

BAB V

KERJASAMA INDONESIA-JEPANG MENGATASI KONFLIK

SOSIAL KETENAGAKERJAAN

5.1 Kerja Sama Preventive sebagai Pencegah Konflik

Pendekatan preventif dalam konteks penempatan pekerja migran Indonesia di Jepang memiliki peran yang sangat krusial, mengingat sebagian besar permasalahan yang muncul di lapangan bukan disebabkan oleh niat melanggar aturan secara sengaja. Sebaliknya, persoalan tersebut umumnya berakar pada ketidaksiapan pekerja dalam menghadapi perbedaan sistem hukum, budaya kerja, serta norma sosial yang berlaku di Jepang. Keterbatasan pemahaman terkait aturan ketenagakerjaan, hak dan kewajiban, serta ekspektasi perusahaan sering kali menempatkan pekerja pada posisi yang rentan terhadap kesalahan, baik dalam aspek administratif maupun perilaku (Liftiah, 2026). Sebagai langkah preventif, Bapak Ali Nurdin mengusulkan perlunya integrasi kurikulum khusus di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang berfokus pada penguatan mental dan karakter berbasis nilai-nilai keagamaan. Beliau menekankan bahwa kompetensi teknis saja tidak cukup jika tidak dibarengi dengan kesiapan mental untuk menghadapi tantangan sosial di Jepang, seperti gaya hidup bebas atau tekanan kerja tinggi. Selain itu, penguatan peran koperasi sebagai alternatif pendanaan yang legal dan terjangkau dianggap krusial untuk menutup celah jeratan utang dari pihak-pihak ilegal yang selama ini menjadi sumber konflik struktural bagi pekerja migran (Pasaribu, 2026). Di samping itu, fenomena culture shock juga turut memengaruhi, terutama ketika pekerja harus beradaptasi dengan lingkungan kerja Jepang yang menekankan disiplin tinggi, struktur senioritas (senpai-kōhai), serta orientasi kolektif yang kuat. Dalam kondisi seperti ini, perilaku yang dianggap wajar di Indonesia dapat dipersepsikan berbeda di Jepang, bahkan sebagai bentuk pelanggaran, sehingga berpotensi memicu masalah sosial maupun profesional (Athallah, 2024).

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Indonesia dan Jepang telah membangun kerja sama dalam bidang mobilitas tenaga kerja melalui Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) yang mulai berlaku pada tahun 2008. Namun, IJEPA pada dasarnya lebih berfungsi sebagai kerangka regulasi yang mengatur perpindahan tenaga kerja antarnegara daripada instrumen perlindungan pekerja migran secara langsung. Hal ini terlihat dari ketentuan Movement of Natural Persons yang berfokus pada pengaturan masuk dan tinggal sementara warga negara dari masing-masing pihak untuk tujuan tertentu, termasuk tenaga kerja profesional seperti perawat dan caregiver (Government of Japan & Government of Indonesia, 2007). Dengan demikian, IJEPA dapat dipahami sebagai landasan institusional yang menciptakan jalur migrasi tenaga kerja yang legal dan teratur, sementara upaya pencegahan konflik pekerja migran lebih banyak diwujudkan melalui program-program pendukung yang diimplementasikan dalam kerangka kerja sama tersebut.

Dalam konteks pencegahan konflik pekerja migran Indonesia di Jepang, langkah-langkah preventif lebih tercermin pada penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pra-keberangkatan, pembekalan bahasa Jepang, orientasi budaya kerja, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja sebelum ditempatkan di Jepang. Program-program tersebut bertujuan untuk mengurangi potensi kesalahpahaman budaya, hambatan komunikasi, dan kesenjangan keterampilan yang sering menjadi pemicu munculnya konflik antara pekerja migran dan pemberi kerja. Oleh karena itu, apabila ditinjau dari perspektif pencegahan konflik, IJEPA lebih tepat dikategorikan sebagai kerangka regulasi (regulatory framework), sedangkan pelatihan dan pembekalan pra-keberangkatan merupakan bentuk tindakan preventif yang secara langsung berkontribusi terhadap pengurangan potensi konflik di lingkungan kerja (Naiki, 2014).

Munculnya kasus yang melibatkan pekerja migran Indonesia, seperti yang dialami Rohmat Hidayat, tidak serta-merta menunjukkan kegagalan kerja sama bilateral Indonesia–Jepang. Sebaliknya, kasus tersebut memperlihatkan bahwa

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

meskipun kedua negara telah memiliki kerangka kerja sama yang kuat melalui IJ-EPA dan berbagai program ketenagakerjaan lainnya, implementasi di tingkat operasional masih menghadapi berbagai tantangan. Dalam perspektif teori konflik, persoalan tersebut lebih tepat dipahami sebagai konflik struktural yang muncul dari ketimpangan relasi kuasa, kelemahan pengawasan, serta adanya celah kelembagaan dalam sistem ketenagakerjaan migran. Dengan demikian, konflik yang terjadi tidak berada pada level hubungan antarnegara, melainkan pada level institusi dan implementasi kebijakan, sehingga memerlukan penguatan koordinasi serta reformasi kelembagaan sebagai solusi jangka panjang.

Jika dilihat dari perspektif teori konflik, situasi tersebut mencerminkan adanya ketimpangan struktural, khususnya dalam hal akses terhadap informasi dan kesiapan adaptasi. Pekerja migran yang tidak memiliki bekal pengetahuan yang memadai cenderung berada dalam posisi subordinat di dalam sistem kerja, sehingga lebih rentan mengalami tekanan maupun melakukan kesalahan. Oleh karena itu, pendekatan preventif dinilai lebih efektif dibandingkan pendekatan reaktif, karena mampu mengurangi potensi konflik sejak tahap awal sebelum berkembang menjadi persoalan yang lebih kompleks. Upaya seperti pelatihan pra-keberangkatan, pembekalan budaya, serta penguatan peran lembaga penyalur menjadi instrumen penting dalam meminimalkan kesalahpahaman dan pelanggaran (Pasaribu, 2026). Dengan demikian, pendekatan preventif tidak hanya berfungsi sebagai langkah teknis semata, tetapi juga sebagai strategi struktural untuk menjaga stabilitas hubungan kerja sekaligus mendukung keberlanjutan kerja sama bilateral yang didasarkan pada kepentingan bersama.

Kesenjangan pengetahuan (*knowledge gap*) menjadi salah satu faktor struktural yang turut memicu munculnya berbagai persoalan dalam konteks pekerja migran Indonesia di Jepang. Banyak pekerja yang belum memiliki pemahaman yang cukup mengenai sistem hukum Jepang, regulasi ketenagakerjaan, serta hak dan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja asing

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

(RAFAERU, 2024). Keterbatasan ini tidak hanya disebabkan oleh kendala bahasa, tetapi juga oleh perbedaan sistem sosial dan administratif yang relatif kompleks. Akibatnya, pekerja migran sering berada pada posisi yang kurang menguntungkan ketika harus berhadapan dengan institusi, perusahaan, maupun pihak perantara.

Dalam kerangka teori konflik, kondisi tersebut mencerminkan adanya ketimpangan dalam akses terhadap sumber daya, khususnya informasi, yang kemudian melahirkan relasi kuasa yang tidak seimbang (*power imbalance*) (Dahrendorf, 1959). Pekerja yang tidak sepenuhnya memahami sistem cenderung menempati posisi subordinat karena bergantung pada pihak lain seperti perusahaan atau lembaga penyalur dalam menafsirkan aturan maupun mengambil keputusan (Ball & Piper, 2002). Ketergantungan ini pada akhirnya membatasi ruang negosiasi pekerja sekaligus meningkatkan kerentanan terhadap kesalahpahaman, bahkan membuka peluang terjadinya eksploitasi.

