

## **DAMPAK *JOB MATCHING* PADA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DALAM PROGRAM *TOKUTEI GINOU* BIDANG *KAIGO* KE JEPANG**

Mafaza Eka Emilia<sup>1)</sup>, Indun Roosiani<sup>2)</sup>, Metty Suwandany<sup>3)</sup>

Universitas Darma Persada<sup>1)</sup>

\*)Surel Korespondensi: [irroosiani6@gmail.com](mailto:irroosiani6@gmail.com)

Kronologi naskah

Diterima: 21 Mei 2025; Direvisi: 1 Juni 2025; Disetujui: 27 Juni 2025

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak sistem *job matching* terhadap penempatan dan adaptasi Pekerja Migran Indonesia dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* di Jepang. Di latarbelakangi oleh *aging population* di Jepang dan krisis tenaga kerja di bidang *kaigo*, penelitian ini mengidentifikasi kendala serta menganalisis keterbatasan bahasa dan keterampilan yang memengaruhi adaptasi dan kinerja Pekerja Migran Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif melalui studi pustaka, observasi daring grup WhatsApp *kaigo*, analisis dokumen, dan data kuesioner dari 25 responden yang terbagi menjadi jalur mandiri (9 responden) dan jalur Lembaga Pelatihan Kerja (16 responden). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *job matching* menghadapi tantangan terkait informasi yang akurat, kemampuan bahasa, keterampilan spesifik, dan preferensi penempatan. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa Pekerja Migran Indonesia jalur mandiri meskipun proaktif melalui *job matching* dan media social, mengalami kesulitan dalam adaptasi budaya dan komunikasi. Sementara itu, Pekerja Migran Indonesia jalur Lembaga Pelatihan Kerja menilai mekanisme visa cukup mudah, namun menghadapi kendala *benefit* dan jenis pekerjaan. Kendala ini memengaruhi komunikasi, adaptasi budaya, dan sosial Pekerja Migran Indonesia. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan pelatihan bahasa dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan di lapangan, penyedia informasi yang transparan mengenai lowongan kerja melalui IPKOL dan P3MI, penguatan koordinasi antara Lembaga Pelatihan Kerja dan pihak terkait, serta evaluasi berkala terhadap sistem *job matching*.

**Kata kunci:** *Job matching*, pekerja migran Indonesia, *tokutei ginou*, *kaigo*

**ABSTRACT:** This study aims to analyze the impact of the job matching system on the placement and adaptation of Indonesia migrant workers in the *Tokutei Ginou* program in the caregiving (*kaigo*) sector in Japan. Against the backdrop of Japan's aging population and labor shortage in the caregiving sector, this research identifies challenges and examines language and skill limitation affecting the adaptation and performance of Indonesia migrant workers. A qualitative research method was employed, including literature review, online observations in caregiving-related WhatsApp groups, document analysis, and questionnaire data from 25 respondents, divided into independent applicants (9 respondents) and vocational training institution applicants (16 respondents). The study results indicate that that job matching system faces challenges related to accurate information, language proficiency, specific skills, and placement preferences. Further analysis reveals that although independent applicants actively utilize job matching programs and social media, they experience difficulties in cultural adaptation and communication. Meanwhile, vocational training institution applicants find the visa process relatively easy but face challenges regarding benefits and job types. These obstacles affect the communication, cultural adaptation, and social integration of Indonesian migrant workers. This study highlights the importance of enhancing language and skill training relevant to workplace needs, providing transparent job vacancy information through IPKOL and P3MI, strengthening coordination between vocational training institutions and relevant stakeholders, and conducting periodic evaluations of the job matching system.

**Kata kunci:** Job matching, Indonesia migrant workers, *tokutei goinou*, *kaigo*.

## PENDAHULUAN

Globalisasi telah mengubah peta ekonomi dunia dengan menciptakan jaringan perdagangan dan industri yang saling terhubung, menghilangkan batas geografis tradisional, dan menghasilkan pasar tenaga kerja yang terintegrasi secara internasional. Menurut Castles dan Miller (2017: 9-10), mobilitas tenaga kerja antar negara kini menjadi komponen penting dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja global, terutama di negara-negara yang mengalami kesenjangan demografis. Pergerakan tenaga kerja ini dipengaruhi oleh faktor ekonomi, kemajuan teknologi, dan perubahan demografis, sehingga menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi negara-negara dalam mengelola migrasi tenaga kerja. Keseimbangan antara memenuhi kebutuhan pasar kerja dan melindungi hak-hak pekerja migran menjadi isu utama dalam pengelolaan global.

