

Quarterly Population Review

MIGRASI PEKERJA PERAWATAN

Paradoks Permintaan Global
dan Defisit Perawatan dalam Negeri



Quarterly Population Review

Vol. 1, No. 1, September 2026

Editor:

Paksi C. K. Walandouw

Ratna Indrayanti

Penulis:

Windu Syawalina Wahyuningsih

Rini Nurhafizah

Tata Letak:

Arinto Purnomo

Lembaga Demografi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Indonesia

Gd. Nathanael Iskandar, Lt. 2 & 3

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Indonesia

Depok (16424), Jawa Barat,

Indonesia

Tel: (021) 7872911

Fax: (021) 7872909

email: info@ldfebui.org

www.ldfebui.org

Copyright © 2026

by Lembaga Demografi

FEB Universitas Indonesia

Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI) adalah lembaga penelitian terdepan yang mengadopsi konsep pengembangan berwawasan kependudukan. LD FEB UI memiliki visi menjadi pusat keunggulan di bidang demografi dan kependudukan yang berkontribusi terhadap pembangunan. Penelitian LD antara lain mengenai dampak kesehatan, pendidikan, transportasi, UMKM, CSR, dan SDGs.



Pra Kata

Kehidupan penduduk berawal dari keluarga dan terus berkembang seiring perjalanan usia: anak-anak tumbuh, penduduk memasuki dunia kerja, sebagian berpindah tempat tinggal, dan orang tua menjalani masa lanjut usia. Dalam perjalanan tersebut, kebutuhan, tanggung jawab, dan dukungan yang diperlukan setiap orang turut berubah, dengan pengalaman yang berbeda antargenerasi dan antarwilayah. Berangkat dari perhatian pada kehidupan penduduk sehari-hari inilah, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia menghadirkan terbitan perdana *Quarterly Population Review* (QPR). Melalui publikasi ini, kami mengajak pembaca memahami dinamika kependudukan beserta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat, serta menjadikannya pijakan dalam memikirkan kebijakan yang dekat dengan kebutuhan penduduk.

Perubahan struktur penduduk dan meningkatnya usia harapan hidup berimplikasi pada kebutuhan perawatan di berbagai negara. Di negara-negara yang telah mengalami penuaan penduduk, seperti Jepang, meningkatnya kebutuhan perawatan jangka panjang (*long-term care*) belum sepenuhnya diimbangi oleh ketersediaan tenaga kerja. Kondisi ini membuka peluang bagi pekerja migran dari negara lain, termasuk Indonesia, untuk mengisi kebutuhan tenaga perawatan.

Namun, perkembangan tersebut menghadirkan sebuah paradoks. Di satu sisi, meningkatnya permintaan global terhadap pekerja perawatan membuka kesempatan kerja, peningkatan pendapatan, dan pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja Indonesia. Di sisi lain, Indonesia juga sedang menghadapi transisi demografi menuju penduduk yang semakin menua, sementara kapasitas layanan perawatan domestik masih terbatas.

Quarterly Population Review (QPR) edisi ini dikembangkan dari seminar “**Addressing the Growing Demand for Care Workers: Indonesia–Japan Perspectives**”, yang diselenggarakan melalui kerja sama Keiko Hirano Laboratory, Yokohama University, dan Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI), dengan dukungan JSPS KAKENHI Grant Number JP24H00153

dan JP26K15431. Seminar tersebut mempertemukan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, akademisi, peneliti, lembaga pelatihan dan penempatan, serta pekerja perawatan, untuk mendiskusikan dinamika kebutuhan, migrasi, pengembangan kompetensi, dan perlindungan pekerja perawatan dalam konteks Indonesia dan Jepang.

Berangkat dari diskusi tersebut, QPR edisi ini mengajak pembaca memahami pekerjaan perawatan melalui tiga perspektif yang saling berkaitan. Pertama, perubahan demografi yang mendorong meningkatnya kebutuhan perawatan, sekaligus menjadikan pekerjaan perawatan sebagai salah satu pilihan ekonomi bagi tenaga kerja Indonesia, khususnya perempuan. Kedua, perjalanan pekerja perawatan Indonesia ke Jepang, mulai dari berkembangnya jalur migrasi, perubahan pekerjaan perawatan menjadi profesi yang membutuhkan keterampilan dan kualifikasi, pengalaman selama bekerja, hingga tantangan pemanfaatan keterampilan setelah kembali ke Indonesia. Ketiga, pentingnya penguatan regulasi, standarisasi kompetensi, sertifikasi, perlindungan pekerja migran, serta koordinasi kebijakan untuk membangun ekosistem pekerjaan perawatan yang berkelanjutan.

Melalui pembahasan tersebut, publikasi ini menekankan bahwa masa depan pekerja perawatan Indonesia tidak cukup hanya diukur dari meningkatnya jumlah pekerja yang ditempatkan di luar negeri. Keberhasilan pengembangan pekerjaan perawatan juga ditentukan oleh tersedianya akses pelatihan yang berkualitas, pengakuan kompetensi, kondisi kerja yang layak, perlindungan sepanjang siklus migrasi, serta kesempatan bagi pekerja yang kembali untuk memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang telah diperoleh. Pada saat yang sama, pengembangan tenaga perawatan untuk pasar internasional perlu berjalan beriringan dengan penguatan sistem dan layanan perawatan di dalam negeri.

