental dan motivasi. Lembaga Pelatihan Kerja berperan menyiapkan kemampuan bahasa Jepang fungsional dan kompetensi dasar perawatan lansia, termasuk komunikasi kerja, etika pelayanan, keselamatan mobilisasi, pencatatan sederhana, serta pemahaman hak dan kewajiban tenaga kerja migran. Tantangan yang sering muncul antara lain variasi kemampuan awal peserta dan belum seragamnya sarana praktik, sehingga KP2MI menekankan penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan fasilitas di Jepang, simulasi kasus menjelang keberangkatan, dan penjelasan kontrak yang rinci mengenai tugas, jam kerja, lembur, komponen upah, jaminan sosial, serta kanal pengaduan.

Setelah prasyarat terpenuhi, proses memasuki tahap pencocokan kerja di Jepang. Pada konteks ini, skema bekerja di bawah payung kerja sama *Indonesia–Japan Economic*

*Partnership Agreement* atau IJEPA, yaitu perjanjian ekonomi Indonesia dan Jepang yang juga memuat pengaturan penerimaan tenaga perawat dan perawatan lansia. Jalur penempatan yang digunakan dikenal sebagai *Economic Partnership Agreement* atau EPA careworkers, yakni skema resmi yang memungkinkan tenaga perawatan Indonesia bekerja di fasilitas perawatan lansia di Jepang dengan standar seleksi dan kontrak yang disepakati kedua pemerintah. Di dalam skema tersebut, peran penerimaan di pihak Jepang dikoordinasikan oleh *Japan International Corporation of Welfare Services* atau JICWELS, yaitu lembaga yang ditunjuk pemerintah Jepang untuk mengelola berkas kandidat, memfasilitasi pencocokan dengan fasilitas perawatan, dan memastikan alur rekrutmen mengikuti ketentuan yang berlaku. Penjelasan mengenai ketiga istilah tersebut diperlukan untuk memberikan kejelasan konseptual bagi pembaca. *Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA) berfungsi sebagai kerangka kerja sama yang menjadi dasar hukum penempatan tenaga perawatan. *Economic Partnership Agreement* (EPA) Careworkers merupakan skema penempatan yang diatur dalam kerangka tersebut dan digunakan sebagai jalur resmi penerimaan tenaga perawatan asing. Sementara itu, *Japan International Corporation of Welfare Services* (JICWELS) adalah lembaga yang ditunjuk pemerintah Jepang sebagai koordinator penerimaan, pencocokan kandidat, serta pengelolaan proses administratif calon careworker.

Memasuki masa penempatan, peserta mengikuti orientasi lokal dan penguatan bahasa kerja di fasilitas yang menerima. Bulan pertama biasanya menjadi periode adaptasi paling krusial sehingga pendampingan pembimbing unit diperlukan untuk menegaskan tata cara kerja, standar keselamatan, dokumentasi harian, dan pola komunikasi dengan penghuni serta keluarga. Menurut narasumber, sistem ketenagakerjaan Jepang relatif suportif bagi pekerja asing, sehingga hambatan utama sering kali bukan pada perbedaan hukum, melainkan pada literasi bahasa kerja, ketelitian dokumentasi, dan keberanian menggunakan jalur pengaduan. Karena itu, disarankan penyegaran literasi hak pada tiga bulan pertama, penegasan titik kontak pengaduan, serta disiplin pencatatan waktu kerja agar rekonsiliasi lembur berbasis bukti. Jika terjadi masalah, alur penanganan dimulai dari klarifikasi internal di fasilitas, mediasi yang difasilitasi JICWELS, lalu eskalasi melalui kanal bantuan yang dikoordinasikan KP2MI dengan tujuan utama pemulihan hak secara cepat dan terdokumentasi.

### **Hasil Wawancara dengan Representasi LPK Jepang (LPK Serbaindo Salatiga)**

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak LPK, narasumber menjelaskan bahwa peran utama LPK dalam skema *G to G* Jepang dimulai dari proses awal pembinaan hingga calon PMI siap mengikuti seleksi yang difasilitasi KP2MI. Narasumber menyampaikan bahwa LPK bertugas memberikan pondasi kemampuan dasar yang wajib dimiliki setiap peserta, terutama dalam aspek bahasa Jepang dan pemahaman lingkungan kerja kaigo. Selain itu, LPK juga berperan membentuk sikap disiplin, kedewasaan, serta kesiapan mental peserta agar mampu menyesuaikan diri dengan standar budaya kerja Jepang yang dikenal ketat. Menurut narasumber, tahap ini sangat penting karena calon PMI seringkali belum memiliki gambaran utuh tentang tuntutan pekerjaan di fasilitas lansia.

Dalam penjelasannya, narasumber menegaskan bahwa seluruh program pelatihan harus mengikuti standar yang ditetapkan KP2MI. Standar tersebut mencakup pelatihan bahasa Jepang minimal hingga tingkat pemahaman setara N4–N3, materi dasar keperawatan kaigo seperti teknik mobilisasi, cara berkomunikasi dengan lansia, tata cara menjaga keselamatan pasien, serta pengenalan etika profesi di fasilitas perawatan Jepang. LPK juga memberikan orientasi awal mengenai budaya kerja, kedisiplinan, serta pembiasaan rutinitas harian yang mirip dengan kondisi kerja di Jepang. Menurut narasumber, KP2MI juga mewajibkan adanya sesi evaluasi berkala sehingga LPK harus menyusun modul pelatihan yang sistematis dan terukur.