Jepang, sebagai kekuatan ekonomi maju, menghadapi tantangan serius akibat *aging population* yang meningkat dan rendahnya tingkat kelahiran. Data dari ESCAP 2022 menunjukkan bahwa lebih dari 37 juta penduduk Jepang berusia 65 tahun ke atas, mencapai 30,1% pada tahun 2023 (Eryano et al., 2023: 29–30). Fenomena ini berdampak signifikan pada lima aspek pembangunan: tekanan pada sektor ekonomi akibat berkurangnya tenaga kerja produktif, degradasi kapasitas industri, peningkatan investasi dalam teknologi otomatisasi, keterbatasan mobilitas tenaga kerja domestik, dan ketidakseimbangan antara permintaan dan ketersediaan pekerja produktif (Widiyarsari et al., 2023: 117). Sholihin (2022) menegaskan bahwa kondisi ini menyebabkan penurunan investasi dan produktivitas nasional, yang berdampak pada perlambatan pertumbuhan ekonomi. Hal ini membuka peluang bagi tenaga kerja Indonesia untuk mengisi kekurangan di pasar tenaga kerja Jepang melalui program kerja sama bilateral.

Menurut Teikoku Databank Ltd (2024), kebangkrutan tenaga kerja :

従業員の退職や採用難、陣経費高騰などを原因と「人手不足倒産」の件数は、

2024 年度上半期（4–9 月）で 163 件に達した。

“*Juugyouin no taishoku ya saiyounan, jinkenhi koutou nado wo genin to [hitodebusoku tousan] no kensuu wa, 2024 nendo kamihanki (4-9 gatsu) de 163 ken ni tasshita*”.

Terjemahan : “Jumlah kasus di mana perusahaan Jepang ‘bangkrut kekurangan tenaga kerja’ yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk pergantian karyawan dan kesulitan dalam mempekerjakan tenaga kerja, mencapai rekor tertinggi sebanyak 163 kasus selama paruh waktu pertama tahun fiskal 2024 (April-September)”.

Jepang mengalami krisis tenaga kerja yang parah, terlihat dari rekor tertinggi 163 kasus kebangkrutan perusahaan selama paruh pertama fiskal 2024, yang disebabkan oleh tingginya tingkat pergantian karyawan dan kesulitan dalam proses perekrutan (Teikoku Databank Ltd). Dampak *aging population* terhadap pembangunan Jepang menciptakan efek berantai yang memperburuk kondisi ekonomi. Situasi ini mendorong pemerintah Jepang untuk mengambil langkah strategis dengan mengimplementasikan kebijakan imigrasi yang lebih terbuka guna mengatasi defisit tenaga kerja dan memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional.

Pemerintah Jepang meluncurkan skema visa *Specified Skilled Worker (SSW)* untuk memfasilitasi masuknya tenaga kerja asing terampil, memberikan hak dan perlindungan kerja setara dengan pekerja lokal. Program ini diatur melalui amandemen *Immigration Control and Refugee Recognition Act* pada Desember 2018 dan mulai berlaku pada April 2019. Dengan kebijakan imigrasi yang lebih terbuka, Jepang kini memberikan peluang bagi tenaga kerja dari negara berkembang, termasuk Indonesia, untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja di berbagai bidang industri (Priyadi, 2019: 572). Dalam kerangka kerja sama bilateral, program *Tokutei Ginou* memberikan hak dan kewajiban setara kepada pemegang visa dengan pekerja Jepang, termasuk standar upah dan perlindungan kerja (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2019).

Japan International Cooperation Agency (JICA, 2019) menyatakan bahwa *Specified Skilled Worker* dan *Tokutei Ginou* merujuk pada program yang sama dengan terminologi yang berbeda.

Dalam pelaksanaannya, *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Workers*) nomor 1 mencakup 16 bidang yang tersedia, termasuk empat bidang baru yang ditambahkan melalui keputusan kabinet pada 29 Maret 2024. Sementara itu, *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) nomor 2 difokuskan pada 11 bidang tertentu yang telah ditentukan termasuk dari bidang *Tokutei Ginou* nomor 1. Berikut adalah 16 bidang tersebut, Asuhan Keperawatan, Pembersihan Gedung, Pembuatan Produk Industri, Konstruksi, Pembuatan Kapal atau Industri Kelautan, Perawatan Mobil, Penerbangan, Akomodasi, Transportasi Bermotor, Kereta Api, Pertanian, Perikanan, Industri Makanan dan Minuman, Industri Restoran, Kehutanan, dan Industri Kayu (Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization).