- Editor

Ratna Indrayanti
& Paksi C.K. Walandouw



Daftar Isi

BAGIAN I

DUNIA YANG MEMBUTUHKAN PERAWATAN

Mengapa Pekerja Perawatan Menjadi Pilihan?	8
Kebutuhan Perawatan Tumbuh, Tenaga Kerja Terbatas	11

BAGIAN II

PERJALANAN PEKERJA PERAWATAN

Mengapa Jepang Membutuhkan Pekerja dari Indonesia?	14
Ketika Pekerjaan Perawatan Menjadi Keahlian	16
Bagaimana Pengalaman menjadi Pekerja Perawatan di Jepang?	17
Ketika Pekerja Perawatan Kembali ke Indonesia	18

BAGIAN III

MEMBANGUN MASA DEPAN PEKERJAAN PERAWATAN

Sejauh Mana Regulasi Merawat Kompetensi Pekerja Perawatan?	22
Masa Depan Pekerjaan Perawatan Indonesia	23





BAGIAN I

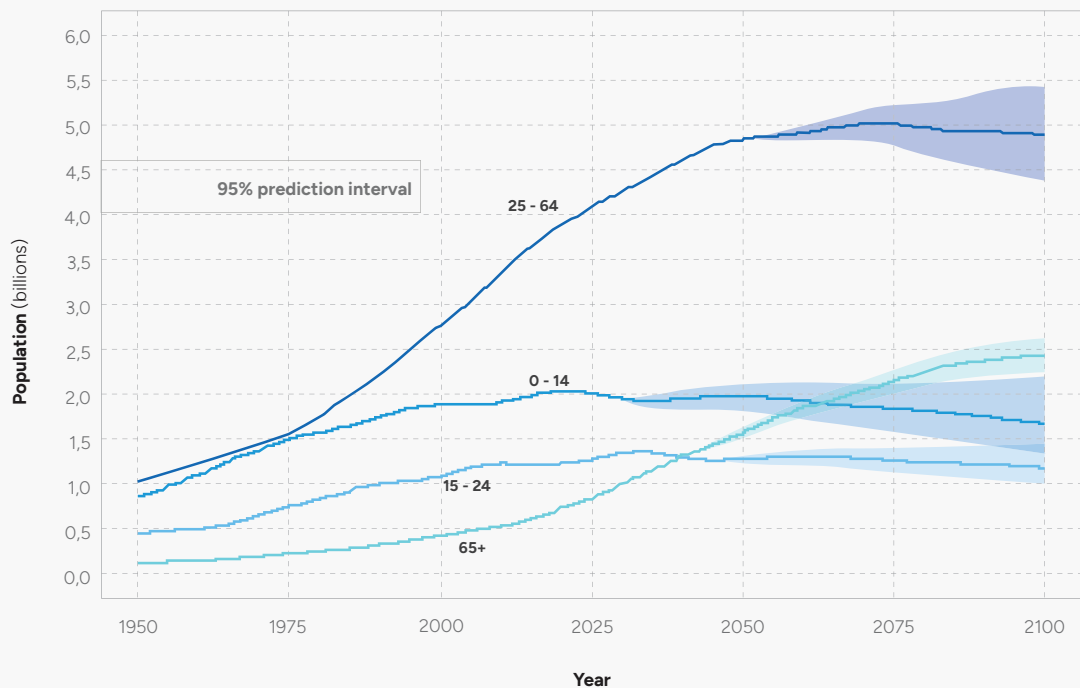
DUNIA YANG MEMBUTUHKAN PERAWATAN

Mengapa Pekerja Perawatan Menjadi Pilihan?

Di balik usia harapan hidup yang kian meningkat, siapa yang akan memenuhi kebutuhan perawatan yang ikut bertambah?

Di banyak negara, perubahan demografi perlahan mengubah kebutuhan masyarakat terhadap pekerjaan. Data World Population Prospects tahun 2024 menunjukkan bahwa proporsi penduduk usia 65 tahun ke atas terus meningkat secara global dan diproyeksikan meningkat dari 17 persen pada 2024 menjadi 33 persen pada 2054 (UN DESA, 2024). Ketika jumlah penduduk lanjut usia bertambah, kebutuhan terhadap bantuan dalam aktivitas sehari-hari, pendampingan, hingga perawatan jangka panjang ikut meningkat.