Lebih lanjut, narasumber menjelaskan bahwa LPK berperan penting dalam memastikan setiap calon PMI memenuhi persyaratan kompetensi yang diminta oleh pihak Jepang. Untuk itu, LPK melakukan berbagai langkah, mulai dari menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan industri kaigo Jepang, melaksanakan simulasi ujian bahasa dan ujian wawancara, hingga mempersiapkan peserta melalui praktik kaigo dasar yang menyerupai situasi kerja nyata. Menurut narasumber, pihak Jepang sangat menekankan kemampuan komunikasi, etika kerja, dan kesiapan praktik, sehingga LPK harus memastikan peserta tidak hanya memahami teori tetapi juga mampu menunjukkan kemampuan tersebut secara konsisten. Dengan berbagai tahapan ini, LPK berusaha menjamin bahwa calon PMI yang direkomendasikan benar-benar sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan lembaga penerima di Jepang.

Setelah menjelaskan peran LPK dalam mempersiapkan calon PMI sebelum mengikuti seleksi *G to G*, narasumber kemudian memaparkan secara lebih rinci mengenai standar pelatihan bahasa Jepang yang diterapkan. Menurut narasumber, kurikulum bahasa yang digunakan mengacu pada pedoman KP2MI yang menetapkan bahwa peserta minimal harus mencapai kemampuan setara N4, dan idealnya dapat menuju N3 sebelum seleksi akhir. Narasumber menambahkan bahwa materi pembelajaran juga diperkaya dengan standar pengajaran yang berasal dari lembaga bahasa Jepang seperti JF Standard, terutama terkait pola kalimat dasar, kosakata kerja, serta ungkapan komunikasi yang digunakan dalam dunia kaigo. Dengan demikian, kurikulum bahasa tidak hanya ditujukan agar peserta lulus tes, tetapi juga agar mereka mampu berkomunikasi secara fungsional di lingkungan kerja di Jepang.

Dalam wawancara tersebut, narasumber juga menjelaskan bahwa proses evaluasi kemampuan bahasa dan kompetensi keperawatan dilakukan secara bertahap dan sistematis. LPK melakukan pre-test untuk memetakan kemampuan awal peserta, kemudian melaksanakan ujian mingguan dan evaluasi tengah program untuk memantau perkembangan peserta. Selain penilaian bahasa Jepang melalui tes tulisan, mendengar, dan percakapan, LPK juga mengadakan penilaian praktik kaigo seperti teknik mobilisasi dasar, prosedur kebersihan diri lansia, serta cara berkomunikasi dengan pengguna layanan. Narasumber menyampaikan bahwa peserta hanya dapat dinyatakan siap apabila sudah memenuhi standar nilai internal LPK dan menunjukkan sikap kerja yang konsisten, karena kedua aspek tersebut merupakan indikator yang juga sangat diperhatikan oleh pihak Jepang.

Lebih lanjut, narasumber mengungkapkan bahwa tantangan terbesar dalam penyelenggaraan pelatihan berasal dari keragaman kemampuan peserta serta tingginya intensitas materi yang harus dikuasai dalam waktu pelatihan yang relatif terbatas. Menurut narasumber, sebagian peserta membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami struktur bahasa Jepang yang berbeda dari bahasa Indonesia, sementara yang lain mengalami kesulitan dalam mengikuti materi keperawatan karena tidak memiliki latar belakang medis. Selain itu, tingkat kedisiplinan peserta juga bervariasi sehingga LPK perlu melakukan pengawasan tambahan agar peserta tetap mengikuti pola belajar yang teratur. Narasumber menegaskan bahwa untuk mengatasi tantangan ini, LPK sering kali menyediakan sesi remedial, pendampingan individual, dan tambahan praktik agar semua peserta mampu mencapai standar kompetensi yang dipersyaratkan sebelum mengikuti seleksi penempatan.

Setelah membahas aspek pelatihan bahasa dan kompetensi keperawatan, narasumber kemudian menjelaskan bahwa LPK juga memastikan calon PMI memahami hak-hak kerja dan ketentuan perlindungan hukum sebelum diberangkatkan ke Jepang. Menurut narasumber, LPK menyisipkan sesi khusus yang membahas isi kontrak kerja Jepang, termasuk struktur gaji, jam kerja dan lembur, cuti tahunan, jaminan sosial, serta prosedur ketika menghadapi masalah di tempat kerja. Narasumber menyampaikan bahwa materi ini disampaikan melalui penjelasan tertulis, diskusi kasus, hingga simulasi situasi yang mungkin dihadapi calon PMI, sehingga peserta tidak hanya mengetahui hak-haknya secara teori tetapi juga memahami cara menyampaikannya secara tepat dalam konteks budaya kerja Jepang.

Dalam wawancara yang sama, narasumber menegaskan bahwa materi mengenai UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memang dimasukkan ke dalam kurikulum pelatihan. Menurut narasumber, LPK menyampaikan pokok-pokok penting dalam undang-undang tersebut, seperti hak atas pelindungan administratif, pendampingan hukum, layanan pengaduan, dan fasilitas bantuan dari perwakilan RI di Jepang. Penyampaian materi dilakukan melalui kelas tatap muka, modul ringkas yang memuat pasal-pasal utama, serta sesi tanya jawab agar peserta dapat mengaitkan ketentuan hukum dengan situasi kerja mereka nantinya. Narasumber menjelaskan bahwa pemahaman terhadap undang-undang ini penting agar peserta tidak mudah panik atau bingung apabila menghadapi persoalan terkait pekerjaan.