## DISKUSI LANDASAN TEORI

Bidang *kaigo* (介護) memiliki peran penting dalam menghadapi tantangan populasi lanjut usia yang terus meningkat. *Kaigo* merujuk pada perawatan dan dukungan bagi individu lanjut usia atau penyandang disabilitas, mencakup layanan mulai dari bantuan sehari-hari hingga dukungan medis kompleks. Tenaga kerja di bidang ini diharapkan memiliki keterampilan spesifik dan kemampuan komunikasi yang baik untuk memberikan perawatan berkualitas. Menurut International Professional Institute, kekurangan tenaga kerja di bidang *kaigo* berdampak signifikan terhadap kualitas hidup lansia dan stabilitas sosial-ekonomi Jepang. Permintaan untuk *caregiver* terus meningkat, sementara jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak mencukupi kebutuhan tersebut. Meskipun teknologi dan kebijakan telah menunjukkan hasil positif, langkah tambahan masih diperlukan untuk memastikan keberlanjutan solusi yang ada.

Menurut Matsuyama (2005: 3), definisi dan prinsip *kaigo* (Perawatan Lansia):

介護とは「身体上または精神上的の障害があることによって日常生活を営むのに支障がある者」を対象に、日常生活の世話をする事としている。その際、介護者に要介護者の人間性の尊重、要介護者との共同作業による自立生活の実現と自己実現を考えたサービスを行うことを求めている。

“*Kaigo to wa [shintaijou matawa seishinjou no shougai ga aru koto ni yotte nichijou seikatsu wo itonamu no ni shishou ga aru mono] wo taishou ni, nichijou seikatsu no sewa wo suru koto to shite iru. Sono sai, kaigoshi ni youkaigoshi no ningensei no sonchou, youkaigoshi to no kyoudokugyou ni yoru jiritsu seikatsu no jitsugen to jiko jitsugen wo kangaeta sa-bisu wo okonau koto wo motomete iru*”.

Terjemahan: “Perawatan didefinisikan sebagai penyediaan perawatan sehari-hari untuk “orang yang mengalami kesulitan dalam menjalani kehidupan sehari-hari karena cacat fisik atau mental”. Dalam melakukan hal tersebut, para perawat harus menghormati kemanusiaan orang yang membutuhkan perawatan dan memberikan layanan yang mempertimbangkan realisasi hidup mandiri dan realisasi diri melalui kerja sama dengan orang yang membutuhkan perawatan”.

Perawatan merupakan layanan yang diberikan kepada individu dengan keterbatasan fisik atau mental guna mendukung aktivitas sehari-hari mereka. Dalam praktiknya, perawatan tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga menekankan penghormatan terhadap martabat individu serta mendorong kemandirian dan realisasi diri melalui kerja sama antara penerima layanan dan tenaga perawat

Pemerintah Jepang, melalui Immigration Service Agency, menyediakan dua metode untuk menerima warga negara Indonesia sebagai Pekerja Berketerampilan Spesifik (*Specified Skilled Worker*). Metode pertama adalah pendaftaran langsung melalui IPKOL

(Informasi Pasar Kerja Online), di mana pencari kerja dapat melamar lowongan pekerjaan secara gratis dan tanpa perantara. Setelah diterima, kontrak kerja akan ditandatangani antara pencari kerja dan lembaga penerima. Metode kedua adalah melalui P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia), di mana pencari kerja melamar melalui agen yang disertifikasi oleh pemerintah. Setelah proses seleksi dan wawancara, kontrak kerja akan ditandatangani jika kedua belah pihak setuju (*Immigration Service Agency*).

Untuk memperoleh izin tinggal sebagai Pekerja Berketerampilan Spesifik atau *Tokutei Ginou (Specified Skilled Worker)*, calon pekerja dari Indonesia harus memenuhi beberapa persyaratan. Menurut Kedutaan Besar Jepang, syarat utama meliputi usia minimal 18 tahun, lulus ujian keterampilan, serta memiliki kemampuan bahasa Jepang setara JLPT N4 atau JFT Basic A2. Masa tinggal untuk Pekerja Berketerampilan Spesifik No. 1 dibatasi hingga 5 tahun tanpa izin untuk membawa keluarga, sedangkan untuk Pekerja Berketerampilan Spesifik No. 2, masa tinggal tidak terbatas dan diperbolehkan membawa keluarga (*Ministry of Foreign Affairs of Japan*).

*Job matching* adalah proses penyesuaian keterampilan dan kualifikasi calon pekerja dengan persyaratan pekerjaan tertentu, yang sangat penting dalam menjembatani pencarian kerja dari Indonesia ke Jepang, terutama di bidang tenaga kerja terampil Kristanti et al. (2023: 7). Untuk memperkuat kerja sama ini, Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, bersama All Japan Ryokan and Hotel Associations (ZENRYO-REN) dan Japan International Cooperation Agency (JICA), menyelenggarakan kegiatan *Business Matching* pada 2 Juli 2024, yang melibatkan 30 perusahaan perhotelan Jepang dan 110 Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Kerja sama ini berpotensi membantu mengatasi kekurangan tenaga kerja di Jepang dan mendorong pemerintah Jepang untuk menyesuaikan kebijakan imigrasi guna mempermudah akses tenaga kerja dari Indonesia (Pratama, 2024).