Gambar 1

Proyeksi Penduduk Dunia Berdasarkan Kelompok Umur**Sumber**

United Nations, DESA. Population Division. World Population Prospects (2024)

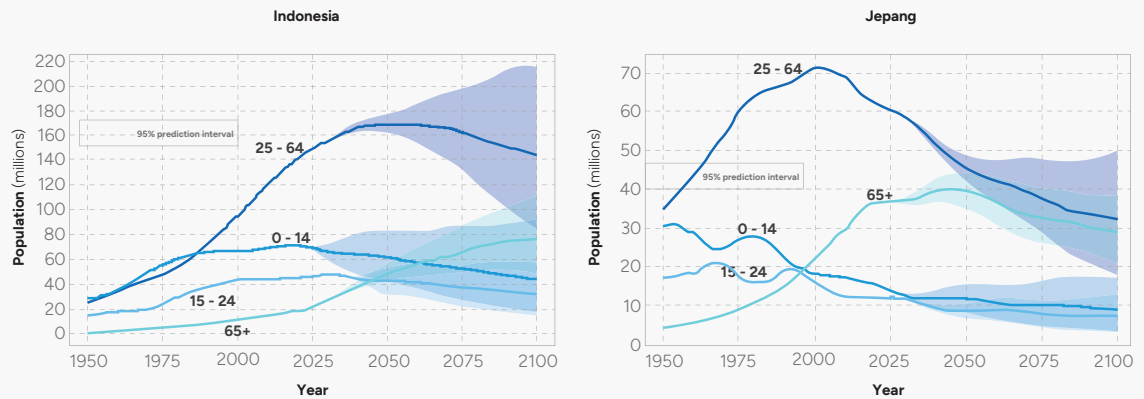
Jepang menjadi salah satu contoh negara yang mengalami perubahan demografi tersebut. Pada 2025, penduduk berusia 65 tahun ke atas mencapai sekitar 29,3 persen dari seluruh penduduk Jepang. Proporsi ini menjadikan Jepang salah satu negara dengan struktur penduduk paling tua di dunia. Persoalannya bukan hanya semakin banyaknya orang lanjut usia, tetapi juga semakin banyaknya orang yang membutuhkan perawatan dalam jangka panjang.

Penelitian Araki et al. (2024) menunjukkan bahwa Jepang memiliki proporsi penduduk lanjut usia dengan kebutuhan *long-term care* berat yang paling tinggi di antara negara-negara OECD. Lebih dari 90 persen penduduk dengan kebutuhan perawatan berat berada pada kelompok usia 80 tahun ke atas. Di antara perempuan berusia 65 tahun ke atas, sekitar 40 persen tercatat memiliki kebutuhan *long-term care*. OECD juga memperkirakan permintaan terhadap layanan *long-term care* di Jepang dapat meningkat sekitar 30 persen hingga 2050.

Di titik ini, kondisi demografi bertemu dengan persoalan tenaga kerja. Siapa yang akan merawat mereka?

Pertanyaan tersebut tidak hanya muncul di Jepang. Indonesia juga sedang bergerak ke arah yang sama, meskipun dengan kondisi yang berbeda. Proyeksi penduduk menunjukkan bahwa pada 2045 Indonesia akan memiliki sekitar 42 juta penduduk berusia 65 tahun ke atas, sementara penduduk usia 0–14 tahun masih berada di sekitar 63 juta. Artinya, keluarga Indonesia akan menghadapi kebutuhan perawatan pada dua ujung kehidupan sekaligus: anak-anak dan orang lanjut usia.

Gambar 2

Proyeksi Penduduk Indonesia dan Jepang Berdasarkan Kelompok Umur**Sumber**

United Nations, DESA. Population Division. World Population Prospects (2024)

Selama ini, sebagian besar pekerjaan tersebut berlangsung di dalam rumah dan tidak selalu terlihat sebagai pekerjaan. Mengantar anak, menyiapkan makanan, menemani orang tua, membantu mandi, atau memastikan seseorang meminum obat sering dianggap sebagai bagian alami dari kehidupan keluarga. Padahal, semua aktivitas itu membutuhkan waktu, tenaga, dan keterampilan.

Beban tersebut juga tidak terbagi secara merata. Dalam banyak keluarga, perempuan masih menjadi pihak yang paling sering mengambil tanggung jawab perawatan. Ketika kebutuhan perawatan meningkat sementara anggota keluarga memiliki lebih sedikit waktu untuk merawat, pekerjaan perawatan menjadi semakin dibutuhkan. Bagi sebagian perempuan Indonesia, bidang ini juga menjadi salah satu peluang mobilitas ekonomi.

Pilihan pekerjaan perempuan telah berubah seiring meningkatnya pendidikan, urbanisasi, digitalisasi, dan perubahan struktur ekonomi. Data BPS menunjukkan peningkatan angka partisipasi pendidikan perempuan pada jenjang menengah

dan tinggi selama 2015–2021. Bersamaan dengan itu, urbanisasi dan berkembangnya sektor jasa membuka jenis pekerjaan yang semakin beragam.

Transformasi struktural juga memindahkan tenaga kerja dari pertanian menuju manufaktur dan jasa. Cameron, Suarez, dan Rowell (2019) menunjukkan bahwa urbanisasi dan perubahan struktur ekonomi berkaitan dengan pergeseran pekerjaan tersebut. Bagi perempuan, pendidikan yang lebih tinggi dapat mengurangi ketertarikan pada pekerjaan yang secara tradisional dilekatkan pada perempuan, termasuk pekerjaan domestik dan perawatan.

Namun, perubahan aspirasi tidak serta-merta menghapus kebutuhan ekonomi.

