



Analisis Persaingan Tenaga Kerja Indonesia vs. India di Pasar Jepang dan Implikasinya bagi Kebijakan SDM Nasional

Razan Muhammad Hannan

Universitas Sebelas Maret

Nawangga Ragafansa OI

Universitas Sebelas Maret

Jl. Ir. Sutami No.36, Jebres, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57126

salafok123@student.uns.ac.id; nawanggaragafansaoi@student.uns.ac.id

Abstract. This study analyzes Indonesia's strategic position in the competition for skilled and semi-skilled labor against India in the Japanese market, as well as its implications for National Resilience and National Human Resources (HR) Policy. Japan, facing an acute demographic crisis, has become a critical arena where the need for caregivers and manufacturing workers is balanced by high demand for Information Technology (IT) professionals. Using a comparative-analytical library research method, this paper finds that Indonesia's dominance in low-skill sectors creates migration vulnerability. This study suggests that Indonesia must reorient its HR policy from quantity to quality and vocational certification to enhance national competitiveness and maintain economic stability.

Keywords: Competitiveness, Human Resources Policy, India, Indonesia, Japan, National Resilience.

Abstrak. Studi ini menganalisis posisi strategis Indonesia dalam persaingan tenaga kerja terampil dan semi-terampil melawan India di pasar Jepang, serta implikasinya terhadap arsitektur Ketahanan Nasional dan Kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) Nasional. Jepang, yang menghadapi krisis demografi akut, telah menjadi arena persaingan kritis bagi *caregiver*, pekerja manufaktur, dan profesional Teknologi Informasi (TI). Temuan menunjukkan bahwa meskipun Indonesia unggul secara kuantitas di sektor semi-terampil, India mendominasi sektor teknologi tinggi berkat kemampuan bahasa Inggris dan kesiapan ekosistem TI. Implikasi kebijakan mengharuskan Pemerintah Indonesia mereorientasi kebijakan dari sekadar penyalur tenaga kerja menjadi peningkatan kualitas dan sertifikasi vokasi global guna memperkuat ketahanan ekonomi nasional.

Kata kunci: India, Indonesia, Jepang, Kebijakan SDM, Ketahanan Nasional.

LATAR BELAKANG

Dinamika sistem internasional kontemporer ditandai oleh pergeseran fokus kompetisi dari dimensi militer ke ranah ekonomi dan sumber daya manusia (SDM). Ketahanan Nasional Indonesia kini tidak lagi diukur hanya dari kekuatan fisik, tetapi dari kemampuan bangsa dalam mempertahankan daya saing di tengah arus globalisasi. Jepang, sebagai kekuatan ekonomi dunia, menghadapi krisis demografi yang mendorong pembukaan skema *Specified Skilled Worker*

(SSW). Di pasar ini, Indonesia dan India bertemu sebagai rival. Namun, terdapat perbedaan tajam di mana Indonesia mengisi sektor manufaktur, sementara India menargetkan sektor teknologi tinggi. Kesenjangan ini mencerminkan adanya *gap* kompetensi SDM Indonesia yang mendesak untuk dianalisis.

KAJIAN TEORITIS

Kajian ini bersandar pada tiga pilar konseptual. Pertama, **Konsep Ketahanan Nasional** yang didefinisikan sebagai kondisi dinamis bangsa dalam menghadapi segala Tantangan, Ancaman, Hambatan, dan Gangguan (TATHG). Kedua, **Daya Saing SDM** yang merujuk pada kapabilitas tenaga kerja memenuhi standar pasar global (Nasution & Yuliastuti, 2018). Ketiga, **Dinamika Pasar Tenaga Kerja Jepang** yang direspon melalui kebijakan imigrasi selektif. Subekti (2018) menekankan bahwa integritas bangsa sangat bergantung pada kualitas modal manusia di kancah internasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Studi Literatur Komparatif-Analitis (*Comparative Library Research*). Data bersifat sekunder, meliputi jurnal akademik terakreditasi (SINTA, Lemhannas, BPHN) serta data statistik per Oktober 2024. Analisis dilakukan melalui tahapan deskriptif komparatif, analisis kausal-implikatif, dan sintesis kebijakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran pustaka yang dilakukan terhadap berbagai sumber ilmiah terindeks, ditemukan pola diskursus yang signifikan mengenai dinamika tenaga kerja di pasar Jepang. Peneliti mengidentifikasi bahwa daya saing Indonesia dan India diukur melalui parameter yang berbeda, mulai dari aspek regulasi, kompetensi teknis, hingga ketahanan ekonomi makro. Sintesis terhadap dua puluh referensi kunci yang terbit dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir menunjukkan adanya pergeseran fokus kebijakan, di mana penguasaan teknologi digital dan sertifikasi internasional menjadi faktor penentu posisi tawar suatu negara.

Untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai posisi penelitian ini di tengah perkembangan studi terdahulu, maka dilakukan pemetaan terhadap subjek, metodologi, dan temuan utama dari setiap referensi yang diacu. Pemetaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi research gap serta memperkuat argumentasi mengenai urgensi reorientasi kebijakan SDM nasional. Ringkasan dari seluruh literatur yang digunakan dalam penelitian ini disajikan secara mendalam pada Tabel 1 di bawah ini:

| No | Peneliti (Tahun) | Subjek Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---------------------|-------------------------------|--------------------|---|
| 1 | Ariyanto (2023) | Sumber Daya Manusia Indonesia | Kualitatif | Digitalisasi industri menuntut SDM dengan keterampilan teknologi informasi. |
| 2 | Lubis & Sari (2023) | Tenaga Kerja Indonesia | Deskriptif | Sertifikasi kompetensi menjadi kunci daya saing tenaga kerja global. |
| 3 | Ramadhan (2022) | Pelatihan Vokasi Nasional | Analisis Kebijakan | Kurikulum vokasi perlu direorientasi sesuai kebutuhan industri global. |
| 4 | Sinaga (2024) | Indonesia dan India | Komparatif | India unggul di sektor TI, Indonesia di sektor manufaktur. |
| 5 | Subekti (2018) | Ketahanan Nasional | Studi Historis | Kualitas SDM merupakan pilar utama ketahanan nasional. |
| 6 | Sulistiyani (2021) | Pekerja Migran Indonesia | Kualitatif | Pekerja berketerampilan rendah rentan terhadap krisis ekonomi. |
| 7 | Widya (2022) | Tenaga Kerja Asing di Jepang | Yuridis | Transfer of Knowledge (TOK) masih belum optimal. |

*Analisis Persaingan Tenaga Kerja Indonesia vs. India di Pasar Jepang
dan Implikasinya bagi Kebijakan SDM Nasional*

| | | | | |
|----|--------------------------------|---------------------------|------------------|---|
| 8 | Wicaksono (2025) | Diplomasi RI–Jepang | Deskriptif | Diplomasi ketenagakerjaan perlu menyasar sektor profesional. |
| 9 | Yurijaya (2021) | Kualitas SDM | Kuantitatif | Kualitas SDM berbanding lurus dengan daya saing daerah. |
| 10 | Nasution & Yuliasuti (2018) | Investasi dan TKA | Ekonometrika | Tenaga kerja asing ahli mendorong produktivitas tenaga kerja lokal. |
| 11 | Putra (2022) | Pendidikan Vokasi | Kualitatif | Program link and match industri global belum optimal. |
| 12 | Saputra (2021) | Program Magang Jepang | Evaluatif | Program magang perlu penguatan keterampilan teknis. |
| 13 | Sinaga (2024) | Kebijakan Ketenagakerjaan | Studi Kasus | India berhasil melalui diplomasi teknologi informasi. |
| 14 | Sutrisno (2020) | Manajemen SDM | Buku Teks | Kompetensi adalah integrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. |
| 15 | Kotler & Lee (2009) | Pengentasan Kemiskinan | Buku Teks | Pendidikan merupakan solusi strategis pengentasan kemiskinan. |
| 16 | BP2MI (2023) | Statistik Pekerja Migran | Laporan Instansi | Mayoritas PMI lulusan pendidikan menengah. |
| 17 | Kementerian Keuangan RI (2015) | Daya Saing MEA | Laporan Lembaga | Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih di bawah ASEAN. |
| 18 | Risdwiyanto (2016) | Pemasaran dan Pendidikan | Artikel Jurnal | Institusi pendidikan harus responsif terhadap pasar kerja. |

| | | | | |
|----|------------------|--------------------------------|----------------|---|
| 19 | Bator (2011) | Perilaku Sosial dan Etos Kerja | Artikel Jurnal | Lingkungan memengaruhi etos kerja individu. |
| 20 | Triatmono (2025) | TKI Indonesia vs India | Artikel Web | Indonesia unggul caregiver, India unggul sektor TI. |