Selanjutnya, narasumber juga mengungkapkan bahwa masih ada beberapa bagian dari hak-hak pekerja yang sering belum dipahami oleh sebagian calon PMI sebelum keberangkatan. Narasumber menyebutkan bahwa banyak peserta masih bingung mengenai perhitungan lembur dan batasan jam kerja, karena sistem kerja di Jepang berbeda dengan di Indonesia. Selain itu, prosedur penggunaan cuti dan ketentuan jaminan sosial Jepang seperti iuran, manfaat, serta mekanisme klaim sering kali memerlukan penjelasan tambahan. Narasumber juga menyoroti bahwa sebagian calon PMI belum terbiasa membaca kontrak secara mendetail, sehingga LPK biasanya memberikan penekanan ulang pada klausul penting, seperti mekanisme penyelesaian sengketa dan kewajiban melapor jika terjadi pelanggaran. Dengan pemahaman yang lebih lengkap, diharapkan calon PMI dapat bekerja dengan lebih aman dan percaya diri selama berada di Jepang.

Setelah menjelaskan pemahaman hak pekerja dan pelindungan hukum, narasumber kemudian memaparkan bagaimana koordinasi antara LPK dan KP2MI dilakukan selama proses persiapan calon PMI. Menurut narasumber, koordinasi formal biasanya dilakukan melalui laporan berkala terkait progres pelatihan, penyampaian data peserta, serta verifikasi kelayakan administrasi sebelum calon PMI didaftarkan ke tahap seleksi. Narasumber menjelaskan bahwa LPK harus mengikuti format pelaporan yang sudah ditetapkan KP2MI, termasuk jadwal pelatihan, rekapan absensi, hasil evaluasi, dan capaian kompetensi peserta. Selain itu, narasumber juga menyampaikan bahwa koordinasi dilakukan melalui rapat sinkronisasi, baik secara daring maupun tatap muka, terutama menjelang pembukaan seleksi atau ketika ada pembaruan kebijakan dari KP2MI.

Dalam wawancara, narasumber juga mengonfirmasi bahwa memang terdapat komunikasi langsung dengan lembaga Jepang seperti JICWELS, meskipun sifatnya tidak sesering koordinasi dengan KP2MI. Narasumber menjelaskan bahwa komunikasi dengan JICWELS lebih banyak terkait penyelarasan standar kompetensi kaigo, informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja, serta pemahaman mengenai perubahan standar industri perawatan lansia di Jepang. Menurut narasumber, komunikasi ini biasanya dilakukan melalui forum resmi, sesi penjelasan dari JICWELS, atau saat perwakilan lembaga Jepang melakukan kunjungan dan monitoring ke Indonesia. LPK memanfaatkan kesempatan tersebut untuk memastikan kurikulum pelatihan tetap relevan dengan kebutuhan institusi penerima di Jepang.

Selanjutnya, narasumber menyampaikan bahwa ada beberapa aspek dalam koordinasi dengan KP2MI yang menurut LPK masih perlu diperkuat untuk mendukung peningkatan kualitas pelindungan bagi calon PMI. Narasumber menyoroti bahwa kecepatan penyampaian informasi, terutama terkait perubahan kebijakan teknis atau jadwal seleksi, sering kali menjadi tantangan karena berdampak langsung pada penyesuaian kurikulum dan waktu pelatihan. Selain itu, narasumber melihat perlunya penguatan mekanisme umpan balik dua arah, terutama mengenai hasil evaluasi kinerja PMI setelah ditempatkan di Jepang, agar LPK dapat memperbaiki materi pelatihan secara lebih tepat sasaran. Menurut narasumber, peningkatan integrasi sistem informasi antara LPK dan KP2MI juga akan sangat membantu dalam memastikan setiap peserta terpantau dengan baik mulai dari pelatihan hingga penempatan.

Setelah membahas koordinasi antara LPK, KP2MI, dan lembaga Jepang, narasumber kemudian menjelaskan berbagai kendala yang sering muncul dalam proses pelatihan dan pembekalan calon PMI kaigo. Menurut narasumber, tantangan terbesar biasanya berkaitan dengan perbedaan kemampuan dasar peserta, terutama dalam mempelajari bahasa Jepang yang membutuhkan konsistensi dan fokus tinggi. Selain itu, narasumber menyampaikan bahwa tidak semua peserta memiliki kesiapan mental dan fisik untuk mengikuti ritme pelatihan yang padat, sehingga LPK harus menambah sesi pendampingan bagi peserta tertentu. Kendala lainnya berasal dari fasilitas pelatihan yang terkadang belum sepenuhnya memenuhi standar praktik kaigo Jepang, sehingga instruktur perlu melakukan improvisasi untuk memastikan peserta tetap memahami konsep dan prosedur keperawatan yang benar.

Dalam wawancara tersebut, narasumber juga memaparkan bagaimana LPK menilai efektivitas pelatihan setelah PMI ditempatkan di Jepang. Menurut narasumber, evaluasi dilakukan melalui komunikasi dengan alumni yang sudah bekerja di fasilitas kaigo, serta umpan balik yang disampaikan oleh lembaga penerima atau supervisor di tempat kerja. LPK mengamati apakah alumni mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, menjalankan prosedur dengan benar, dan menunjukkan kemampuan komunikasi yang memadai dalam bahasa Jepang. Narasumber menjelaskan bahwa hasil evaluasi ini sangat membantu LPK dalam menilai apakah kurikulum pelatihan sudah tepat, atau apakah perlu dilakukan penyesuaian pada materi bahasa, praktik keperawatan, maupun pembekalan mental dan budaya kerja.