Pekerjaan perawatan masih menjadi salah satu pintu masuk ke pasar kerja, terutama ketika akses terhadap pekerjaan formal lainnya terbatas. Di sisi lain, meskipun tingkat pendidikan dan pilihan kerja perempuan semakin beragam, kebutuhan terhadap pekerja perawatan tetap tinggi, baik di dalam negeri maupun lintas negara.

Kebutuhan Perawatan Tumbuh, Tenaga Kerja Terbatas

Ketika sebuah negara menua, kebutuhan perawatan tidak lagi dapat sepenuhnya ditanggung oleh keluarga. Perempuan semakin banyak bekerja, rumah tangga semakin kecil, sementara jumlah orang yang membutuhkan perawatan terus bertambah. Ketika kebutuhan ini melebihi kapasitas perawatan yang tersedia, muncul *care deficit*.

Jepang merespons kebutuhan tersebut dengan membuka jalur bagi pekerja perawatan dari luar negeri, termasuk Indonesia. Namun, migrasi ini tidak hanya memindahkan tenaga kerja, tetapi juga memindahkan pekerjaan perawatan melintasi batas negara. Fenomena ini dikenal sebagai *Global Care Chains*, ketika kebutuhan perawatan di satu negara dipenuhi oleh tenaga kerja dari negara lain (Sadamatsu, 2023).

Akan tetapi, ketika Indonesia mengirim tenaga perawatan ke luar negeri, kebutuhan perawatan di dalam negeri tetap ada. Bahkan, layanan perawatan domestik masih terbatas. Data Dapodik 2023 mencatat hanya 2.450 Tempat Penitipan Anak (TPA) di seluruh Indonesia, dengan konsentrasi yang masih terbatas di Jawa (Setyonaluri, 2026). Jumlah tersebut relatif kecil dibandingkan kebutuhan keluarga, terutama di kawasan perkotaan ketika semakin banyak perempuan bekerja.

Paradoks ini memunculkan pertanyaan tentang bagaimana Indonesia dapat memenuhi permintaan global sekaligus membangun ekonomi perawatan di dalam negeri secara berkelanjutan?



BAGIAN II

PERJALANAN PEKERJA PERAWATAN



Mengapa Jepang Membutuhkan Pekerja dari Indonesia?

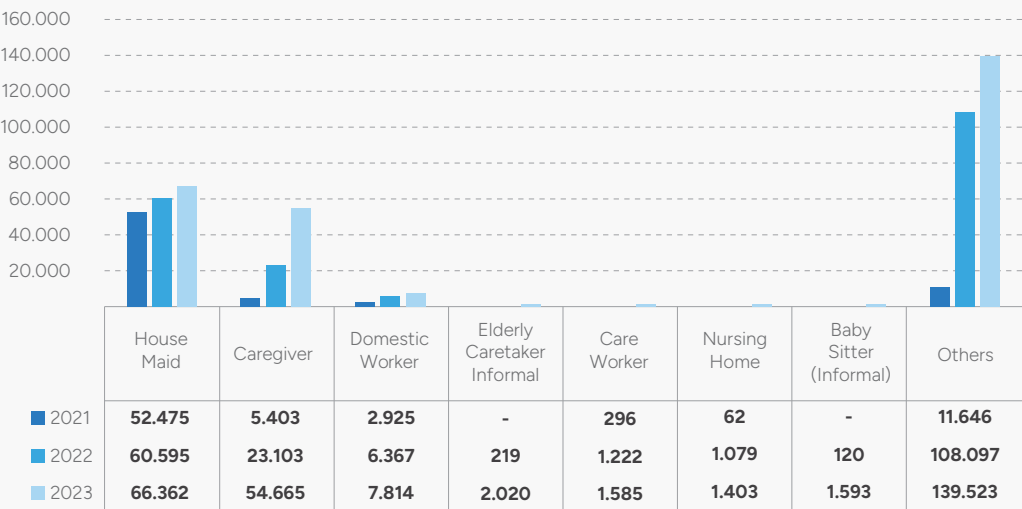
Kebutuhan Jepang terhadap pekerja perawatan bertemu dengan kebutuhan Indonesia akan kesempatan kerja.

Sejak skema *Economic Partnership Agreement* (EPA) mulai berjalan pada 2008, Indonesia secara bertahap menjadi bagian dari sistem penyediaan tenaga perawatan Jepang. Setelah itu, jalur migrasi semakin berkembang, termasuk melalui *Specified Skilled Worker* (SSW).

Data penempatan menunjukkan bagaimana cepatnya kebutuhan tersebut tumbuh. Jumlah PMI yang tercatat bekerja sebagai *caregiver* meningkat dari 5.403 orang pada 2021 menjadi 54.665 orang pada 2023. Pada periode yang sama, pekerja sebagai *elderly caretaker* informal, *nursing home worker*, *babysitter* informal, dan *care worker* formal juga menunjukkan peningkatan.

Gambar 3

Distribusi Pekerja Migran Indonesia (2021-2023) Berdasarkan Okupasi



Sumber
BP2MI (2024) dalam Setyonaluri (2026)

Angka tersebut memperlihatkan bahwa pekerjaan perawatan bukan lagi bagian kecil dari arus migrasi tenaga kerja Indonesia.