Lebih jauh, keterbatasan akses informasi ini juga berpotensi memicu konflik sosial, baik dalam bentuk pelanggaran aturan yang tidak disengaja maupun ketegangan dalam hubungan kerja sehari-hari. Ketika pekerja tidak memahami standar perilaku atau prosedur yang berlaku, tindakan yang mereka lakukan bisa dipersepsikan tidak sesuai oleh perusahaan maupun masyarakat setempat (Athallah & Dharma, 2024). Oleh karena itu, persoalan yang muncul tidak dapat semata-mata dipandang sebagai kesalahan individu, melainkan sebagai konsekuensi dari ketimpangan struktural dalam distribusi informasi (Dahrendorf, 1959). Dalam konteks ini, upaya untuk memperkuat akses terhadap informasi melalui pelatihan, edukasi hukum, serta peningkatan transparansi dari lembaga penyalur menjadi langkah strategis untuk meminimalkan potensi konflik sekaligus menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan seimbang (Puspita & Wahyudi, 2025).

Tingkat pendidikan pekerja migran Indonesia merupakan salah satu faktor penting yang turut memengaruhi munculnya berbagai persoalan dalam konteks

ketenagakerjaan di Jepang. Secara umum, sebagian pekerja berasal dari latar belakang pendidikan yang relatif terbatas, sehingga berdampak pada kemampuan mereka dalam memahami informasi yang kompleks, seperti regulasi hukum, isi kontrak kerja, maupun prosedur administratif di negara tujuan. Keterbatasan ini tidak hanya berpengaruh pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada kemampuan beradaptasi secara sosial, termasuk dalam memahami norma budaya, etika kerja, serta pola komunikasi yang berlaku di Jepang. Dalam perspektif teori konflik, kondisi ini dapat dipahami sebagai bentuk ketimpangan kapasitas individu dalam menghadapi sistem yang lebih maju dan terstruktur. Pekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung memiliki akses yang lebih terbatas terhadap informasi, serta kurang memiliki kemampuan analitis untuk menavigasi lingkungan kerja yang berbeda. Akibatnya, mereka lebih rentan terhadap kesalahpahaman, pelanggaran yang tidak disengaja, serta memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap pihak lain, seperti perusahaan atau lembaga penyalur (Liftiah dkk., 2026). Situasi ini pada akhirnya memperkuat posisi subordinat pekerja dalam relasi kerja yang sudah tidak seimbang (Dahrendorf, 1959).

Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pendekatan preventif dalam pengelolaan pekerja migran. Pendidikan dalam hal ini tidak hanya dipahami secara formal, tetapi juga mencakup pelatihan keterampilan, literasi hukum, serta pemahaman lintas budaya yang relevan dengan kebutuhan kerja di luar negeri (Liftiah dkk., 2026). Dengan memperkuat kapasitas individu sejak awal, pekerja migran diharapkan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan di negara tujuan, sehingga potensi konflik dapat diminimalkan. Dalam konteks ini, pendidikan berperan sebagai instrumen preventif yang strategis, karena tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat posisi pekerja secara struktural

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

sekaligus mendukung keberlanjutan hubungan kerja sama bilateral yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Peningkatan kualitas pendidikan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pendekatan preventif dalam pengelolaan pekerja migran. Pendidikan dalam hal ini tidak hanya dipahami secara formal, tetapi juga mencakup pelatihan keterampilan, literasi hukum, serta pemahaman lintas budaya yang relevan dengan kebutuhan kerja di luar negeri. Contoh riil pembenahan di hulu ini disampaikan oleh Bapak Ali Nurdin, yang menyoroti adanya kebijakan strategis baru di mana standarisasi pemagangan kini diperketat (Pasaribu, 2026). Guna memotong potensi konflik laten, calon pekerja kini difasilitasi untuk langsung melakukan transisi status dari pemegang (*trainee*) menjadi pemegang visa *Specified Skilled Worker* (SSW) dalam kurun waktu satu tahun pelatihan, asalkan mereka mampu melulusi ujian bahasa dan keahlian profesi yang distandarisasi secara ketat mulai tahun 2027 (Wawancara dengan Ali Nurdin, 2026). Langkah penguatan kompetensi sebelum keberangkatan ini sejalan dengan temuan riset tata kelola migrasi penempatan, yang membuktikan bahwa standarisasi kurikulum pra-keberangkatan (*pre-departure orientation*) yang terintegrasi antara penguasaan bahasa teknis dan literasi hukum terbukti mampu menaikkan posisi tawar serta meminimalkan risiko eksploitasi imigran di negara tujuan. Dengan memperkuat kapasitas individu sejak awal melalui regulasi pelatihan yang tersertifikasi resmi ini, pekerja migran memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan di negara tujuan, sehingga potensi konflik dapat diminimalkan. Dalam konteks ini, pendidikan berperan sebagai instrumen preventif yang strategis, karena tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat posisi pekerja secara struktural sekaligus mendukung keberlanjutan hubungan kerja sama bilateral yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Pendekatan preventif dalam pengelolaan ketenagakerjaan migran dapat dipahami sebagai strategi yang lebih efisien dibandingkan pendekatan reaktif,

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

baik dari segi biaya, waktu, maupun stabilitas hubungan antaraktor. Ketika suatu permasalahan sudah terjadi. Misalnya pelanggaran hukum, konflik kerja, atau sengketa antara pekerja dan perusahaan. Penanganannya umumnya memerlukan proses yang lebih kompleks, seperti keterlibatan institusi diplomatik, koordinasi lintas lembaga, serta prosedur administratif dan hukum yang memakan waktu. Dalam konteks hubungan bilateral, penyelesaian kasus semacam ini juga berpotensi menimbulkan beban politik dan sosial, karena dapat memengaruhi persepsi publik serta membutuhkan intervensi negara melalui jalur diplomasi. Berdasarkan hasil wawancara, Bapak Ali Nurdin mengonfirmasi bahwa model manajemen krisis yang berfokus pada penanganan hilir secara case-by-case cenderung menguras energi kelembagaan tanpa menyentuh akar masalah sistemik di tingkat hulu (Pasaribu, 2026).

Sebaliknya, pendekatan preventif menitikberatkan pada upaya pencegahan sejak tahap awal, misalnya melalui pelatihan pra-keberangkatan, pembekalan budaya kerja, serta pemahaman yang memadai mengenai sistem hukum dan regulasi ketenagakerjaan di negara tujuan (Pasaribu, 2026). Langkah-langkah ini relatif lebih sederhana dan tidak membutuhkan biaya sebesar penanganan konflik yang telah terjadi, namun memiliki dampak jangka panjang yang signifikan dalam menekan potensi munculnya masalah. Dengan kesiapan yang lebih matang, risiko kesalahan, pelanggaran, maupun kesalahpahaman dapat diminimalkan sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih kompleks.

Dari sudut pandang kebijakan publik, efisiensi yang dihasilkan oleh pendekatan preventif tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga mencerminkan efisiensi struktural. Strategi ini mampu mengurangi biaya sosial, seperti kerugian akibat konflik kerja atau terganggunya hubungan profesional, sekaligus menekan potensi biaya politik yang dapat muncul apabila suatu kasus berkembang hingga ke ranah diplomatik. Oleh karena itu, pendekatan preventif dapat dipahami sebagai bentuk investasi jangka panjang dalam menjaga stabilitas sistem

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

ketenagakerjaan migran serta memastikan keberlanjutan kerja sama bilateral yang bersifat pragmatis dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Efektivitas kerja sama preventif ini tidak hanya berhenti pada tataran regulasi di atas kertas, melainkan telah menunjukkan hasil riil yang signifikan dalam mereduksi potensi konflik ketenagakerjaan di lapangan. Di sisi hulu (Indonesia), penguatan standardisasi kurikulum Orientasi Pra-Pemberangkatan (OPP) yang diintegrasikan dengan sistem digital satu pintu SiskoP2MI oleh BP2MI terbukti mampu memotong jalur penempatan unprosedral yang selama ini menjadi akar konflik makro. Data empiris menunjukkan bahwa melalui pengetatan filter preventif dan verifikasi digital terhadap keabsahan Job Order serta perjanjian kerja sebelum keberangkatan, angka pengaduan terkait penipuan dokumen kontrak dan sengketa biaya penempatan (overcharging) mengalami penurunan yang signifikan secara berkala (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI], 2023). Validasi dokumen di tingkat hulu ini memastikan bahwa pekerja yang tiba di Jepang telah memiliki kesepahaman hukum yang sama dengan perusahaan penerima, sehingga mencegah terjadinya benturan ekspektasi saat kerja dimulai.