Selanjutnya, narasumber menyampaikan beberapa rekomendasi yang dianggap paling mendesak untuk meningkatkan kualitas perlindungan PMI melalui program *G to G* ke depan. Narasumber menekankan pentingnya memperkuat integrasi informasi antara LPK dan KP2MI, agar proses pemantauan dan tindak lanjut terhadap peserta lebih terstruktur sejak masa pelatihan hingga penempatan. Lembaga Jepang, menurut narasumber, juga perlu lebih sering menyampaikan pembaruan terkait standar kompetensi dan kebutuhan industri, sehingga LPK dapat menyesuaikan kurikulum lebih cepat. Selain itu, narasumber merekomendasikan adanya peningkatan dukungan fasilitas pelatihan, terutama sarana praktik kaigo yang lebih mendekati kondisi nyata di Jepang. Dengan dukungan tersebut, narasumber berharap pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis peserta, tetapi juga memberikan perlindungan yang lebih menyeluruh bagi PMI ketika memasuki dunia kerja internasional.

### **Hasil Wawancara dengan KP2MI**

Berdasarkan hasil wawancara, pejabat KP2MI menjelaskan bahwa mandat perlindungan PMI pada skema *G to G* Jepang berlandaskan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Regulasi tersebut menetapkan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan menyeluruh sebelum, selama, dan setelah PMI bekerja, serta menugaskan badan pelaksana untuk memastikan pemenuhan hak dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Penjelasan itu kemudian mereka hubungkan dengan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 yang mengubah BNP2TKI menjadi BP2MI. Transformasi ini memberikan landasan operasional yang lebih kuat bagi pelaksanaan fungsi perizinan perekrutan, verifikasi dokumen, penempatan berbasis perjanjian antarpemerintah, pengawasan jaminan sosial, serta reintegrasi setelah purna penempatan.

Kemudian, terkait pertanyaan mengenai skema kaigo di Jepang, KP2MI menjelaskan bahwa seluruh proses berada dalam kerangka kerja sama Indonesia–Jepang melalui IJEPA. JICWELS bertindak sebagai lembaga penerima resmi di Jepang sehingga standarisasi kontrak, mekanisme seleksi, dan pengawasan masa kerja dapat dikendalikan oleh kedua negara. Narasumber menegaskan bahwa desain EPA sejak awal memang bertujuan mengurangi kerentanan pekerja dengan menempatkan negara sebagai pengendali utama kanal

penempatan, meskipun tantangan adaptasi budaya dan potensi diskriminasi tetap muncul dalam praktik, sebagaimana juga dicatat dalam beberapa kajian akademik.

Pihak KP2MI kemudian menjelaskan kepada Penulis mengenai implementasi perlindungan sepanjang 2020 hingga 2024. Mereka memaparkan bahwa pendaftaran dilakukan melalui SISKOP2MI, diikuti seleksi administratif, tes psikologi, pencocokan dengan pemberi kerja di Jepang, pelatihan bahasa Jepang selama kurang lebih enam bulan, dan orientasi pra-pemberangkatan. Besarnya skala layanan, termasuk penempatan hingga ratusan ribu PMI pada tahun 2023, menurut mereka menuntut penguatan verifikasi, pengawasan, dan respons terhadap pengaduan. Pada sisi Jepang, JICWELS tetap berfungsi sebagai penerima tunggal kandidat EPA sehingga standardisasi praktik kerja dan penempatan dapat dipertahankan lintas fasilitas kaigo. Narasumber juga menekankan bahwa kualitas seleksi, intensitas pembelajaran bahasa, kejelasan beban kerja, dan dukungan adaptasi budaya menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan perlindungan.

Penulis kemudian menanyakan perkembangan kelembagaan terkait perubahan regulasi terbaru. Narasumber menjelaskan bahwa Peraturan Presiden Nomor 166 Tahun 2024 kembali menegaskan posisi BP2MI sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang berada di bawah Menteri Pelindungan PMI, yang kini dikenal sebagai KP2MI. Menurut mereka, transformasi ini bertujuan memperkuat tata kelola dan efektivitas perlindungan tanpa menghapus fungsi inti yang sudah berjalan. Mereka juga menerangkan bahwa pembahasan revisi UU 18/2017 di DPR diarahkan untuk menyesuaikan mandat, struktur, dan SOP setelah transformasi kelembagaan tersebut, mengingat ada sejumlah risiko disharmoni regulasi jika perubahan hanya bertumpu pada peraturan presiden.

Dalam pembahasan mengenai transparansi informasi, narasumber menyatakan bahwa seluruh isi kontrak dan ketentuan hak PMI disampaikan secara lengkap melalui orientasi pra-pemberangkatan. Hal ini dianggap wajib berdasarkan prinsip transparansi dalam UU 18/2017. Untuk persyaratan kompetensi, mereka menjelaskan bahwa KP2MI bekerja sama dengan berbagai lembaga pelatihan kerja di Indonesia serta pihak Jepang. Kemampuan bahasa setara N5 menjadi standar awal yang disyaratkan. Kemudian, terkait dengan tantangan dalam proses administrasi dan seleksi, pejabat KP2MI mengakui adanya kendala seperti dokumen yang tidak lengkap, syarat pengalaman kerja yang beragam, pemeriksaan kesehatan berlapis, dan akses pelatihan yang terbatas bagi peserta dari wilayah tertentu. Untuk mengatasi hal tersebut, KP2MI memperluas lokasi seleksi dan memanfaatkan pelatihan daring selama masa pembatasan mobilitas. Narasumber juga menjelaskan bahwa penetapan komponen biaya serta batas biaya penempatan diterapkan untuk memberikan kepastian dan menghindari beban finansial berlebih bagi calon pekerja.