Pada Desember 2025, terdapat 86.523 pekerja asal Indonesia dalam skema SSW di Jepang, dengan sekitar 21.139 orang bekerja di bidang *long-term care*. Indonesia menjadi salah satu sumber utama tenaga kerja SSW Jepang, nomor dua setelah negara Vietnam.

Tetapi angka migrasi tidak sepenuhnya menjelaskan mengapa pekerjaan ini menjadi pilihan.

Di balik setiap angka terdapat keputusan individual. Ada pekerja yang masuk karena kebutuhan ekonomi. Ada yang melihat Jepang sebagai kesempatan memperoleh pengalaman dan keterampilan. Ada pula yang datang tanpa latar belakang perawatan yang kuat dan baru memahami tuntutan pekerjaan setelah berada di Jepang.

Perjalanan itu juga memperlihatkan perubahan penting: seseorang tidak lagi sekadar “dikirim untuk bekerja”, tetapi perlu dipersiapkan untuk memasuki sebuah pekerjaan yang semakin terstandar.

Dan di sinilah proses spesialisasi dimulai.

Ketika Pekerjaan Perawatan Menjadi Keahlian

Pada awalnya, pekerjaan perawatan lebih dipahami sebagai pekerjaan yang bisa dilakukan berdasarkan pengalaman sehari-hari. Orang yang terbiasa membantu anggota keluarga dianggap sudah memiliki bekal untuk merawat orang lain.

Namun, merawat anggota keluarga dan bekerja sebagai *caregiver* profesional bukanlah hal yang sama.

Seorang *caregiver* perlu memahami cara membantu mobilisasi lansia, menjaga kebersihan, memenuhi kebutuhan nutrisi, memantau kondisi tertentu, memberikan pendampingan, hingga mendokumentasikan kondisi penerima layanan sebagai bahan pelaporan kepada pihak terkait. Keterampilan tersebut tidak selalu muncul secara otomatis hanya karena seseorang pernah merawat keluarganya.

Penelitian Hirano (2026) menggambarkan perubahan tersebut sebagai proses spesialisasi: pekerjaan perawatan yang sebelumnya dianggap “bisa dilakukan siapa saja” perlahan menjadi pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi formal. Kebutuhan keterampilan dalam pekerjaan ini juga dipengaruhi oleh kebijakan migrasi, relasi gender, dan proses seleksi tenaga kerja.

Jalur kualifikasi pun semakin beragam. Pekerja tidak harus selalu berasal dari pendidikan keperawatan. Lulusan kebidanan, pemegang sertifikat *caregiver*, dan mereka yang memiliki latar belakang kesehatan lain dapat mengikuti jalur sertifikasi tertentu untuk bekerja di Jepang. Di Indonesia, sertifikasi BNSP turut mendorong terbentuknya standar kompetensi *caregiver*.

Standar tersebut menjadi semakin konkret melalui SKKNI Kepmenaker No. 28 Tahun 2021. Kompetensi *caregiver* lanjut usia mencakup tiga kelompok besar: perawatan fisik lansia; pendampingan dan kesejahteraan; serta administrasi dan dokumentasi. Artinya, pekerjaan ini tidak hanya tentang membantu seseorang makan atau mandi, tetapi juga memahami kebutuhan yang lebih luas dan mampu bekerja secara terstruktur.

LSP *Caregiver* berlisensi BNSP juga menyelenggarakan skema jenjang *Caregiver Pelaksana* pada KKNi Level 3 dan *Caregiver Penyelia* pada Level 4. Peta Okupasi Nasional Pekerja Perawatan Indonesia bahkan mencakup jalur karier dalam perawatan lansia jangka panjang, perawatan anak, serta dukungan kesehatan dan disabilitas hingga KKNi Level IX.

Pelatihan yang dilakukan sebelum keberangkatan menjadi penting. Di BBPVP Bandung, misalnya, program pelatihan 2026 menggabungkan Bahasa Jepang JLPT N4 dengan keterampilan *caregiver* berbasis SKKNI. Dua batch program tersebut menyediakan total 96 peserta, dengan 1.300 jam pelatihan per batch. Antusiasmenya jauh lebih besar: batch pertama menerima 1.208 pendaftar untuk 48 kursi.

Angka itu menceritakan sesuatu yang sederhana tetapi penting: ada permintaan masyarakat untuk masuk ke pekerjaan ini, tetapi jumlahnya jauh melampaui kapasitas pelatihan yang tersedia.

Bagi mereka yang berhasil mengikuti pelatihan, tantangan berikutnya adalah menerapkan keterampilan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari setelah tiba di Jepang.

Bagaimana Pengalaman menjadi Pekerja Perawatan di Jepang?

Pekerjaan *caregiver* membutuhkan berbagai keterampilan yang diterapkan dalam situasi kerja sehari-hari. Selain perlu memahami kondisi dan kebutuhan lansia, pekerja juga perlu berkoordinasi dengan rekan kerja, serta menyesuaikan diri dengan aturan dan kebiasaan kerja di Jepang.