Penyaluran tenaga kerja Indonesia ke Jepang melalui sistem *job matching* masih menghadapi keterbatasan dan belum optimal. Beberapa faktor penghambat termasuk kurangnya informasi mengenai lowongan pekerjaan dan minimnya sosialisasi tentang program penempatan, yang berdampak pada akses calon pekerja (Shishido, 2023). Selain itu, kemampuan bahasa Jepang yang rendah di kalangan calon pekerja menjadi kendala utama, karena pelatihan bahasa terbatas hanya di Pulau Jawa (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2023). Mekanisme koordinasi antara Jepang dan Indonesia serta pelatihan spesifik untuk bidang pekerjaan juga belum maksimal, mengurangi kesiapan calon pekerja dalam memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja Jepang. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas pelatihan dan distribusi informasi yang lebih luas agar sistem *job matching* dapat berfungsi lebih efektif.

Sistem *job matching* menawarkan keuntungan signifikan, termasuk komunikasi efisien antara pemberi kerja dan calon pekerja, pengurangan biaya perekrutan, serta kemampuan perusahaan untuk menilai kesesuaian kandidat dengan persyaratan pekerjaan secara langsung. Sebagai penghubung antara pencari kerja dan penyedia kerja, *job matching* meningkatkan akurasi pencocokan antara kebutuhan tenaga kerja dan profil kompetensi kandidat. Dengan demikian, *job matching* tidak hanya menghubungkan tenaga kerja Indonesia dengan peluang di Jepang, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen melalui sistem pencocokan yang terstruktur dan berbasis kompetensi (Pitrasacha & Arriyanti, 2020: 1).

Berdasarkan observasi melalui grup dan komunitas WhatsApp *Tokutei Ginou kaigo* (Perawatan Lansia) untuk calon tenaga kerja migran Indonesia yang akan ditempatkan di Jepang, khususnya dalam bidang *kaigo* (Perawatan Lansia), menghadapi tantangan signifikan terkait bahasa dan keterampilan. Bahasa Jepang, sebagai bahasa utama di lingkungan kerja, menjadi hambatan utama bagi pekerja yang belum memiliki kemampuan bahasa yang cukup, memengaruhi komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta pemahaman terhadap regulasi keselamatan kerja. Bahkan tenaga kerja yang sudah memiliki kemampuan bahasa sering kesulitan

berkomunikasi secara spontan dalam situasi diskusi atau rapat. Selain faktor internal seperti penguasaan bahasa yang rendah, perbedaan budaya juga menjadi kendala, sementara faktor eksternal mencakup perbedaan budaya kerja antara Indonesia dan Jepang. Hambatan-hambatan ini memperburuk proses adaptasi dan memengaruhi efektivitas komunikasi serta integrasi sosial pekerja Indonesia di Jepang (Wahidati & Djafri, 2021: 12).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan pengetahuan terkait sistem *job matching* pada Pekerja Migran Indonesia di Jepang dalam program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo*. Meskipun *job matching* sudah ada di Indonesia, namun implementasinya dalam konteks program *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* belum banyak dikaji secara ilmiah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tantangan dan kendala yang dihadapi, khususnya terkait dengan kemampuan bahasa Jepang dan keterampilan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memilih judul skripsi yang diambil adalah “*Dampak Job Matching pada Pekerja Migran Indonesia dalam Program Tokutei Ginou Bidang Kaigo ke Jepang*”.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis melalui pendekatan jenis penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan observasi grup dan komunitas *Tokutei Ginou* bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) di WhatsApp. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner Google Form kepada Pekerja Migran Indonesia yang memegang visa *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) yang sedang bekerja di Jepang dengan menggunakan program *job matching*, media penyebaran melalui grup *kaigo*, komunitas *kaigo*, saluran *job seeker* di aplikasi WhatsApp, TikTok, dan jaringan personal. Pertama dengan melalui grup dari “KISI-KISI KAIGO JAKARTA & KAIWA”, dari “介護の勉強 KAIGO 2. LT Community”, saluran dari “JOBSEEKER by LT・シ”, *direct message* (DM) TikTok, dan jaringan personal dengan total 29 responden, serta 25 responden yang dapat dianalisis sesuai dengan sasaran. Data sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal ilmiah, artikel, *website*, dan buku-buku berkaitan dengan

penelitian. Referensi utama dalam penelitian ini berjudul “*Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program Tokutei Ginou tahun 2019*” yang ditulis oleh (Tombalisa et al., 2022).