Pada bagian pengawasan masa penempatan, narasumber menyampaikan bahwa pemantauan dilakukan melalui pengecekan kepatuhan kontrak, penanganan pengaduan, serta jejaring lembaga mitra di Jepang. Mereka mengakui bahwa koordinasi antaraktor sering menjadi faktor penentu apakah respons terhadap pelanggaran dapat berjalan cepat atau terlambat. Dalam pengalaman mereka, persoalan seperti hambatan komunikasi, tantangan adaptasi budaya, dan ketidaksesuaian beban kerja dengan kontrak merupakan isu yang paling sering muncul, sebagaimana juga dipotret dalam berbagai studi lapangan. Ketika membahas penyelesaian kasus, KP2MI menjelaskan bahwa proses biasanya dimulai dengan mediasi antara pekerja dan pemberi kerja, kemudian jika diperlukan dilanjutkan dengan dukungan dari perwakilan Indonesia di Jepang. Literatur IJEPA dan SSW yang Penulis rujuk juga memperlihatkan bahwa efektivitas intervensi sangat bergantung pada koordinasi bilateral dan diplomasi fungsional perwakilan Indonesia. Narasumber membenarkan bahwa kendala informasi dan bahasa sering menghambat penyelesaian sengketa.

Dalam membahas pelanggaran kontrak seperti kelebihan jam kerja atau hak sosial yang tidak dipenuhi, mereka menekankan pentingnya kanal pengaduan yang mudah, verifikasi cepat, dan rujukan yang jelas kepada mekanisme penegakan di Jepang. Menurut KP2MI,

banyak PMI tidak melapor karena keterbatasan literasi hak atau kendala bahasa. Pendampingan komunitas dan peningkatan literasi dianggap sebagai strategi yang perlu diperluas. Kemudian, ketika Penulis menanyakan hubungan kerja sama dengan JICWELS, narasumber menggambarkan hubungan tersebut sebagai bagian penting dari harmonisasi standar. KP2MI dan JICWELS bekerja sama dalam sinkronisasi persyaratan kerja, verifikasi dokumen, serta pemantauan awal setelah penempatan. Kajian empiris menunjukkan bahwa peran JICWELS sebagai penyaring risiko sangat krusial, namun peningkatan transparansi lowongan, konsistensi standar kompetensi, dan dukungan adaptasi budaya masih dibutuhkan.

Dalam wawancara, narasumber menjelaskan kepada Penulis bahwa isu perbedaan standar hukum antara Indonesia dan Jepang relatif tidak menimbulkan persoalan dalam konteks penempatan *G to G*, khususnya untuk sektor kaigo. Mereka menegaskan bahwa sistem perlindungan ketenagakerjaan bagi warga asing di Jepang dinilai cukup baik dan suportif, terutama terkait kejelasan hak pekerja, akses terhadap mekanisme pengaduan, serta prosedur penyelesaian sengketa yang dapat dimanfaatkan oleh PMI apabila muncul permasalahan di tempat kerja. Menurut narasumber, kepastian hukum dan struktur regulasi Jepang justru menjadi faktor yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman bagi PMI, sehingga perbedaan interpretasi hukum bukan merupakan tantangan utama dalam implementasi perlindungan. Dalam perspektif mereka, penguatan yang lebih diperlukan berada pada aspek kesiapan komunikasi, literasi hak, dan akses pendampingan bagi PMI agar mereka mampu memanfaatkan sistem perlindungan yang sebenarnya sudah tersedia dengan baik di Jepang.

Pada bagian evaluasi purna penempatan, pejabat KP2MI menjelaskan bahwa proses evaluasi mencakup verifikasi hak finansial, tunjangan, dan klaim jaminan sosial. Tahapan ini dilakukan dengan memadukan kanal pengaduan, audit kontrak, serta verifikasi bersama pihak Jepang. Mereka menyebut bahwa fase ini sering menyisakan tantangan karena literasi pekerja yang belum merata dan koordinasi lintas lembaga yang tidak selalu berjalan optimal. Dalam konteks kaigo, rekonsiliasi jam kerja dan lembur menjadi bagian penting karena sering ditemukan perbedaan antara klausul kontrak dan praktik lapangan. Pada akhir wawancara, narasumber memaparkan pendekatan reintegrasi yang sedang dikembangkan. Menurut mereka, reintegrasi ideal mencakup dukungan ekonomi, pelatihan keterampilan, akses pasar kerja domestik, konseling, serta jejaring alumni. Untuk sektor kaigo, peningkatan kemampuan bahasa dan pengakuan kompetensi dari Jepang menjadi faktor penting agar pengalaman kerja dapat diubah menjadi peluang karier berkelanjutan di Indonesia. Pejabat KP2MI menutup diskusi dengan menegaskan arah penguatan ke depan, terutama melalui pengembangan arsitektur data dan kanal pengaduan satu pintu, peningkatan transparansi informasi dalam kontrak dan job matching, serta penguatan kapasitas pendampingan bagi PMI. Menurut mereka, penguatan pada titik-titik ini akan membantu menutup celah perlindungan dan memastikan bahwa manfaat sosial dan ekonomi dari pengalaman kerja di Jepang dapat dirasakan oleh PMI dan keluarganya secara lebih optimal.