Sementara itu di sisi hilir (Jepang), hasil nyata dari pendekatan preventif berupa sinkronisasi standardisasi bahasa Jepang (minimal setingkat JFT-Basic atau JLPT N4) dan ujian kompetensi teknis terstandar memberikan dampak langsung terhadap penurunan angka pelanggaran kerja. Berdasarkan data statistik resmi dari Immigration Services Agency of Japan (ISA), kluster pekerja asing yang masuk melalui skema Specified Skilled Worker (SSW)—yang mewajibkan penyalarsan kompetensi preventif ketat di hulu—memiliki tingkat kasus melarikan diri dari tempat kerja (shissou) yang jauh lebih rendah, yakni berada di bawah angka 1,5% secara nasional jika dibandingkan dengan skema pemagangan (Technical Intern Training Program/TITP) terdahulu yang tidak menerapkan filter

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

kompetensi dan bahasa secara terintegrasi (Immigration Services Agency of Japan [ISA], 2023).

Penurunan angka kasus kabur ini menjadi bukti empiris bahwa pembekalan preventif yang matang memperkuat kapasitas adaptasi sosiokultural pekerja, meminimalisasi terjadinya salah komunikasi (miscommunication) sehari-hari dengan manajemen Jepang, serta secara langsung menekan eskalasi konflik interpersonal (Kobetsu rōdō funsō) di ruang produksi (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022).

5.2 Negosiasi Sebagai Jembatan Kerja Sama Bilateral

Langkah diplomasi aktif kedua negara melalui ruang negosiasi bilateral secara konkret berhasil melahirkan instrumen baru yang berdampak langsung pada pemulihan hak-hak adaptasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di tingkat lapangan. Upaya penataan ulang yang secara resmi disepakati lewat penandatanganan kerja sama visa keterampilan spesifik (Specified Skilled Worker) pada 25 Juni 2019, ditandatangani oleh Dwi Setiawan Susanto selaku Direktur Jenderal Promosi dengan Ikeda Toyohito selaku Gubernur Prefektur Kagawa, bertindak sebagai jembatan korektif untuk mengatasi kekakuan regulasi izin tinggal (zairyū shikaku) yang selama ini mengikat para pemegang dalam skema Technical Intern Training Program (TITP) (BP2MI, 2019).

Melalui hasil negosiasi tersebut, orientasi penempatan tenaga kerja mengalami pergeseran signifikan dari yang semula menempatkan pekerja pada posisi rentan dalam struktur pasar kerja sepihak, menjadi sebuah sistem yang menjamin kesetaraan hak sosiokultural. Di tingkat operasional, implementasi aturan baru ini memberikan perlindungan berlapis berupa jaminan upah serta fasilitas kompensasi yang setara dengan warga lokal Jepang. Selain itu, jembatan negosiasi ini membuka ruang fleksibilitas hukum yang krusial, yakni pengakuan hak pekerja untuk berpindah perusahaan sponsor apabila mereka menghadapi

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

tindakan intimidasi (power harassment) atau ketidaksesuaian kontrak kerja di lapangan.

Fakta empiris ini diperkuat oleh penjelasan Bapak Ali Nurdin yang menyatakan bahwa pemangkasan alur penempatan dan kebebasan mobilitas kerja ini secara drastis menurunkan potensi konflik industri akibat keterikatan sepihak pada satu perusahaan (Pasaribu, 2026). Dalam perspektif Hubungan Internasional, keberhasilan negosiasi ini membuktikan bahwa diplomasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi pasar makro, melainkan juga bertindak sebagai instrumen mitigasi konflik kemanusiaan yang efektif guna menciptakan relasi kerja yang lebih aman, adaptif, dan berkeadilan (Puspita & Wahyudi, 2025).

Bapak Ali Nurdin juga menekankan bahwa kerja sama antara Indonesia dan Jepang ke depannya tidak boleh hanya terbatas pada Memorandum of Understanding (MoU) yang bersifat teknis, tetapi harus ditingkatkan menjadi agenda bilateral yang lebih strategis dan berkekuatan hukum tetap (Pasaribu, 2026). Agenda ini harus secara spesifik mengatur perlindungan hak pekerja serta mekanisme pengawasan bersama antara instansi pengirim di Indonesia dan organisasi pengawas di Jepang (Kumiai). Dengan memperbaiki sistem bilateral secara menyeluruh, kedua negara dapat menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi tetapi juga mampu meminimalisir potensi konflik sosial melalui pengawasan institusional yang lebih kuat. Diplomasi dalam hubungan bilateral berperan sebagai sarana utama dalam menyelesaikan konflik secara non-konfrontatif, khususnya dalam kerja sama ketenagakerjaan antara Indonesia dan Jepang. Kedua negara cenderung menghindari pendekatan yang bersifat koersif, dan lebih mengutamakan komunikasi, negosiasi, serta koordinasi antarlembaga dalam menangani berbagai persoalan yang muncul. Pendekatan ini memungkinkan penyelesaian konflik dilakukan secara konstruktif tanpa menimbulkan eskalasi yang berpotensi

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

mengganggu hubungan antarnegara. Dalam kacamata tata kelola kebijakan, peningkatan komitmen dari sekadar kesepakatan teknis menuju penguatan regulasi hukum formal yang mengikat sangat krusial demi menjamin transparansi hak sosiokultural serta kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja migran.

Dalam praktiknya, berbagai permasalahan yang melibatkan pekerja migran seperti pelanggaran kontrak, perbedaan pemahaman budaya, maupun sengketa kerja tidak dikualifikasikan sebagai konflik politik antarnegara. Sebaliknya, isu-isu tersebut ditempatkan dalam ranah administratif dan diplomatik yang dapat diselesaikan melalui mekanisme yang telah tersedia. Dalam hal ini, peran institusi seperti kedutaan besar, atase tenaga kerja, serta lembaga perantara menjadi krusial dalam menjembatani komunikasi antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah kedua negara. Melalui jalur ini, setiap pihak dapat menyampaikan kepentingannya secara proporsional tanpa harus terlibat dalam konflik terbuka. Upaya lokalisasi masalah ke dalam saluran mediasi fungsional ini menunjukkan berjalannya fungsi diplomasi perlindungan yang proaktif oleh atase teknis, yang bertindak sebagai jembatan penengah sengketa industrial lokal agar tidak melebar menjadi krisis hubungan diplomatik makro.

Pendekatan yang mengedepankan non-konfrontasi ini juga mencerminkan adanya kepentingan strategis dari kedua negara untuk menjaga stabilitas hubungan bilateral yang telah terbangun. Mengingat kerja sama di bidang ketenagakerjaan bersifat saling menguntungkan, penyelesaian masalah melalui diplomasi menjadi pilihan yang rasional guna mempertahankan kepercayaan serta keberlanjutan kerja sama tersebut (Pasaribu, 2026). Dengan demikian, diplomasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam mengelola hubungan internasional secara stabil, adaptif, dan berorientasi pada kepentingan bersama.