## ANALISA

### Analisis Hasil Penelitian Berdasarkan Proses Memperoleh Pekerjaan Melalui Jalur Mandiri

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden program visa *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) terdiri dari 9 individu, 4 laki-laki dan 5 perempuan, dengan mayoritas berusia 24-26 tahun. Responden berasal dari berbagai daerah, termasuk Pulau Jawa, Sulawesi, dan Sumatra, dan saat ini bekerja di bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) menggunakan visa *Tokutei Ginou* I. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan di bidang Keperawatan, meskipun ada dua yang tidak. Mereka tersebar di wilayah kerja seperti Kantou, Kyuushuu, Chuubu, dan Chuugoku, dengan penempatan di panti jompo, *day care*, dan *group home*. Temuan ini menunjukkan bahwa program *Tokutei Ginou* memberikan peluang bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk berkontribusi dalam bidang *kaigo* di Jepang meskipun terdapat keberagaman dalam latar belakang dan pendidikan.

Dalam upaya memahami proses pembelajaran bahasa Jepang oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI), analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden belajar secara mandiri, dengan hanya satu yang mengikuti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh sertifikat bahasa Jepang setara JLPT N4 atau JFT-Basic A2 bervariasi, di mana 5 dari 9 responden menyelesaikannya dalam 3 hingga 6 bulan. Buku menjadi sumber utama belajar bagi semua responden, sementara beberapa juga menggunakan media sosial dan *anime* sebagai alat bantu. Meskipun sebagian besar tidak mengalami kendala berarti, beberapa melaporkan kesulitan dalam mendapatkan kuota pendaftaran. Temuan ini menunjukkan bahwa Pekerja Migran Indonesia (PMI) berupaya keras untuk memenuhi syarat bahasa yang diperlukan untuk bekerja di Jepang meskipun ada tantangan dalam proses belajar.

Sebagian besar Pekerja Migran Indonesia (PMI) mempersiapkan diri untuk *Nursing Care Skills Evaluation Test* secara mandiri, dengan hanya satu responden yang mengikuti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Proses pembelajaran mereka berlangsung cepat, rata-rata hanya 1 bulan, dengan buku sebagai sumber utama dan beberapa menggunakan media sosial seperti Instagram dan YouTube. Meskipun sebagian besar tidak mengalami kesulitan berarti, beberapa menghadapi tantangan terkait kuota pendaftaran dan menghafal huruf *hiragana*, *katakana*, dan *kanji*. Temuan ini menunjukkan komitmen Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk memenuhi standar keterampilan di bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) di Jepang meskipun ada beberapa hambatan.

Dalam persiapan untuk *Nursing Care Japanese Language Evaluation Test*, mayoritas responden (8 dari 9) memilih belajar secara mandiri, sementara satu responden mengikuti Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Semua responden menyelesaikan pembelajaran dalam waktu singkat, yaitu 1 bulan. Buku menjadi sumber utama belajar, dengan beberapa responden juga memanfaatkan media sosial sebagai tambahan referensi. Meskipun sebagian besar tidak mengalami kendala berarti, beberapa melaporkan tantangan terkait kuota pendaftaran dan kesulitan menghafal kosakata. Temuan ini menunjukkan komitmen Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk memenuhi syarat bahasa yang diperlukan dalam konteks Keperawatan di Jepang, meskipun menghadapi beberapa hambatan.

Analisis mengenai pengalaman Pekerja Migran Indonesia (PMI) terkait mekanisme visa *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) menunjukkan pandangan beragam mengenai kemudahan pelaksanaannya. Dari 9 responden, 4 menilai "sangat mudah", 3 "cukup mudah", 1 "mudah", dan 1 "tidak mudah". Semua responden memperoleh pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan lembaga pelatihan atau agen, menggunakan cara seperti *job fair* dan media sosial. Meskipun sebagian besar tidak mengalami kendala berarti dalam proses pencocokan pekerjaan, beberapa menghadapi tantangan terkait kemampuan bahasa Jepang, penempatan kerja, dan pendapatan. Untuk mengatasi kendala ini, responden mengambil langkah proaktif dengan mengikuti kursus

bahasa Jepang dan mencari informasi lebih lanjut melalui agen resmi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan dalam pencarian kerja, Pekerja Migran Indonesia (PMI) tetap berusaha keras untuk menemukan solusi yang tepat dalam menghadapi masalah *job matching* di Jepang.