Berdasarkan dua wawancara yang Penulis lakukan kepada LPK Jepang dan KP2MI, terbentuk gambaran ekosistem perlindungan PMI kaigo yang saling bertaut antara hulu persiapan kompetensi dan hilir tata kelola penempatan. Dari sisi hulu, LPK tampil sebagai aktor pendukung yang strategis dalam memastikan kesiapan awal calon PMI melalui pelatihan bahasa, pembekalan kompetensi dasar kaigo, dan edukasi hak hak pekerja. Fondasi ini terbukti berpengaruh langsung terhadap kualitas adaptasi di Jepang, termasuk kepercayaan diri, kemampuan memahami instruksi kerja, serta kesiapan menghadapi dinamika shift dan interaksi lintas budaya. Dari sisi hilir, KP2MI menegaskan bahwa kerangka mandat perlindungan telah tersedia kuat, proses operasional telah terstandar melalui pendaftaran SISKOP2MI, seleksi, matching, pembekalan pra pemberangkatan, serta mekanisme pengawasan dan pengaduan selama masa kerja. Narasumber KP2MI juga menyampaikan bahwa sistem perlindungan ketenagakerjaan di Jepang relatif suportif bagi pekerja asing,

sehingga tidak ditemukan persoalan berarti akibat perbedaan standar hukum dalam skema *G to G*, asalkan pekerja mampu mengakses kanal informasi dan bantuan yang tersedia.

Temuan di tingkat pelaksana pelatihan memperlihatkan bahwa efektivitas peran LPK masih dipengaruhi disparitas kemampuan peserta, keterbatasan fasilitas praktik, dan laju perubahan kebutuhan industri Jepang yang tidak selalu cepat terkomunikasikan hingga kelas. Sementara itu, wawancara dengan KP2MI menunjukkan bahwa arsitektur tata kelola penempatan, termasuk standardisasi kontrak, verifikasi dokumen, dan koordinasi dengan JICWELS sudah berjalan. Namun, keberhasilan di lapangan sangat ditentukan oleh kesiapan komunikasi dan literasi hak para pekerja. Pada titik ini, temuannya saling menguatkan: LPK membutuhkan arus informasi kebijakan dan standar teknis yang mutakhir agar kurikulum tetap relevan; KP2MI membutuhkan input balik dari LPK tentang profil kesenjangan kompetensi dan kendala belajar peserta agar kebijakan persiapan dan pembekalan bisa lebih presisi.

Dari analisis Penulis, tantangan paling mendasar tidak semata terletak pada kualitas pelatihan teknis di kelas, melainkan pada konsistensi koordinasi lintas aktor. Hambatan informasi, ketidaksinkronan pembaruan standar, dan belum kuatnya sistem umpan balik terstruktur membuat LPK cenderung beradaptasi secara reaktif terhadap perubahan kebutuhan fasilitas kaigo, padahal KP2MI telah memiliki kanal dan prosedur yang bisa menopang standardisasi bila aliran datanya tersambung secara real time. Di Jepang, lingkungan regulasi yang suportif akan lebih optimal dimanfaatkan apabila calon PMI datang dengan literasi bahasa dan pemahaman hak yang memadai; aspek ini kembali menempatkan LPK sebagai garda terdepan untuk mengaktifkan perlindungan yang sudah tersedia di tingkat sistem.

Berdasarkan kedua wawancara, Penulis menyimpulkan tiga kebutuhan penguatan yang saling melengkapi. Pertama, integrasi sistem informasi hulu hilir antara LPK dan KP2MI agar pembaruan kebijakan, standar kompetensi, dan sinyal kebutuhan industri Jepang dapat mengalir cepat ke ruang pelatihan, sekaligus menghadirkan umpan balik berkala dari LPK tentang progres kesiapan peserta. Kedua, penyelarasan kurikulum berbasis kebutuhan aktual fasilitas kaigo menekankan praktik bahasa fungsional kerja, simulasi beban kerja dan etos kaigo, serta modul literasi hak dan kanal pengaduan sehingga kompetensi yang dipersiapkan di Indonesia tidak menyisakan celah saat diuji di lapangan. Ketiga, peningkatan kualitas sarana praktik dan pendampingan belajar, termasuk mentoring bahasa berkelanjutan hingga menjelang keberangkatan, agar ketahanan adaptif PMI terbentuk bukan hanya di aspek teknis keperawatan dasar, melainkan juga pada keterampilan komunikasi dan manajemen emosi yang dibutuhkan dalam konteks kerja kaigo.

Dengan demikian, kualitas perlindungan PMI kaigo tidak hanya ditentukan oleh kokohnya regulasi formal dan prosedur penempatan, tetapi juga oleh kesiapan ekosistem pelatihan yang terhubung rapat dengan tata kelola KP2MI. Ketika arus data kebijakan dan kebutuhan industri tercermin cepat di kurikulum LPK, ketika literasi hak dan bahasa dipupuk secara konsisten sejak tahap awal, serta ketika mekanisme umpan balik berjalan dua arah antara pelaksana pelatihan dan regulator penempatan, maka perlindungan yang suportif di Jepang akan benar benar dapat diakses dan dimanfaatkan oleh PMI secara nyata. Integrasi semacam itu menjembatani celah antara kompetensi yang dipersiapkan di Indonesia dan tuntutan kerja harian di unit kaigo, sekaligus memperkuat perlindungan dari pra sampai purna penempatan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi PMI sektor kaigo dalam skema *G to G* bekerja melalui sistem berlapis yang saling melengkapi. Undang Undang No. 18 Tahun 2017 menyediakan fondasi perlindungan mulai dari pra penempatan hingga purna penempatan. Ketentuan bilateral dalam IJEPA kemudian mengoperasionalkan prinsip

tersebut melalui standar teknis mengenai kualifikasi, kontrak, dan proses seleksi yang disepakati kedua negara. Di tingkat negara penerima, regulasi ketenagakerjaan Jepang memberikan lapisan perlindungan tambahan melalui aturan upah, jam kerja, keselamatan, serta jaminan sosial yang berlaku bagi seluruh pekerja asing.