Namun, kemampuan tersebut tidak selalu mudah diterapkan sejak awal. Studi kualitatif Efendi et al. (2022) menunjukkan bahwa pengalaman pekerja Indonesia di Jepang cukup beragam. Bahasa menjadi salah satu tantangan yang paling sering muncul. Bahasa yang digunakan di tempat kerja tidak selalu sama dengan bahasa Jepang formal yang dipelajari sebelum keberangkatan, sementara penggunaan dialek lokal dapat membuat komunikasi semakin sulit. Di luar persoalan bahasa, pekerja juga menghadapi beban kerja, keterbatasan aktivitas sosial dan ibadah, serta rasa sepi dan rindu terhadap keluarga.

Meskipun begitu, pengalaman tersebut tidak selalu sama bagi setiap pekerja. Dukungan dari rekan kerja, pelatihan bahasa, fleksibilitas dalam beribadah, dan hubungan yang terjalin dengan lansia dapat membantu pekerja menjalani pekerjaannya.

Pengalaman di tempat kerja juga berkaitan dengan pemahaman pekerja mengenai profesi *caregiver* sebelum berangkat ke Jepang. Dalam tema *Broken Dreams*, Efendi et al. (2022) mencatat adanya kesalahpahaman mengenai profesi *caregiver*. Pekerjaan ini bukan pekerjaan perawat medis sehingga pemahaman yang kurang tepat sebelum keberangkatan dapat memengaruhi pengalaman pekerja setelah tiba di Jepang. Bagi sebagian pekerja, pertimbangan ekonomi menjadi salah satu alasan untuk tetap melanjutkan pekerjaan tersebut meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Berbagai tekanan dalam pengalaman migrasi tidak selalu muncul sebagai persoalan yang terlihat secara langsung. Sadamatsu (2023) menggunakan konsep *slow violence* untuk menggambarkan kekerasan yang berkembang dan terakumulasi secara perlahan selama bertahun-tahun. Pada pekerja migran yang bekerja jauh dari keluarga dalam waktu lama, kelelahan yang tidak segera terlihat dapat terus menumpuk dan baru bermanifestasi dalam bentuk gangguan kesehatan setelah mereka kembali ke negara asal.

Oleh karena itu, keberhasilan migrasi pekerja perawatan tidak hanya berkaitan dengan kesempatan untuk berangkat dan memperoleh pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana mereka menjalani pekerjaan tersebut dan kondisi yang mereka hadapi setelah selesai bekerja.

Ketika Pekerja Perawatan Kembali ke Indonesia

Setelah bekerja dan memperoleh pengalaman di Jepang, pekerja membawa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dapat menjadi modal untuk melanjutkan karier. Pertanyaannya kemudian adalah sejauh mana pengalaman tersebut dapat digunakan kembali di Indonesia?

Pengalaman kerja di luar negeri dapat membuka berbagai pilihan. Pekerja dapat melanjutkan karier di Jepang, menjadi pengajar bahasa Jepang dan keterampilan perawatan, atau memberikan dukungan kepada warga Jepang yang tinggal di Indonesia (Sadamatsu, 2023). Sebagaimana yang terjadi pada DJ (narasumber), setelah delapan tahun bekerja sebagai care worker di Jepang dan memperoleh kualifikasi *Kaigofukushishi* serta JLPT N1, ia mengembangkan pengalamannya melalui Kaigo Laboratory, komunitas belajar yang telah membantu lebih dari 200 PMI dalam bidang bahasa dan keterampilan perawatan.

Namun, pengalaman yang diperoleh di Jepang tidak selalu mudah diterapkan di Indonesia. Sistem *long-term care* Jepang yang lebih berkembang membuat keterampilan *kaigo* yang diperoleh pekerja belum tentu memiliki ruang kerja yang setara ketika mereka pulang. Perbedaan sistem layanan, struktur pekerjaan, dan tingkat upah dapat memengaruhi pilihan mereka setelah kembali.

Dalam kondisi tertentu, perbedaan tersebut bahkan dapat mendorong pekerja untuk bermigrasi kembali. Pengalaman migrasi pun dapat membentuk siklus ketika keterampilan yang diperoleh di negara tujuan belum menemukan ruang yang sesuai setelah pekerja kembali ke Indonesia.

Oleh karena itu, diperlukan reintegrasi yang tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana keterampilan dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja di luar negeri dapat dikenali dan dimanfaatkan di Indonesia.





BAGIAN III

MEMBANGUN MASA DEPAN PEKERJAAN PERAWATAN



Sejauh Mana Regulasi Merawat Kompetensi Pekerja Perawatan?

Semakin profesional pekerjaan perawatan maka semakin besar kebutuhan terhadap sistem yang mampu melindungi dan mengembangkan kompetensinya.

Namun sistem yang saat ini belum sepenuhnya berjalan dengan sempurna.

Di tahap pra-keberangkatan, pekerja masih menghadapi sejumlah persoalan. Terbatasnya kuota dan lokasi ujian bahasa Jepang dapat meningkatkan biaya dan risiko. Belum tersedianya daftar resmi *Registered Sending Organization* (RSO), persoalan perpindahan status dari TITP ke SSW, kesenjangan data antara E-ID (kartu khusus program *Specified Skilled Worker*) dan E-KPMI (Kartu Pekerja Migran Indonesia Elektronik), serta tingginya biaya penempatan mandiri juga dapat membuka ruang bagi perantara tidak resmi.