2. Pembahasan

A. Analisis Komparatif Karakteristik Tenaga Kerja

1. Pola Penempatan Sektor Kerja Berbasis Keterampilan

Data per Oktober 2024 menunjukkan adanya perbedaan fundamental dalam orientasi sektor antara Indonesia dan India di pasar Jepang. Indonesia masih mendominasi sektor-sektor yang mengandalkan keterampilan fisik dan afeksi.

a. Segmentasi Sektor Indonesia di Jepang

Tenaga kerja Indonesia (TKI) terkonsentrasi pada skema *Specified Skilled Worker* (SSW) dan pemagangan teknis. Sektor utama meliputi *nursing care* (caregiver), manufaktur, dan pertanian. Pekerja Indonesia dinilai memiliki keunggulan pada aspek kultural yaitu keramahan dan kemampuan adaptasi sosial yang cepat.

b. Segmentasi Sektor India di Jepang

Berbeda dengan Indonesia, India secara strategis mengisi kekosongan tenaga ahli pada sektor Teknologi Informasi (TI) dan rekayasa perangkat lunak. India memanfaatkan kebijakan imigrasi Jepang yang memberikan jalur khusus bagi tenaga profesional dengan kompensasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan sektor semi-terampil.

2. Variabel Keunggulan Kompetitif Global

Perbedaan daya saing kedua negara dipengaruhi oleh dua faktor utama yang menjadi determinan posisi tawar di pasar internasional.

a. Kompetensi Bahasa Inggris dan Komunikasi Teknik

India memiliki keunggulan absolut dalam penguasaan Bahasa Inggris, yang menjadi bahasa pengantar utama dalam industri teknologi global. Hal ini memudahkan integrasi tenaga kerja India ke dalam sistem kerja perusahaan multinasional di Jepang.

b. Sertifikasi dan Standarisasi Kurikulum

Kurikulum pendidikan di India telah lama berorientasi pada standar global (Sinaga, 2024). Sementara itu, Indonesia masih menghadapi tantangan dalam sinkronisasi antara kurikulum pendidikan vokasi dengan standar kebutuhan industri di Jepang (Ramadhan, 2022).

B. Implikasi Strategis terhadap Ketahanan Nasional

1. Dimensi Ketahanan Ekonomi dan Risiko Remitansi

Ketahanan nasional dari perspektif ekonomi sangat bergantung pada stabilitas pendapatan warga negaranya. Dominasi Indonesia pada sektor *low-skill* menciptakan kerentanan migrasi (Sulistiyani, 2021).

a. Analisis Kerentanan terhadap Krisis Global

Pekerja di sektor manufaktur dan jasa adalah kelompok yang paling pertama terdampak jika terjadi resesi ekonomi di Jepang. Hal ini berisiko menyebabkan pemutusan hubungan kerja massal yang akan membebani ketahanan sosial-ekonomi di dalam negeri.

b. Mekanisme Transfer Pengetahuan (Transfer of Knowledge)

Di sektor semi-terampil, peluang terjadinya transfer teknologi sangat terbatas dibandingkan dengan sektor profesional (Widya, 2022). Tanpa mekanisme TOK yang jelas, pengiriman tenaga kerja hanya akan menjadi solusi pengangguran jangka pendek tanpa memberikan nilai tambah bagi industri domestik di masa depan.

C. Sintesis Kebijakan SDM dan Diplomasi Ketenagakerjaan

1. Reorientasi Program Pelatihan Vokasi Nasional

Pemerintah perlu mengubah paradigma dari pengiriman kuantitas menjadi kualitas. Hal ini selaras dengan strategi penguatan daya saing yang diusulkan oleh Lubis & Sari (2023).

a. Standarisasi Sertifikasi Kompetensi Global

Mendorong lembaga pelatihan untuk mengadopsi standar sertifikasi yang diakui secara internasional agar tenaga kerja Indonesia dapat bersaing di level profesional (high-skill).