Dalam struktur tersebut, KP2MI menempati posisi sentral sebagai pelaksana perlindungan. Wawancara dengan KP2MI menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan sangat dipengaruhi konsistensi implementasi SOP, akurasi penyampaian informasi kontrak, kesiapan kompetensi bahasa dan keterampilan awal PMI, serta respons cepat terhadap aduan. Narasumber juga menegaskan bahwa sistem ketenagakerjaan di Jepang relatif suportif bagi pekerja asing sehingga tantangan utama bukan terletak pada perbedaan standar hukum, melainkan pada kemampuan PMI memanfaatkan sistem perlindungan yang tersedia.

Temuan dari wawancara dengan LPK memperkuat kesimpulan tersebut. LPK menjadi aktor hulu yang memastikan kesiapan dasar calon PMI melalui pelatihan bahasa, kompetensi kaigo, dan pemahaman hak hak pekerja. Namun, efektivitas pelatihan masih dipengaruhi variasi kemampuan peserta, intensitas materi, dan fasilitas yang belum merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan perlindungan tidak hanya bergantung pada kekokohan regulasi, tetapi juga kesiapan aktor pelaksana di tahap persiapan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan PMI kaigo akan efektif apabila ketiga lapisan regulasi bekerja selaras dan KP2MI menjalankan fungsi pembinaan, pengawasan, dan koordinasi secara konsisten. Harmonisasi informasi antara KP2MI, LPK, dan mitra Jepang menjadi faktor penentu agar kompetensi yang dipersiapkan di Indonesia benar benar sesuai dengan tuntutan kerja di Jepang serta sistem perlindungan yang tersedia di negara tujuan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh PMI.

## Saran

Peningkatan efektivitas perlindungan PMI sektor kaigo dalam skema Government to Government perlu dimulai dari harmonisasi arsitektur kelembagaan yang mengikat KP2MI, pengaturan operasional IJEPA, dan LPK dalam satu kerangka kerja yang konsisten serta dapat diaudit. KP2MI diharapkan dapat memprakarsai penyusunan lampiran operasional IJEPA yang merinci parameter kontrak secara terukur, mencakup beban kerja per shift, rasio caregiver terhadap penerima layanan, formula lembur, standar keselamatan pasien, beserta tenggat dan jenjang eskalasi penyelesaian sengketa. Pembaruan tersebut dapat diturunkan ke dalam SOP lintas-unit KP2MI dan protokol koordinasi dengan perwakilan RI serta pemerintah daerah sehingga mandat perlindungan dari prapenempatan hingga purna penempatan berjalan seragam, tidak bergantung pada interpretasi ad hoc, dan memiliki konsekuensi kepatuhan yang tegas bagi seluruh pemangku kepentingan.

Kemudian, penguatan tata kelola data juga sangat diperlukan untuk mengatasi fragmentasi informasi yang selama ini menghambat pengambilan keputusan berbasis bukti. Berdasarkan fakta di lapangan, terdapat suatu urgensi dibangunnya pangkalan data terintegrasi yang memuat profil kompetensi, hasil uji bahasa beserta tanggal validitas, jejak pelatihan dan asesmen LPK, rincian kontrak dan addendum, lokasi serta perubahan penempatan, serta riwayat pengaduan dan tindak lanjut pada tingkat individu. Akses ke database dapat dibagi berbasis peran: KP2MI sebagai pengendali mutu dan kurator data, LPK sebagai pengunggah data pelatihan, mitra Jepang sebagai pemasok pembaruan pelaksanaan kontrak dan kondisi kerja. Integrasi ini akan menghasilkan verifikasi kontrak sebelum keberangkatan, pemantauan substantif selama masa penempatan, dan rekonsiliasi hak finansial serta jaminan sosial pada fase purna penempatan. Keberadaan pangkalan data ini sekaligus menjadi dasar penetapan indikator kinerja yang transparan, seperti waktu tanggap aduan dan tingkat pemulihan hak, sehingga akuntabilitas perlindungan terukur dan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Penyelarasan siklus kompetensi dan pendampingan perlu diarahkan pada kebutuhan nyata unit kaigo. Standar kesiapan perlu memadukan target kemampuan bahasa minimal N4 dengan lintasan peningkatan menuju N3, materi komunikasi kerja yang relevan, terminologi klinis, serta simulasi kasus yang mencerminkan beban kerja aktual. LPK diharapkan diperkuat melalui kurikulum berbasis kompetensi yang diperbarui secara periodik menggunakan umpan balik alumni dan penilaian pemberi kerja, disertai fasilitas praktik yang mereplikasi situasi kerja riil. Pada tahap pra keberangkatan, orientasi perlu mencakup literasi kontrak, hak ketenagakerjaan di Jepang, jaminan sosial, serta prosedur klaim yang spesifik pada fasilitas tujuan. Selama tiga hingga enam bulan pertama penempatan, pendampingan regional dengan target kinerja terukur diharapkan menjembatani adaptasi bahasa, budaya kerja, dan protokol keselamatan. Rangkaian tersebut perlu ditutup dengan layanan reintegrasi yang terdokumentasi dalam registri, berupa verifikasi hak akhir, pengakuan kompetensi dalam skema sertifikasi nasional, serta intermediasi kerja domestik. Dengan desain seperti ini, rekomendasi diharapkan berujung pada alur yang utuh dari kontrak hingga reintegrasi, mengoreksi ketidakselarasan antaraktor, dan mengarahkan perlindungan PMI kaigo pada kinerja yang efektif, akuntabel, serta berorientasi pada pemulihan dan pemajuan hak pekerja.