Permasalahan yang melibatkan pekerja migran Indonesia di Jepang pada umumnya tidak berkembang menjadi konflik antarnegara, melainkan tetap berada

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

dalam ranah low politics. Dalam studi Hubungan Internasional, low politics merujuk pada isu-isu yang berkaitan dengan aspek sosial, ekonomi, kebudayaan, dan administratif, yang tidak secara langsung menyentuh kedaulatan fisik atau keamanan nasional. Hal ini berbeda dengan high politics yang mencakup isu-isu strategis seperti pertahanan, militer, dan kedaulatan negara. Dalam konteks hubungan bilateral Indonesia-Jepang, pengelolaan isu low politics terbukti menjadi pilar penting yang menjaga stabilitas hubungan makro melalui program-program fungsional non-konfrontatif, seperti kerja sama peningkatan pemahaman lintas budaya lintas generasi (Ramadhan & Nizmi, 2018). Karakteristik isu low politics yang fleksibel ini memberikan ruang bagi kedua negara untuk meredam friksi sosial di tingkat operasional lapangan, termasuk sengketa ketenagakerjaan, hubungan kerja, serta proses adaptasi sosiokultural pekerja migran tanpa mengganggu kemitraan strategis utama di tingkat pusat.

Dalam praktiknya, berbagai kasus seperti pelanggaran kontrak, perbedaan pemahaman budaya, maupun konflik antara pekerja dan perusahaan dipandang sebagai persoalan teknis yang dapat diselesaikan melalui mekanisme administratif dan jalur diplomatik. Negara tidak menganggap isu-isu tersebut sebagai ancaman terhadap hubungan bilateral, melainkan sebagai konsekuensi yang wajar dalam interaksi lintas negara yang melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu, penyelesaiannya lebih menitikberatkan pada koordinasi antarlembaga, proses mediasi, serta komunikasi melalui diplomasi, tanpa perlu meningkatkan eskalasi ke tingkat politik yang lebih tinggi. Upaya melokalisasi sengketa kerja agar tetap berada di saluran tata kelola birokrasi ini terbukti efektif mencegah sentimen publik lokal berkembang menjadi isu politis yang mengganggu kredibilitas hubungan kedua negara di tingkat pusat. Di samping itu, penyelesaian hambatan operasional di lapangan juga sangat bergantung pada transparansi kontrak kerja, ketepatan penanganan keluhan (grievances response) oleh otoritas penempatan,

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

serta penguatan literasi hak bagi pekerja sejak fase pra-keberangkatan (Herlinda, 2026).

Lebih jauh, penempatan isu pekerja migran dalam kategori low politics memberikan ruang bagi kedua negara untuk menjaga stabilitas hubungan secara keseluruhan. Dengan tidak mengangkat persoalan ini ke ranah politik tinggi, Indonesia dan Jepang dapat menghindari potensi ketegangan yang tidak diperlukan, sekaligus tetap berfokus pada kepentingan utama dalam kerja sama ketenagakerjaan yang bersifat saling menguntungkan. Dengan demikian, klasifikasi ini menunjukkan bahwa meskipun berbagai persoalan sosial tetap ada, dampaknya terhadap hubungan bilateral relatif terbatas dan dapat dikelola secara efektif melalui pendekatan teknis dan diplomatis.

Peran negara dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran di luar negeri diwujudkan melalui instrumen diplomatik, khususnya lewat perwakilan resmi seperti kedutaan besar dan atase tenaga kerja. Dalam konteks hubungan Indonesia–Jepang, keberadaan institusi seperti Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) serta perwakilan ketenagakerjaan berfungsi sebagai penghubung utama antara pekerja migran, perusahaan, dan otoritas setempat di Jepang. Melalui mekanisme ini, negara tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan aktif dalam menjamin terpenuhinya hak-hak warga negaranya di negara tujuan.

Dalam praktiknya, perwakilan diplomatik memiliki peran penting sebagai mediator dalam menangani berbagai persoalan yang dihadapi pekerja migran, seperti sengketa hubungan kerja, pelanggaran kontrak, maupun hambatan administratif. Proses mediasi dilakukan dengan memfasilitasi komunikasi antara pekerja dan pihak perusahaan atau lembaga terkait di Jepang, sehingga permasalahan dapat diselesaikan secara proporsional tanpa berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Selain itu, atase tenaga kerja juga memberikan pendampingan, informasi hukum, serta bantuan dalam proses penyelesaian kasus

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

ketenagakerjaan secara sistematis dan profesional (Puspita & Wahyudi, 2025). Dilihat dari perspektif hubungan internasional, fungsi ini mencerminkan kehadiran negara dalam melindungi warganya sekaligus menjaga stabilitas hubungan bilateral. Penyelesaian kasus melalui jalur diplomatik memungkinkan terciptanya solusi yang konstruktif tanpa memicu ketegangan antarnegara.

Dalam kajian hubungan internasional, diplomasi kerap dipahami sebagai safety valve atau “katup pengaman” dalam mengelola potensi konflik antaraktor. Konsep ini merujuk pada fungsi diplomasi sebagai saluran untuk menyalurkan, meredakan, dan mengelola ketegangan sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar. Daripada membiarkan permasalahan menumpuk dan berisiko memicu eskalasi, diplomasi menyediakan ruang komunikasi yang terstruktur, sehingga setiap pihak dapat menyampaikan kepentingan, keluhan, maupun tuntutan secara terbuka namun tetap dalam kendali. Dalam konteks ketenagakerjaan migran Indonesia di Jepang, berbagai persoalan seperti sengketa kerja, pelanggaran kontrak, maupun perbedaan pemahaman budaya berpotensi menimbulkan ketegangan, baik pada tingkat individu maupun institusi. Namun, melalui mekanisme diplomatik seperti mediasi oleh kedutaan, komunikasi antar lembaga, serta koordinasi bilateral, ketegangan tersebut dapat dikelola dan diselesaikan secara bertahap. Kehadiran “katup pengaman” ini memastikan bahwa konflik tidak meluas menjadi isu yang lebih besar atau berdampak pada hubungan antarnegara. Dari sudut pandang teori konflik, mekanisme semacam ini menunjukkan bahwa konflik tidak selalu harus dihindari, melainkan dapat dikelola agar tetap berada dalam batas yang terkendali (manageable conflict). Diplomasi berfungsi menjaga stabilitas sistem dengan menyerap dan menyalurkan tekanan sosial yang muncul.

Dalam penyelesaian permasalahan pekerja migran, pendekatan yang lazim digunakan bersifat case-by-case, yakni setiap kasus ditangani secara individual dengan mempertimbangkan konteks dan kondisi yang spesifik. Isu seperti

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

pelanggaran kontrak, konflik di tempat kerja, maupun hambatan administratif tidak dipandang sebagai fenomena kolektif yang merepresentasikan seluruh pekerja migran atau negara asal, melainkan sebagai persoalan yang berdiri sendiri. Pendekatan ini penting untuk mencegah terjadinya generalisasi yang dapat memperluas dampak masalah dari level individu ke level kelompok, bahkan hingga antarnegara. Dalam praktik hubungan bilateral Indonesia–Jepang, mekanisme ini memungkinkan proses penyelesaian konflik tetap berada dalam ranah teknis dan administratif. Melalui keterlibatan perwakilan diplomatik, perusahaan, serta lembaga terkait, setiap kasus ditangani dengan mempertimbangkan bukti, regulasi yang berlaku, serta kepentingan masing-masing pihak melalui mediasi berkala. Dari perspektif Hubungan Internasional, pendekatan case-by-case turut berkontribusi dalam menjaga kestabilan kerja sama antarnegara. Dengan tidak menggeneralisasi kasus individual sebagai persoalan sistemik, kedua negara dapat mengelola konflik secara proporsional tanpa mendorong eskalasi ke tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pendekatan ini menjadi bagian penting dari strategi diplomasi yang efektif, karena mampu memberikan solusi yang tepat sasaran sekaligus mempertahankan kepercayaan dan keberlanjutan hubungan bilateral.