Dalam menilai kondisi sosial dan ekonomi Jepang saat ini, hasil analisis menunjukkan beberapa tantangan yang signifikan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang bekerja di negara tersebut. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang menghadapi beberapa tantangan signifikan terkait kondisi sosial dan ekonomi saat ini. Banyak responden mencatat kekurangan pekerja sebagai isu utama, di samping penurunan jumlah penduduk dan tingginya biaya hidup. Meskipun mayoritas merasa telah beradaptasi dengan budaya Jepang, beberapa mengalami kesulitan, terutama dalam disiplin waktu dan perbedaan gaya komunikasi. Sebagian besar responden merasa cukup percaya diri dalam kemampuan bahasa Jepang, tetapi banyak yang kesulitan dalam berkomunikasi, terutama dalam memahami dialek atau aksen tertentu. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun Pekerja Migran Indonesia (PMI) berusaha keras untuk beradaptasi, mereka tetap menghadapi tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan komunikasi dan integrasi di tempat kerja.

### **Analisis Hasil Penelitian Berdasarkan Proses Memperoleh Pekerjaan Melalui Jalur Lembaga**

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 16 responden, mayoritas Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang yang menggunakan visa *Tokutei Ginou* adalah perempuan (10 responden), sedangkan laki-laki berjumlah 6 responden. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, terutama kelompok usia 27-29 tahun (4 responden) dan 30-32 tahun (3 responden). Mayoritas berasal dari Pulau Jawa (14 responden), dengan 2 responden dari Pulau Sumatra, dan semua bekerja di bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) dengan visa *Tokutei Ginou* I. Dari segi pendidikan, 9 responden memiliki latar belakang di bidang keperawatan, sementara 7 tidak. Responden tersebar di berbagai wilayah

Jepang seperti Hokkaido, Kansai, Chuubu, dan Kantou, dengan tempat kerja bervariasi antara panti jompo, rumah sakit, dan fasilitas lainnya. Hal ini menunjukkan fleksibilitas bidang *kaigo* dalam menerima tenaga kerja asing.

Dalam persiapan untuk bekerja di Jepang melalui visa *Tokutei Ginou*, kemampuan bahasa Jepang menjadi syarat utama. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 12 dari 16 responden mempelajari bahasa Jepang melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), sementara lainnya belajar secara mandiri atau di institusi pendidikan formal. Waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh sertifikat bahasa setara JLPT N4 atau JFT-Basic A2 bervariasi; sebagian besar responden (7 responden) menyelesaikannya dalam 3 hingga 6 bulan, sementara beberapa membutuhkan waktu hingga 2 tahun. Buku merupakan sumber utama belajar, diikuti oleh media sosial, film, dan *anime*. Meskipun banyak responden tidak mengalami kendala berarti, beberapa melaporkan tantangan dalam menghafal kosakata, memahami pola kalimat, serta kendala administratif seperti kuota pendaftaran. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun ada berbagai metode pembelajaran, masih terdapat hambatan yang perlu diatasi untuk mendukung keberhasilan tenaga kerja dalam memenuhi persyaratan bahasa.

Keterampilan spesifik dalam bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) sangat penting untuk dikuasai oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang mengikuti *Nursing Care Skills Evaluation Test*. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 10 dari 16 responden mempelajari keterampilan ini melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), sementara yang lainnya menggunakan metode belajar mandiri atau institusi pendidikan. Waktu persiapan untuk memperoleh sertifikat bervariasi, dengan sebagian besar responden (9 responden) menyelesaikannya dalam 1 hingga 3 bulan, sementara beberapa membutuhkan hingga 2 tahun. Buku adalah sumber utama belajar, diikuti oleh media sosial dan bimbingan dari rekan kerja. Meskipun banyak responden berhasil mempersiapkan diri, beberapa menghadapi tantangan dalam memahami bacaan, menghafal kosakata, dan kendala administratif terkait kuota pendaftaran. Temuan ini menyoroti bahwa meskipun ada kemajuan dalam persiapan ujian keterampilan

perawatan, tantangan tetap ada dan perlu diatasi untuk memenuhi standar bidang *kaigo* di Jepang.

Dalam upaya persiapan untuk mengikuti *Nursing Care Japanese Language Evaluation Test* (Tes Evaluasi Bahasa Jepang Asuhan Keperawatan), penting untuk memahami proses pembelajaran yang diperlukan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden mempelajari keterampilan ini melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), dengan 10 dari 16 responden mengandalkan lembaga tersebut, sementara lainnya belajar mandiri atau di institusi pendidikan. Waktu persiapan bervariasi, sebagian besar menyelesaikan dalam 1-3 bulan, sedangkan beberapa membutuhkan hingga 2 tahun. Buku menjadi sumber utama belajar, diikuti oleh media sosial dan bimbingan rekan kerja. Kendala yang dihadapi mencakup kesulitan memahami bacaan, menghafal kosakata, dan kuota pendaftaran. Meskipun ada hambatan, responden tetap berkomitmen memenuhi syarat bahasa Jepang untuk bekerja bidang *kaigo* di Jepang.