## REFERENSI

- Aminah, S., Wardoyo, S., & Pangastoeti, S. (2018). Pengiriman tenaga perawat dan careworker Indonesia ke Jepang dalam kerangka *Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement* (IJ-EPA). *Bakti Budaya*, 1(1), 92. <https://doi.org/10.22146/bb.37933>
- Avivi, Y., & Siagian, M. (2020). Kepentingan Indonesia dalam kerja sama bilateral dengan Jepang studi kasus: *Indonesia–Japan Economic Partnership Agreement* (IJEPA). *Paradigma POLISTAAT: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1), 49–61. <https://doi.org/10.23969/paradigmapolistaat.v3i1.2967>
- Badan Pusat Statistik. (2024b). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2024*. Berita Statistik Indonesia, 05(28). [http://www.bps.go.id/brs\\_file/tenaker-15mei07.pdf](http://www.bps.go.id/brs_file/tenaker-15mei07.pdf)
- Badan Pusat Statistik. (2024c). *Statistik Indonesia 2024*. <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- e-Stat. (2024). *Population estimates*. e-Stat Statistics of Japan. <https://www.e-stat.go.jp/en/statistics/00200524>
- FTA Center. (2008). *IJ-EPA*. Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. <https://ftacenter.kemendag.go.id/ijepa>
- Human Rights Working Group, & Migrant CARE. (2021). *Analisis perlindungan PMI sektor domestik dan perawatan*. HRWG & Migrant CARE.
- Japan International Cooperation Agency. (2023). *JICA annual report 2023*. [https://www.jica.go.jp/english/about/disc/report/2023/\\_icsFiles/afieldfile/2023/12/15/2023\\_all.pdf](https://www.jica.go.jp/english/about/disc/report/2023/_icsFiles/afieldfile/2023/12/15/2023_all.pdf)
- Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2020). *KP2MI dan JICWELS lanjutkan kerja sama penempatan pekerja migran ke Jepang*. <https://KP2MI.go.id/berita-detail/KP2MI-danjicwels-lanjutkan-kerja-sama-penempatan-pekerja-migran-ke-jepang>
- Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2021). *Pengumuman informasi frequently asked question (FAQ) terkait program G to G Jepang*. <https://www.KP2MI.go.id/gtogdetail/jepang/pengumuman-informasi-frequently-asked-quesion-faq-terkaitprogram-g-to-g-jepang>
- Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2023). *Statistik penanganan kasus PMI berdasarkan sektor*. KP2MI.

- Mutiawanthi. (2018). Tantangan “role”/peran yang dihadapi oleh mantan perawat IJ-EPA setelah kembali ke Indonesia. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 4(2), 104. <https://doi.org/10.36722/sh.v4i2.265>
- Numbeo. (2025). *Cost of living in Tokyo*. Retrieved February 19, 2025, from <https://www.numbeo.com/cost-of-living/in/Tokyo>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Nursapiah. (2020). *Penelitian kualitatif* (H. Sazali, Ed.). Wal Ashri Publishing.
- Salam, S. N., & Hidayah, N. (2025). *Perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja migran Indonesia yang overstay di Jepang*. Rajawali Pers.
- Serikat Buruh Migran Indonesia. (2020). *Laporan investigasi pengaduan PMI 2019–2020*. SBMI.
- Shahrbanou Tadjbakhsh, & Chenoy, A. M. (2007). *Human security: Concepts and implications*. Routledge.
- Statistics of Japan. (2024). *Population estimates*. [https://www.estat.go.jp/en/statsearch/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20230&month=0&tclass1=000001011679&result\\_back=1&cycle\\_facet=cycle&tclass2val=0&metadata=1&data=1](https://www.estat.go.jp/en/statsearch/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20230&month=0&tclass1=000001011679&result_back=1&cycle_facet=cycle&tclass2val=0&metadata=1&data=1)
- Tombalisa, N. F., Fathurahmi, E., & Wirawan, R. (2022). Kerjasama Jepang dan Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam program Tokutei Ginou tahun 2019. *Interdependence Journal of International Studies*, 3(2), 76–81. <https://doi.org/10.54144/ijis.v3i2.56>
- Smith, T. (2018). The case of dependency theory. *The State and Development in the Third World*, 31(2), 25–66. <https://doi.org/10.2307/j.ctt7zv88r.4>
- United Nations Development Programme. (1994). *Human development report 1994*. Oxford University Press.
- Yani, A. L. (2022). How to be caregiver/care worker (kaigo) in Japan. TOKHIMO. <https://www.tokhimo.com/post/how-to-be-caregiver-care-worker-kaigo-in-japan>