Perlindungan terhadap pekerja juga masih menjadi isu. Kajian Komnas Perempuan (2025), sebagaimana dirangkum Setyonaluri (2026), mengidentifikasi sejumlah celah dalam UU Perlindungan PMI, mulai dari belum lengkapnya perspektif HAM dan kesetaraan gender, kebutuhan perlindungan khusus bagi PRT migran, cakupan jaminan kesehatan, pengawasan prinsip *zero cost*, mekanisme restitusi bagi korban, hingga ruang partisipasi serikat PMI dan masyarakat sipil.

Pada saat yang sama, Indonesia sebenarnya telah membangun standar kompetensi. UU No. 18/2017 mewajibkan sertifikat kompetensi kerja bagi CPMI, sementara Peraturan BP2MI No. 7/2022 menegaskan peran BNSP dalam penerbitannya. SKKNI kemudian memberikan kerangka teknis mengenai kompetensi *caregiver*.

Selain standar kompetensi, upaya menyiapkan pekerja perawatangiver untuk bekerja di Jepang juga telah melibatkan beberapa kementerian

dengan fokus yang berbeda. Kementerian Ketenagakerjaan berperan terutama melalui pelatihan, termasuk penguatan keterampilan *caregiving*, bahasa Jepang, komunikasi, *soft skills*, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Program pelatihan juga dikembangkan melalui kerja sama dengan mitra di Jepang.

Sementara itu, Kementerian Kesehatan menempatkan migrasi tenaga *caregiver* dalam kerangka yang lebih panjang, mulai dari persiapan sebelum keberangkatan, pendampingan selama bekerja di luar negeri, hingga reintegrasi setelah kembali ke Indonesia. Kerja sama dengan JICA juga diarahkan pada penguatan kompetensi *kaigo* dan kesiapan tenaga kerja Indonesia untuk memenuhi standar perawatan lansia di Jepang.

Di tingkat koordinasi, Kementerian Koordinator Pemberdayaan Masyarakat memiliki fungsi untuk menyinkronkan kebijakan dan mengoordinasikan pelaksanaan urusan lintas kementerian. Kementerian ini dibentuk dengan salah satu fungsi utama berupa sinkronisasi dan koordinasi kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat.

Pembagian peran tersebut menunjukkan bahwa migrasi pekerja perawatangiver bukan hanya persoalan menyiapkan tenaga kerja untuk berangkat. Ada rangkaian proses yang perlu terhubung: bagaimana seseorang memperoleh kompetensi, memahami pekerjaan yang akan dijalani, mendapatkan akses penempatan yang aman, memperoleh perlindungan selama bekerja, hingga membawa kembali pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh setelah pulang.

Masa Depan Pekerjaan Perawatan Indonesia

Pada akhirnya, perkembangan pekerjaan perawatan tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan perawatan di negara Jepang. Jepang merupakan salah satu negara yang saat ini membuka peluang besar bagi pekerja perawatan Indonesia, tetapi kebutuhan terhadap tenaga perawatan juga berkembang seiring perubahan demografi dan struktur keluarga di Indonesia.

Penduduk yang semakin menua akan meningkatkan kebutuhan terhadap perawatan, sementara perubahan pola keluarga dan meningkatnya partisipasi perempuan dalam pekerjaan dapat mengubah cara perawatan selama ini disediakan. Aktivitas perawatan yang sebelumnya banyak dilakukan secara informal di dalam keluarga juga menghadapi kemungkinan bergeser ke bentuk layanan yang lebih terorganisasi dan berbayar.

Kondisi tersebut menempatkan Indonesia pada posisi yang menarik. Di satu sisi, migrasi pekerja perawatan dapat membuka akses terhadap pekerjaan, pendapatan, serta pengalaman dan keterampilan baru. Di sisi lain, Indonesia juga perlu mempersiapkan kapasitas tenaga perawatan untuk memenuhi kebutuhan di dalam negeri yang akan berkembang seiring proses penuaan penduduk.

Pertanyaannya kemudian adalah bagaimana memastikan perkembangan tenaga perawatan dapat menjawab kebutuhan di luar negeri sekaligus memperkuat kapasitas perawatan di dalam negeri?

Pertama, kapasitas pelatihan berbasis SKKNI yang diselenggarakan Kemnaker (BBPVP) dan lembaga pelatihan lain, serta memperluas kapasitas karena rasio pendaftar terhadap kuota karena adanya kesenjangan antara permintaan masyarakat dan kapasitas pelatihan.

Kedua, informasi mengenai peluang kerja dan proses migrasi perlu menjangkau calon pekerja hingga tingkat desa. Informasi yang lebih baik dapat mengurangi ketergantungan pada perantara tidak resmi dan membantu calon pekerja memahami biaya, persyaratan, serta risiko sejak awal.

Ketiga, menyediakan program penempatan berjenjang jangka panjang agar pekerja dapat berkembang secara bertahap. Seseorang dapat memulai dari jabatan dasar, memperoleh pengalaman, kemudian melanjutkan sertifikasi dan pendidikan tanpa harus mengulang seluruh proses dari awal.