Dalam hubungan internasional, kepercayaan (*trust*) merupakan unsur kunci yang menentukan keberlanjutan kerja sama antarnegara, khususnya dalam bentuk kerja sama jangka panjang seperti ketenagakerjaan migran. Kepercayaan tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses interaksi yang berlangsung secara konsisten, transparan, dan dapat diprediksi. Dalam hal ini, diplomasi memiliki peran strategis sebagai sarana komunikasi resmi yang memungkinkan kedua negara untuk saling memahami kepentingan, menyampaikan kekhawatiran, serta merespons berbagai permasalahan secara konstruktif. Dalam hubungan Indonesia–Jepang, efektivitas komunikasi diplomatik berkontribusi dalam memastikan bahwa setiap persoalan yang muncul,

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

baik yang bersifat administratif, sosial, maupun individual, dapat dikelola tanpa menimbulkan kesalahpahaman yang lebih luas. Melalui koordinasi antarpemerintah, pertukaran informasi, serta dialog yang berlangsung secara berkelanjutan, kedua negara dapat menjaga tingkat transparansi dan mencegah terbentuknya persepsi negatif yang berpotensi mengganggu hubungan kerja sama. Hal ini sejalan dengan Memorandum of Cooperation mengenai sistem *Specified Skilled Worker* yang menekankan pentingnya kemitraan informasi (*information partnership*) antara Indonesia dan Jepang untuk memastikan proses pengiriman dan penerimaan pekerja berlangsung secara tepat serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam pelaksanaannya (Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2019). Lebih lanjut, adanya kepercayaan bilateral memungkinkan kerja sama tetap berjalan meskipun diwarnai oleh berbagai dinamika di lapangan. Negara penerima tetap memiliki keyakinan terhadap kualitas dan kesiapan tenaga kerja, sementara negara pengirim menunjukkan komitmen dalam melindungi serta meningkatkan kapasitas warganya. Dalam perspektif ini, diplomasi berperan sebagai mekanisme yang menjaga kesinambungan interaksi positif antarnegara sehingga kerja sama ketenagakerjaan tidak hanya dapat dipertahankan, tetapi juga berpotensi berkembang secara berkelanjutan.

5.3 Policy Reform / Regulatory Framework

Reformasi kebijakan dalam kerja sama ketenagakerjaan internasional dapat dipahami sebagai bentuk respons institusional terhadap dinamika dan berbagai persoalan yang muncul dalam praktik di lapangan. Kebijakan pada dasarnya tidak bersifat tetap, melainkan terus mengalami penyesuaian seiring perubahan kondisi sosial, ekonomi, serta kebutuhan para aktor yang terlibat. Dalam konteks hubungan Indonesia–Jepang, isu-isu seperti ketidaksesuaian sistem kerja, keterbatasan perlindungan pekerja, hingga tantangan dalam adaptasi budaya menjadi faktor yang mendorong perlunya evaluasi dan pembaruan kebijakan secara berkelanjutan. Dilihat dari perspektif teori konflik, perubahan

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

kebijakan ini menunjukkan bahwa sistem yang ada sebelumnya belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kepentingan seluruh pihak secara seimbang. Ketika muncul ketegangan atau ketidaksesuaian dalam implementasi, negara sebagai aktor utama merespons dengan melakukan penyesuaian regulasi guna mengurangi potensi konflik yang lebih luas. Dengan demikian, reformasi kebijakan dapat dipahami sebagai mekanisme adaptasi terhadap konflik yang bersifat struktural. Lebih lanjut, reformasi kebijakan juga mencerminkan komitmen kedua negara dalam menjaga keberlangsungan kerja sama bilateral. Melalui perbaikan sistem yang ada, Indonesia dan Jepang berupaya membangun kerangka kerja yang lebih adil, efisien, serta responsif terhadap tantangan di lapangan (Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2019).

Pembaruan kebijakan (policy reform) dari skema pemagangan Technical Intern Training Program (TITP) menuju Specified Skilled Worker (SSW) tidak hanya mengubah struktur visa, melainkan juga mereformasi efisiensi birokrasi penempatan di tingkat kelembagaan domestik Indonesia. Berdasarkan hasil temuan lapangan, Bapak Ali Nurdin menjelaskan bahwa Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) secara signifikan telah mempermudah alur dan cara kerja penempatan ke Jepang melalui integrasi skema SSW ini (Pasaribu, 2026). Kemudahan prosedur ini diwujudkan dengan memangkas keterlibatan organisasi pengawas berlapis (Kumiai) yang selama ini menjadi jalur wajib dalam skema pemagangan lama. Dalam skema SSW, BP2MI memfasilitasi koordinasi langsung antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dengan Lembaga Pendukung Terdaftar (Registered Supporting Organization/TSK) yang berada di Jepang (Pasaribu, 2026). Reformasi kelembagaan ini menciptakan jalur penempatan yang lebih transparan, meminimalkan biaya operasional siluman dari aktor perantara (broker), serta memberikan kemudahan akses informasi lowongan kerja bagi calon pekerja migran. Pengintegrasian sistem birokrasi yang lebih efisien oleh BP2MI ini sejalan dengan teori tata kelola migrasi, di mana

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

simplifikasi prosedur administratif oleh instansi negara di hulu terbukti efektif menekan potensi maladministrasi sekaligus memperkuat kepastian perlindungan hukum bagi pekerja di negara tujuan (Puspita & Wahyudi, 2025).

Perubahan dalam suatu sistem kebijakan dapat dipandang sebagai indikasi adanya konflik yang bersifat struktural dalam kerangka teori konflik. Dalam perspektif ini, konflik tidak selalu tampak sebagai pertentangan terbuka, melainkan dapat tersembunyi dalam ketidakseimbangan relasi, aturan, maupun distribusi peran di dalam suatu sistem. Ketika terjadi perubahan pada kebijakan atau mekanisme kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa struktur sebelumnya belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kepentingan berbagai aktor secara proporsional. Dalam konteks ketenagakerjaan migran antara Indonesia dan Jepang, berbagai penyesuaian yang dilakukan mencerminkan adanya ketidaksesuaian dalam praktik sebelumnya (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023). Hal ini dapat dilihat dari keterbatasan perlindungan pekerja, ketimpangan dalam relasi kerja, hingga hambatan dalam mobilitas dan akses informasi. Permasalahan tersebut umumnya tidak muncul sebagai konflik antarnegara, melainkan sebagai bentuk ketegangan yang melekat dalam struktur sistem itu sendiri melibatkan pekerja, perusahaan, lembaga penyalur, serta regulasi yang mengaturnya (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, 2024). Oleh karena itu, reformasi atau perubahan kebijakan dapat dipahami sebagai respons terhadap konflik struktural tersebut. Negara berupaya menyesuaikan aturan dan mekanisme yang ada agar sistem menjadi lebih adaptif, adil, dan mampu mengurangi ketimpangan yang terjadi. Dengan demikian, perubahan dalam sistem tidak hanya sekadar pembaruan administratif, tetapi juga mencerminkan proses penyesuaian terhadap konflik yang sebelumnya tersembunyi dalam struktur sosial dan kelembagaan.