Dalam konteks pemahaman yang lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang, analisis mengenai mekanisme penggunaan visa *Tokutei Ginou* (*Specified Skilled Worker*) dan proses pencarian pekerjaan menjadi sangat relevan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa penilaian terhadap mekanisme penggunaan visa *Tokutei Ginou* bervariasi. Dari 16 responden, 5 menilai pelaksanaannya "tidak mudah", 3 "cukup mudah", 5 "mudah", 2 "sangat mudah", dan 1 "sangat tidak mudah". Semua responden mendapatkan pekerjaan melalui lembaga, baik lembaga pelatihan maupun agen pekerjaan, tanpa jalur mandiri. Sebagian besar mengandalkan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan rekomendasi kenalan. Namun, 13 dari 16 responden melaporkan kendala dalam proses *job matching*, terutama terkait kemampuan bahasa Jepang dan aspek pekerjaan serta benefit. Untuk mengatasi kendala ini, responden melakukan diskusi dengan rekan-rekan dan mencari informasi lebih lanjut melalui agen resmi. Solusi yang ditemukan termasuk memanfaatkan platform *job matching* resmi dan berkomunikasi lebih intensif dengan perusahaan atau agen. Temuan ini

menunjukkan bahwa meskipun ada tantangan dalam pencocokan pekerjaan, Pekerja Migran Indonesia (PMI) tetap proaktif mencari solusi untuk meningkatkan peluang kerja mereka di Jepang.

Sebagai bagian dari tantangan yang dihadapi tenaga Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang, kondisi sosial dan ekonomi saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap pengalaman mereka. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa banyak responden mencatat kekurangan pekerja sebagai masalah utama, di samping penurunan jumlah penduduk dan tingginya biaya hidup. Mayoritas responden merasa telah beradaptasi dengan budaya Jepang, meskipun beberapa mengalami kesulitan, terutama terkait disiplin waktu dan perbedaan gaya komunikasi. Meskipun sebagian besar merasa cukup percaya diri dalam kemampuan bahasa Jepang, banyak yang kesulitan dalam mendengarkan dan memahami percakapan serta kurang percaya diri saat berbicara. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun Pekerja Migran Indonesia (PMI) berusaha untuk beradaptasi, mereka tetap menghadapi tantangan dalam komunikasi dan penyesuaian dengan budaya kerja di Jepang.

Berdasarkan kesimpulan di atas, Penelitian ini menganalisis pengalaman Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang yang bekerja di bidang *kaigo* (Perawatan Lansia) dengan visa *Tokutei Ginou*. Responden dibagi menjadi dua kelompok: jalur mandiri dan lembaga. Pekerja Migran Indonesia (PMI) jalur mandiri, dengan latar belakang beragam, belajar bahasa Jepang dan keterampilan perawatan secara mandiri. Mereka menilai mekanisme visa cukup mudah, tetapi menghadapi tantangan dalam *job matching* terkait kemampuan bahasa dan adaptasi budaya. Sementara itu, Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui lembaga didominasi perempuan dari Pulau Jawa yang belajar melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Mereka menilai mekanisme visa tidak mudah dan mengalami kendala dalam *job matching*, terutama terkait kemampuan bahasa dan kondisi sosial ekonomi Jepang. Secara keseluruhan, program visa *Tokutei Ginou* memberikan peluang kerja, tetapi tantangan terkait persiapan bahasa, keterampilan, dan adaptasi budaya tetap ada. Pekerja Migran

Indonesia (PMI) perlu proaktif mencari solusi untuk meningkatkan peluang kerja dan integrasi mereka di Jepang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem *job matching* dalam program *Tokutei Ginou* untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jepang menunjukkan efektivitas yang bervariasi. Mayoritas responden mendapatkan pekerjaan melalui lembaga, terutama Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), yang berperan penting dalam menjembatani Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan pekerjaan. Meskipun beberapa berhasil melalui jalur mandiri seperti *job fair* dan media sosial, 72% responden mengalami kesulitan dalam proses *job matching*. Kendala ini mencerminkan permasalahan sistemik yang perlu diatasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Dalam proses pencocokan pekerjaan (*job matching*), kendala utama yang dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah kemampuan bahasa Jepang. Sebesar 27% responden melaporkan mengalami kesulitan dalam memahami tata bahasa, kosakata, dan berkomunikasi dengan pihak perusahaan sebagai hambatan terbesar. Kendala signifikan lainnya meliputi penempatan kerja yang tidak sesuai referensi, manfaat yang kurang memadai, pendapatan yang tidak sesuai ekspektasi, serta kesulitan dalam menemukan tempat tinggal yang layak. Data ini menekankan perlunya perhatian lebih pada peningkatan keterampilan bahasa Jepang dan dukungan yang lebih pada peningkatan keterampilan bahasa Jepang dan dukungan yang lebih komprehensif bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) selama proses *job matching*.