Keempat, perlindungan pekerja migran perlu diperkuat melalui harmonisasi regulasi, pengawasan biaya, jaminan sosial, mekanisme pengaduan, dan perlindungan berbasis HAM serta kesetaraan gender.

Kelima, sertifikasi Indonesia perlu memiliki keterhubungan yang lebih kuat dengan negara tujuan. Kompetensi yang diperoleh di Indonesia seharusnya dapat dikenali ketika pekerja berpindah ke sistem perawatan di negara lain.

Keenam, pembangunan tenaga perawatan untuk pasar internasional perlu berjalan beriringan dengan pembangunan ekonomi perawatan domestik. Layanan pengasuhan anak, layanan lansia, *daycare*, dan berbagai bentuk layanan perawatan perlu diperluas. Pekerjaan perawatan di dalam negeri juga membutuhkan jenjang karier dan perlindungan sosial, baik bagi pekerja berbayar maupun mereka yang selama ini melakukan *unpaid care work*.

Ketujuh, kepulauan pekerja perlu dipandang sebagai bagian dari siklus migrasi. Pemeriksaan kesehatan, konseling reintegrasi, pengakuan kompetensi, dan jalur pemanfaatan keterampilan dapat membantu memastikan bahwa pengalaman yang diperoleh di luar negeri tidak hilang begitu saja.

Semua itu membawa kita kembali pada pertanyaan yang muncul di awal: mengapa pekerja perawatan menjadi pilihan?

Jawabannya ternyata tidak hanya karena ada pekerjaan di luar negeri. Pekerjaan perawatan muncul karena manusia hidup lebih lama, keluarga berubah, perempuan semakin aktif di pasar kerja, dan kebutuhan untuk merawat tidak pernah berhenti.

Masa depan pekerja perawatan Indonesia tidak cukup dibangun dengan mengirim lebih banyak orang ke luar negeri, melainkan dengan membangun sistem yang mampu membuat keterampilan mereka tumbuh, melindungi mereka ketika bekerja, mengakui pengalaman mereka ketika pulang, sekaligus memperkuat layanan perawatan di dalam negeri.

Dalam kerangka reproduksi sosial, seperti yang dibahas Sadamatsu (2023), pekerja perawatan tidak lagi boleh dipandang sekadar *labor that serves someone else's interests* melainkan sebagai *"decent work that enables the reproduction of people"*

Referensi

- Araki, S., Barszczewski, J., Killmeier, K., & Llana-Nozal, A. (2024). Is Care Affordable for Older People? In *VoxEU CEPR Column*. <https://cepr.org/voxeu/columns/affordability-long-term-care-systems-times-rapid-population-ageing>
- Cameron, L., Suarez, D. C., & Rowell, W. (2019). Female Labour Force Participation in Indonesia: Why Has it Stalled? *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 55(2), 157–192. <https://doi.org/10.1080/00074918.2018.1530727>
- Efendi, F., Chen, C. M., Kurniati, A., Arief, Y. S., & Ogawa, R. (2022). The course of broken dreams: The expectations and realities of the life of Indonesian nurses as care workers in Japan. *Collegian*, 29(5), 680–687. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.04.002>
- Hirano, K. (2026). *Considering and “Qualification” in Indonesian migrant domestic and care work*. (June).
- Junedi, D. (2025). Challenges and Adaptation as A Migrant Care Worker [Presentation]. *Seminar Indonesia-Japan : Rethinking Caregiving*.
- Komnas Perempuan. (2025). *Kertas Kebijakan untuk Masukan Revisi UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI*.
- Muldani, T. (2026). Competency Standards and Certification Pathway In Improving The Quality of Indonesia Migrant Care Workers [Presentation]. *LSP Caregiver*.
- Sadamatsu, A. (2023). Toward Sustainable Social Reproduction in Asia [Presentation]. *Faculty of Global Interdisciplinary Science and Innovation, Shizuoka University, 00888*.
- Setyonaluri, D. (2026). Transisi Demografi, Permintaan Perawatan Global, dan Masa Depan Pekerja Migran Indonesia [Presentasi]. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Indonesia*.
- SKKNI Kepmenaker No. 28 Tahun 2021 Dan KKNi No. HK.02.03/2/2397/2021 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Caregiver Lanjut Usia (2021).
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- United Nations, DESA, P. D. (2024). *World Population Prospects*. <http://population.un.org/wpp/>



FEB

Lembaga
Demografi

Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LD FEB UI) adalah lembaga penelitian terdepan yang mengadopsi konsep pengembangan berwawasan kependudukan. LD FEB UI memiliki visi menjadi pusat keunggulan di bidang demografi dan kependudukan yang berkontribusi terhadap pembangunan.

**Lembaga Demografi
Fakultas Ekonomi
dan Bisnis
Universitas Indonesia**

Gd. Nathanael Iskandar, Lt. 2 & 3
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Indonesia
Depok (16424), Jawa Barat, Indonesia

Tel: (021) 7872911
Fax: (021) 7872909

email: info@ldfebui.org
www.ldfebui.org