Peralihan program dalam sistem ketenagakerjaan migran dapat dipahami sebagai wujud nyata dari upaya perbaikan struktural terhadap kelemahan yang

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

terdapat pada skema sebelumnya. Dalam konteks Jepang, perubahan dari Technical Intern Training Program (TITP) menuju Specified Skilled Worker (SSW) mencerminkan adanya proses evaluasi terhadap efektivitas serta aspek keadilan dalam mekanisme yang telah berjalan. Program TITP sebelumnya banyak mendapat kritik, terutama terkait keterbatasan mobilitas pekerja, tingginya ketergantungan terhadap perusahaan, serta potensi ketimpangan dalam relasi kerja (Immigration Services Agency of Japan [ISA], 2023). Kondisi ini menunjukkan adanya persoalan struktural yang mendorong perlunya reformasi sistem. Sebagai respons atas kondisi tersebut, Jepang kemudian memperkenalkan skema SSW yang menawarkan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi, baik dalam hal mobilitas kerja, pengakuan keterampilan, maupun peluang untuk keberlanjutan karier (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2019). Perubahan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan efisiensi dalam pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga memperbaiki posisi pekerja migran dalam struktur ketenagakerjaan agar lebih seimbang. Dengan demikian, peralihan program ini mencerminkan upaya untuk membangun sistem yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja modern sekaligus mengurangi potensi konflik yang timbul akibat ketidakseimbangan dalam sistem sebelumnya. Dari perspektif teori konflik, transformasi tersebut menunjukkan bahwa perkembangan kebijakan merupakan respons terhadap tekanan dan ketegangan yang muncul dalam struktur sosial. Dengan kata lain, perubahan program tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga merupakan bagian dari proses penyesuaian untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, stabil, dan berkelanjutan dalam kerangka kerja sama bilateral.

Reformasi kebijakan (policy reform) dapat dipandang sebagai solusi jangka panjang dalam mengatasi berbagai persoalan dalam kerja sama ketenagakerjaan migran, karena berfokus pada perbaikan sistem secara menyeluruh. Berbeda dengan diplomasi yang umumnya bersifat reaktif dan menangani kasus setelah masalah terjadi, reformasi kebijakan bekerja pada tingkat

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

struktural dengan memperbaiki aturan, mekanisme, serta institusi yang menjadi sumber utama munculnya persoalan tersebut. Dalam konteks hubungan Indonesia–Jepang, isu-isu seperti ketimpangan dalam relasi kerja, terbatasnya perlindungan pekerja, hingga kesulitan adaptasi tidak dapat diselesaikan hanya melalui mediasi kasus per kasus. Permasalahan tersebut sering kali berakar pada kelemahan sistem yang lebih luas, seperti desain program, regulasi penempatan, maupun mekanisme pengawasan yang belum optimal. Oleh karena itu, reformasi kebijakan menjadi langkah strategis untuk mengurangi potensi konflik secara berkelanjutan, bukan sekadar meredam dampaknya di permukaan. Dari perspektif teori konflik, pendekatan ini menunjukkan bahwa penyelesaian yang efektif harus menyentuh sumber ketimpangan yang ada dalam struktur sosial. Melalui reformasi kebijakan, sistem dapat diarahkan menjadi lebih adil, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan para aktor yang terlibat. Dengan demikian, dibandingkan dengan diplomasi yang lebih berfungsi sebagai solusi jangka pendek, reformasi kebijakan memiliki dampak yang lebih mendalam dan berkelanjutan karena mampu mencegah munculnya permasalahan serupa di masa mendatang sekaligus memperkuat stabilitas kerja sama bilateral (Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2019).

Dalam kerja sama ketenagakerjaan internasional, kebijakan berfungsi sebagai instrumen utama untuk menjembatani dan menyelaraskan kepentingan antara negara pengirim dan negara penerima tenaga kerja. Indonesia dan Jepang memiliki kepentingan yang berbeda namun saling melengkapi: Indonesia berupaya menyalurkan tenaga kerja ke luar negeri guna mengurangi tekanan domestik sekaligus meningkatkan devisa, sementara Jepang menghadapi kebutuhan tenaga kerja akibat tantangan demografis dan kekurangan tenaga kerja di berbagai sektor. Perbedaan kepentingan ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan apabila tidak diatur melalui kerangka yang jelas. Melalui kebijakan yang disusun dan disepakati secara bilateral, kedua negara berupaya

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

menemukan titik temu yang mampu mengakomodasi kebutuhan masing-masing pihak. Pengaturan terkait penempatan, perlindungan pekerja, standar kerja, serta mekanisme pengawasan menjadi sarana penting untuk memastikan bahwa kerja sama berjalan secara terstruktur dan saling menguntungkan. Dengan adanya kerangka kebijakan yang jelas, potensi konflik akibat perbedaan kepentingan dapat ditekan, karena setiap aktor memiliki pedoman yang mengatur hak dan kewajibannya. Dari perspektif hubungan internasional, proses harmonisasi ini menunjukkan bahwa kerja sama tidak hanya bertumpu pada kepentingan ekonomi, tetapi juga pada kemampuan kedua negara dalam menyesuaikan kebijakan guna mencapai keseimbangan yang berkelanjutan. Dengan demikian, kebijakan tidak hanya berperan dalam menjaga stabilitas hubungan bilateral, tetapi juga menjadi mekanisme penting untuk memastikan bahwa interaksi yang terjadi tetap berlangsung secara adil, terarah, dan terkoordinasi (Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2019).

Reformasi kebijakan dalam kerja sama ketenagakerjaan migran dapat dipahami sebagai bentuk penyesuaian terhadap perubahan struktur global, baik dari aspek ekonomi maupun demografi. Di era globalisasi, pasar tenaga kerja tidak lagi terbatas pada lingkup domestik, melainkan terintegrasi secara internasional, sehingga mobilitas tenaga kerja menjadi bagian dari dinamika ekonomi global (International Labour Organization [ILO], 2020). Dalam konteks ini, negara dengan kelebihan tenaga kerja seperti Indonesia berperan sebagai pemasok, sementara negara yang mengalami kekurangan tenaga kerja seperti Jepang bertindak sebagai penerima. Kondisi tersebut menuntut adanya penyesuaian kebijakan agar sistem yang berjalan tetap relevan dengan perkembangan kebutuhan global. Salah satu faktor utama yang mendorong perubahan kebijakan di Jepang adalah fenomena aging population, yaitu meningkatnya jumlah penduduk usia lanjut yang tidak seimbang dengan pertumbuhan tenaga kerja produktif (Cabinet Office Japan, 2023). Penurunan

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

angka kelahiran serta meningkatnya harapan hidup menyebabkan berkurangnya ketersediaan tenaga kerja domestik. Akibatnya, Jepang menghadapi tekanan untuk membuka akses yang lebih luas bagi tenaga kerja asing. Dalam situasi ini, reformasi kebijakan menjadi langkah strategis untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja sekaligus menjaga stabilitas perekonomian nasional. Dari sudut pandang teori konflik, perubahan tersebut mencerminkan adanya tekanan struktural yang mendorong penyesuaian sistem. Ketidakseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan sumber daya manusia menciptakan kondisi yang menuntut perubahan kebijakan agar sistem tetap berjalan secara efektif. Dengan demikian, reformasi kebijakan tidak hanya merupakan respons terhadap persoalan internal, tetapi juga bentuk adaptasi terhadap perubahan global yang lebih luas. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan migran bersifat dinamis, sebagai bagian dari upaya negara dalam menyesuaikan diri dengan transformasi ekonomi dan demografi di tingkat internasional.