Terkait keterbatasan kemampuan berbahasa Jepang dan keterampilan spesifik, penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar responden tidak mengalami kendala signifikan dalam memperoleh sertifikasi dasar bahasa Jepang (setara JLPT N4 atau JFT-Basic A2), sertifikasi untuk *Nursing Care Skills Evaluation Test* dan *Nursing Care Japanese Language Evaluation Test*. Responden berhasil mempelajari keterampilan spesifik melalui Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan belajar

mandiri. Namun, kesulitan utama muncul dalam komunikasi sehari-hari, terutama dalam memahami dialek atau aksen tertentu, yang menunjukkan perlunya pelatihan intensif dalam variasi bahasa Jepang. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kualitas Lembaga Pelatihan Kerja dengan fokus pada kemampuan mendengar dan pemahaman variasi bahasa, serta menyediakan dukungan berkelanjutan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di lingkungan kerja.

## REFERENSI

- Athallah, M. A., & Dharmasari, F. A. (2024). Strategi Komunikasi Pekerja Migran Indonesia dalam Mengatasi Culture Shock Selama Bekerja di Jepang. *Academic Journal of Da'wa and Communication*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.22515/ajdc.v5i1.9603>
- Castles, S., & Miller, M. J. (2017). *Book Review The Age of Migration: International Population Movements in the Modern Basingstoke: Palgrave MacMillan*. April. <https://doi.org/10.30950/jcer.v5i2.188>
- Eryano, M. B. P., Insani, N. A., Parasati, Y. A., Wardhani, D. L., Anwari, K. R., & Ayyub, I. (2023). Faktor Aging Population di Jepang dan Upaya Pemerintah Jepang dalam Mengatasi Fenomena Tersebut. *Sabda: Jurnal Kajian Kebudayaan*, 18(2), 29–43. <https://doi.org/10.14710/sabda.18.2.29-43>
- Karunia. (2022). *Pengaruh Kebijakan Keimigrasian Pemerintahan Jepang Melalui Program Kerja SSW (Specified Skilled Worker) Terhadap Penempatan PMI (Pekerja Migran Indonesia) Selama Bekerja di Jepang*. 4(June), 2016. <http://repository.unpas.ac.id/60626/>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Nur Fadillah Tombalisa, Enny Fathurachmi, & Rendy Wirawan. (2022). Kerjasama Jepang dan Indonesia di Bidang Ketenagakerjaan dalam Program Tokutei Ginou Tahun 2019. *Journal of International Studies*, 3(2), 76–82.
- Pitrasacha, & Eka Arriyanti. (2020). Desain dan Implementasi Job Matching System Menggunakan Metode Kombinasi WSM-TOPSIS. *Metik Jurnal*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.47002/metik.v4i2.180>
- Pratama, T. R. (2024). *Strategi Adaptasi Pekerja Tokutei Ginou Indonesia: Studi Kasus Industri Perhotelan Hokkaido Adaptation Strategy of Indonesia's Tokutei Ginou Workers: Case Study of Hokkaido's Hospitality Industry*. 11(1), 59–71.
- Priyadi, E. S. (2019). Tenaga Kerja Indonesia Di Jepang; Studi Tentang Motivasi Yang Melatarbelakangi Seseorang Menjadi Trainee. *Jurnal Renaissance*, 4(02), 572. <https://doi.org/10.53878/jr.v4i02.103>
- Risda, D., Judiasri, M. D., Herniwati, H., & Aneros, N. (2023). Pembinaan Karakter Dan Budaya Jepang Terhadap Tenaga Migran Indonesia Untuk Penguatan Performance Character. In *Abdi Pandawa: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 3, Issue 2, pp. 15–32). <https://doi.org/10.33592/ap.v3i2.4062>
- Sholihin, F. (2022). Global Migration sebagai Solusi Jepang dalam Menghadapi Aging Population melalui the Immigration Control and Refugee Recognition Act. *Jurnal Transborders*, 6(1), 50–62.
- Wahidati, L., & Djafri, F. (2021). Kendala Berkomunikasi yang Dihadapi oleh Tenaga Profesional Penutur Bahasa Jepang di Perusahaan Jepang. *Journal of Japanese Language Education and Linguistics*, 5(1). <https://doi.org/10.18196/jjlel.v5i1.10523>
- Widiyarsari, A. I., A'mal, I., Putri Yunardi, N. F., & Kartiasih, F. (2023). Analisis Variabel Ketenagakerjaan Terhadap Produktivitas Pekerja Indonesia Tahun 2022. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2023(1), 117–126. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2023i1.1855>