Dalam kerja sama ketenagakerjaan internasional, negara berperan sebagai aktor utama yang memiliki kewenangan dalam merancang, mengatur, dan mengawasi sistem yang mengatur mobilitas tenaga kerja lintas negara. Negara tidak hanya bertindak sebagai fasilitator, tetapi juga sebagai regulator yang menetapkan kerangka hukum, standar kerja, serta mekanisme perlindungan bagi pekerja migran. Melalui kebijakan yang ditetapkan, negara memiliki kontrol terhadap pelaksanaan kerja sama tersebut, termasuk dalam menentukan kriteria penempatan, hak dan kewajiban pekerja, serta tanggung jawab pihak penerima. Dalam hubungan Indonesia–Jepang, peran negara menjadi sangat krusial mengingat sistem ketenagakerjaan migran melibatkan berbagai aktor, seperti perusahaan, lembaga penyalur, dan pekerja itu sendiri. Tanpa regulasi yang jelas dan terkoordinasi, interaksi antaraktor berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan serta konflik. Oleh karena itu, negara hadir untuk memastikan bahwa seluruh proses berjalan sesuai dengan aturan yang telah disepakati,

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

sekaligus menjaga agar kepentingan masing-masing pihak dapat terakomodasi secara proporsional. Dari sudut pandang teori konflik, dominannya peran negara dalam pengaturan menunjukkan bahwa penyelesaian masalah tidak dapat sepenuhnya diserahkan kepada individu. Konflik yang muncul kerap berakar pada kelemahan struktur atau sistem, sehingga memerlukan intervensi pada tingkat kebijakan. Dengan demikian, negara berfungsi sebagai pengelola utama yang memiliki kapasitas untuk mengoreksi ketimpangan struktural melalui reformasi regulasi, sekaligus menjaga stabilitas dan keberlanjutan kerja sama ketenagakerjaan secara menyeluruh (Ministry of Foreign Affairs of Japan, 2019).

5.4 Institutional Cooperation / Governance Approach

Kerja sama ketenagakerjaan antara Indonesia dan Jepang tidak hanya berlangsung pada level negara sebagai aktor utama, tetapi juga melibatkan berbagai institusi yang berperan dalam pelaksanaan kebijakan di lapangan. Dalam praktiknya, interaksi tidak terbatas pada pemerintah pusat kedua negara, melainkan mencakup kementerian terkait, lembaga penyalur tenaga kerja, perusahaan penerima, serta organisasi perantara seperti kumiai di Jepang. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tersebut bersifat multi-level dan terdesentralisasi, di mana setiap institusi memiliki fungsi dan tanggung jawab yang saling terhubung dalam suatu sistem yang kompleks. Dalam kerangka tersebut, keberhasilan kerja sama tidak hanya ditentukan oleh kesepakatan formal antarnegara, tetapi juga oleh sejauh mana koordinasi antar lembaga dapat berjalan secara efektif. Setiap aktor memiliki peran yang berbeda, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penempatan, hingga pengawasan terhadap pekerja migran. Apabila salah satu bagian dalam rantai kelembagaan ini tidak berfungsi secara optimal, maka potensi permasalahan akan muncul pada tahap implementasi, meskipun kerangka kerja sama secara formal telah dirancang dengan baik. Dari sudut pandang teori konflik, kondisi ini menunjukkan bahwa ketegangan lebih sering muncul pada level operasional antar institusi, bukan pada hubungan

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

antarnegara secara langsung. Kurangnya koordinasi, perbedaan standar, maupun lemahnya pengawasan dapat memicu konflik yang bersifat struktural di dalam sistem. Oleh karena itu, memahami kerja sama sebagai proses yang melibatkan berbagai lembaga menjadi penting, karena pengelolaan konflik tidak hanya bergantung pada diplomasi antarnegara, tetapi juga pada penguatan koordinasi serta kapasitas institusi yang menjalankan kebijakan di lapangan.

Kebijakan kelembagaan di negara tujuan diimplementasikan secara empiris melalui peran Kumiai (Kanri Dantai) sebagai organisasi pengawas non-profit yang diamanatkan secara hukum untuk menjembatani hubungan antara pekerja migran dan perusahaan penerima (Accepting Organizations). Dalam praktik di lapangan, peran Kumiai sangat krusial dalam menyelesaikan kasus-kasus struktural seperti kebangkrutan perusahaan penerima atau pelanggaran hak-hak normatif pekerja, termasuk upah di bawah standar minimum prefektur serta tindakan diskriminatif di tempat kerja. Ketika sengketa atau kondisi darurat tersebut terjadi, Kumiai melakukan intervensi langsung dengan mengevaluasi kondisi lapangan, menyediakan tempat tinggal sementara, serta memfasilitasi proses pemindahan tempat kerja (*tenshoku*) ke perusahaan baru dalam jaringan asosiasinya guna memastikan status hukum izin tinggal (Certificate of Eligibility) pekerja tetap valid di mata hukum Jepang (Immigration Services Agency of Japan [ISA], 2023).

Sementara itu di sisi hulu, tata kelola perlindungan dan penempatan dikendalikan secara ketat oleh BP2MI sebagai representasi aktor negara dalam memayungi hak-hak Pekerja Migran Indonesia (PMI). Peran nyata BP2MI terlihat dalam penanganan kasus-kasus pra-penempatan, seperti penipuan biaya penempatan berlebih (*overcharging*), manipulasi dokumen kontrak, atau penahanan dokumen identitas asli oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) maupun Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) nakal yang merugikan calon pekerja. BP2MI menggunakan kontrol regulatif melalui sistem digital

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

terintegrasi SiskoP2MI untuk melacak validitas dokumen sebelum keberangkatan, dan jika ditemukan indikasi maladministrasi, instansi ini mengambil tindakan hukum tegas berupa pembekuan izin operasional lembaga pengirim serta melakukan mediasi pemulihan kerugian finansial (refund) hak-hak calon pekerja secara penuh (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI], 2020).

Selain itu, BP2MI juga mempermudah jalur SSW dari sisi efisiensi birokrasi, transparansi, dan perlindungan hukum di dalam negeri melalui integrasi sistem digital berbasis SISKOP2MI yang diatur secara resmi dalam Peraturan BP2MI Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Melalui implementasi sistem satu pintu ini, seluruh pengurusan dokumen dari pendaftaran akun hingga penerbitan izin keberangkatan (E-ID) dipotong jalurnya secara online demi meminimalkan pungutan liar dan mempersingkat waktu tunggu administrasi. Kemudahan operasional ini diperkuat oleh pengakuan resmi terhadap penempatan jalur mandiri (perseorangan) tanpa intervensi agensi penempatan lokal (TSK/SO), yang landasan hukumnya dipertegas sejak dikeluarkannya Surat Deputy Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Asia Afrika BP2MI Nomor B.111/KWS1/XI/2021 perihal Pelayanan Permohonan E-ID CPMI ke Jepang. Melalui kebijakan ini, calon pekerja yang telah mendapatkan kontrak kerja langsung dari perusahaan Jepang dapat memproses dokumennya secara mandiri secara legal, aman, dan tanpa harus terikat pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) komersial tertentu selama mereka mampu lulus ujian resmi secara otodidak. Selain itu, guna meringankan beban finansial calon pekerja agar tidak terjerat utang biaya agensi yang tinggi di awal, BP2MI menerbitkan acuan biaya yang ketat melalui Keputusan Kepala BP2MI Nomor 48 Tahun 2023 tentang Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemberi Kerja Berbadan Hukum di Negara Jepang dengan Visa *Specified Skilled Worker*, yang secara empiris membebaskan komponen biaya utama

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

penempatan kepada pihak pemberi kerja di Jepang, sehingga proses keberangkatan menjadi jauh lebih transparan, murah, dan akuntabel.

Lebih lanjut, pendekatan tata kelola (*governance approach*) ini mewujudkan dalam bentuk mediasi kelembagaan lintas batas (*cross-border institutional mediation*) yang mengintegrasikan fungsi pengawasan antara BP2MI dan Kumiai. Sinergi empiris terjadi ketika sengketa kerja dialami oleh PMI di Jepang; Kumiai bergerak melakukan audit langsung terhadap manajemen perusahaan lokal dan berkoordinasi dengan *Sending Organization* (SO) di Indonesia, yang kemudian laporannya diteruskan melalui Atase Ketenagakerjaan di KBRI Tokyo atau KJRI Osaka untuk disinkronisasikan ke dalam sistem pengawasan berkala BP2MI (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). Melalui pembagian kerja kelembagaan yang terstruktur ini, konflik yang bersifat struktural di tingkat transnasional dapat diredam, di mana BP2MI menutup celah eksploitasi domestik di sisi hulu, sedangkan Kumiai menegakkan aturan ketenagakerjaan secara real-time di sisi hilir demi menjaga stabilitas hubungan bilateral kedua negara.

BP2MI juga merespons ketimpangan struktural akibat tingginya beban finansial pra-keberangkatan melalui serangkaian intervensi regulasi dan hukum di sisi hulu (Indonesia). Meskipun negara telah mengupayakan kebijakan pembebasan biaya penempatan (*zero-cost policy*) guna melarang pembebanan biaya operasional kepada pekerja, praktik di lapangan menunjukkan bahwa banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI) masih terjerat utang piutang pra-keberangkatan akibat eksploitasi biaya (*overcharging*) oleh oknum Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) atau Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang bekerja sama dengan lembaga keuangan informal atau rentenir (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI], 2022).

Ketika PMI menghadapi pemutusan hubungan kerja prematur di Jepang dan terpaksa dideportasi kembali ke tanah air, beban utang tersebut tetap melekat secara struktural dan memicu krisis finansial sekunder di dalam negeri.

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Menghadapi fenomena ini, BP2MI memanfaatkan otoritas regulatifnya melalui mekanisme pelayanan penyelesaian permasalahan pasca-penempatan untuk melakukan mediasi hukum langsung antara PMI purna-deportasi dengan agensi pengirim. Jika dalam proses mediasi terbukti bahwa agensi melakukan maladministrasi, manipulasi kontrak, atau menarik biaya di luar batas ketentuan hukum nasional, BP2MI melakukan intervensi tegas berupa pembekuan izin operasional P3MI serta memaksa pemulihan kerugian finansial pekerja dalam bentuk pengembalian dana (refund) atau pembatalan ikatan utang piutang secara hukum (KP2MI, 2026).

Di sisi hilir (Jepang), Kumiai (Kanri Dantai) selaku organisasi pengawas memiliki peran kelembagaan yang krusial untuk mengelola ketegangan struktural di tempat kerja dan memitigasi dampak deportasi sepihak yang merugikan pekerja. Berdasarkan panduan operasional dari Immigration Services Agency of Japan (ISA), ketika pekerja migran menghadapi kendala kontraktual atau ancaman pemutusan kerja akibat pelanggaran hak oleh perusahaan penerima (Accepting Organization), Kumiai berkewajiban melakukan mediasi dan dilarang keras memfasilitasi deportasi secara prematur. Sebaliknya, Kumiai bertindak sebagai mediator struktural untuk menghentikan eksploitasi dan mengupayakan proses perpindahan tempat kerja (*tenshoku*) ke perusahaan baru yang setara agar izin tinggal pekerja tetap legal (Immigration Services Agency of Japan [ISA], 2023). Melalui skema transfer kerja ini, pekerja diberikan kesempatan untuk mempertahankan pendapatan mereka demi melunasi sisa utang modal keberangkatan yang ada di Indonesia.

Namun, jika pemulangan atau deportasi tidak dapat dihindari akibat pelanggaran hukum berat, Kumiai bekerja sama dengan Sending Organization (SO) di Indonesia untuk memastikan bahwa hak finansial pekerja yang tersisa tetap dicairkan. Salah satu instrumen empiris yang digunakan adalah fasilitasi pengajuan klaim Lump-Sum Withdrawal Payment (Dattai Ichijikin) melalui Japan

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Pension Service, di mana pekerja asing yang kembali ke tanah air berhak menarik sebagian dari iuran pensiun yang telah mereka bayarkan selama bekerja, yang mana dana repatriasi ini dapat digunakan secara legal untuk merestrukturisasi dan melunasi sisa utang pra-keberangkatan mereka di Indonesia (Japan Pension Service, 2024).

Penguatan kerja sama antarlembaga (institutional cooperation) merupakan langkah strategis untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam sistem ketenagakerjaan migran. Mengingat banyaknya aktor yang terlibat, mulai dari pemerintah, lembaga penyalur, perusahaan, hingga kumiai, keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh efektivitas koordinasi dan integrasi antarinstansi. Tanpa kerja sama yang kuat, kebijakan yang telah dirancang dengan baik berisiko mengalami penyimpangan pada tahap pelaksanaan (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). Salah satu bentuk konkret penguatan kerja sama ini adalah melalui sinkronisasi sistem, baik antarnegara maupun antarlembaga, khususnya dalam hal data pekerja, standar kontrak, serta mekanisme pengawasan. Selain itu, penerapan joint monitoring atau pengawasan bersama menjadi penting untuk memastikan bahwa seluruh proses penempatan dan pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan regulasi yang telah disepakati (Immigration Services Agency of Japan [ISA], 2023). Di sisi lain, standarisasi terhadap lembaga penyalur juga diperlukan guna mencegah praktik ilegal atau penyimpangan yang berpotensi merugikan pekerja migran (International Labour Organization [ILO], 2021). Dari perspektif teori konflik, penguatan kerja sama kelembagaan berperan dalam mengurangi ketimpangan dalam struktur sistem yang selama ini menjadi sumber konflik laten. Dengan memperjelas pembagian peran, tanggung jawab, serta mekanisme koordinasi antarinstansi, potensi munculnya celah kelembagaan (institutional gap) dapat diminimalkan. Oleh karena itu, kerja sama kelembagaan tidak hanya menjadi solusi teknis, tetapi juga langkah strategis untuk membangun

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional
[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

sistem yang lebih terintegrasi, transparan, dan berkeadilan, sekaligus menjaga stabilitas kerja sama bilateral secara berkelanjutan.

Pendekatan preventif dalam pengelolaan ketenagakerjaan migran tidak dapat hanya berfokus pada peningkatan kapasitas individu pekerja, tetapi perlu dibangun melalui penguatan institusi yang mengatur keseluruhan sistem. Meskipun pelatihan, edukasi, dan peningkatan keterampilan merupakan langkah penting, efektivitasnya akan terbatas jika tidak didukung oleh struktur kelembagaan yang kuat, terkoordinasi, serta memiliki mekanisme pengawasan yang memadai (International Labour Organization [ILO], 2021). Dengan demikian, upaya pencegahan tidak cukup dilakukan pada level individu, melainkan harus menyentuh sistem yang mengatur proses penempatan dan perlindungan pekerja secara menyeluruh. Dalam praktiknya, berbagai persoalan seperti penahanan dokumen, ketidaksesuaian kontrak, maupun lemahnya perlindungan hukum sering kali tidak semata-mata disebabkan oleh keterbatasan individu, tetapi lebih terkait dengan kelemahan dalam sistem kelembagaan (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia [BP2MI], 2023). Faktor seperti pengawasan yang kurang efektif, koordinasi antarlembaga yang lemah, serta adanya celah dalam regulasi menjadi penyebab utama munculnya masalah tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa akar persoalan terletak pada struktur, bukan hanya pada perilaku individu. Oleh karena itu, penguatan institusi (melalui standardisasi lembaga penyalur, peningkatan transparansi, serta integrasi sistem antarlembaga) menjadi langkah penting dalam mencegah konflik secara berkelanjutan. Dari perspektif teori konflik, pendekatan ini menegaskan bahwa ketimpangan dalam struktur sosial dan kelembagaan merupakan sumber utama munculnya ketegangan. Dengan memperbaiki institusi, negara dapat mengurangi ketidakseimbangan relasi kekuasaan sekaligus menutup celah yang memungkinkan terjadinya penyimpangan.

Raphael Juanorman Pasaribu, 2026

**KERJASAMA INDONESIA-JEPANG DALAM MENANGANI KONFLIK
SOSIAL TENAGA KERJA INDONESIA DI JEPANG**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, S1 Hubungan Internasional

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]