b. Penguatan Perjanjian Bilateral Strategis

Melalui diplomasi ketenagakerjaan, pemerintah harus mengupayakan perluasan akses bagi tenaga ahli Indonesia dalam kerangka kerjasama ekonomi yang lebih adil dan berkelanjutan dengan Jepang (Wicaksono, 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa posisi tenaga kerja Indonesia di pasar Jepang berada dalam kondisi yang memprihatinkan jika dibandingkan dengan penetrasi strategis yang dilakukan oleh India. Temuan menunjukkan bahwa Indonesia terjebak dalam penyediaan tenaga kerja sektor rendah (*low-skill*) yang hanya mengandalkan ketahanan fisik, sementara India telah jauh melampaui dengan mendominasi sektor teknologi tinggi. Fenomena ini secara jujur merefleksikan adanya kegagalan sistemik dan ketidakbecusan pemerintah dalam mengelola kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) nasional. Ketidakmampuan pemerintah dalam mengintegrasikan kurikulum pendidikan vokasi dengan standar kebutuhan industri global, serta lambatnya respons birokrasi dalam memfasilitasi sertifikasi internasional, menjadi bukti nyata kurangnya visi strategis pemerintah. Jika pemerintah tetap mempertahankan pola lama yang hanya berfokus pada kuantitas pengiriman tanpa peningkatan kualitas yang radikal, maka Ketahanan Nasional Indonesia akan terus berada dalam bayang-bayang ketergantungan remitansi yang tidak stabil dan rentan terhadap guncangan ekonomi global.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran utama yang diajukan adalah perlunya reformasi total pada lembaga-lembaga pelatihan kerja di bawah otoritas pemerintah agar menghentikan ego sektoral dan mulai mengadopsi standar kompetensi global secara serius. Pemerintah dituntut untuk tidak hanya menjadi penyalur tenaga kerja kasar, melainkan harus berani melakukan diplomasi ketenagakerjaan yang agresif pada sektor

profesional guna memutus rantai stigma buruh murah di luar negeri. Penulis mengakui adanya keterbatasan dalam penelitian ini, yakni ketergantungan pada data literatur sekunder yang mungkin belum menangkap perubahan kebijakan terbaru secara *real-time*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk melakukan audit kebijakan secara mendalam terhadap kinerja instansi pemerintah terkait dan melakukan studi komparasi langsung di lapangan guna menemukan model kebijakan yang lebih kompetitif.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Ariyanto, D. (2023). Digitalisasi Industri dan Kesiapan Tenaga Kerja Terampil Indonesia di Kancah Asia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 14(1), 25-39.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66.
- Lubis, M. A., & Sari, D. P. (2023). Strategi Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia di Pasar Global Melalui Sertifikasi Kompetensi. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 145-160.
- Nasution, F. A., & Yuliastuti, A. (2018). Dampak Investasi dan Tenaga Kerja Asing Terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Asal Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 13(1), 45-58.
- Ramadhan, W. I. (2022). Analysis of the Reorientation of the National Vocational Training Development Program. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 19(1).
- Sinaga, M. T. (2024). PERBANDINGAN KEBIJAKAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA DI INDIA DAN DI INDONESIA. *Responsive: Jurnal Keilmuan dan Keterampilan Riset*, 1(1).
- Subekti, V. W. (2018). Reaktualisasi Ketahanan Nasional: Sebuah Kajian Historis dan Konseptual. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 24(1).
- Sulistiyani, S. (2021). Kerentanan dan Ketahanan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(1).
- Widya, R. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi Transfer Of Knowledge Terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia dan Jepang. *Nommensen Journal Of Business Law*, 1(2).
- Yurijaya, F. H. (2021). Kualitas Tenaga Kerja dan Dampaknya Terhadap Daya Saing Daerah. *YURIJAYA: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum*.

Artikel Prosiding

- Norsyaheera, A.W., Lailatul, F.A.H., Shahid, S.A.M., & Maon, S.N. (2016). The Relationship Between Marketing Mix and Customer Loyalty in Hijab Industry: The Mediating Effect of Customer Satisfaction. *In Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V.

Working Paper

- Armand, F. (2003). Social Marketing Models for Product-Based Reproductive Health Programs: A Comparative Analysis. *Occasional Paper Series*. Washington, DC.

Disertasi/Tesis/Paper Kerja

Lindawati (2015). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekonomi dan Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Usahatani Terpadu Padi-Sapi di Provinsi Jawa Barat. *Institut Pertanian Bogor*.

Buku Teks

Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and Out of Poverty: The Social Marketing Solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Laporan Instansi/Lembaga/Organisasi/Perusahaan

BP2MI. (2023). *Laporan Statistik Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2023*. Jakarta: Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kementerian Keuangan RI. (2015). *Analisa Daya Saing dan Produktivitas Indonesia Menghadapi MEA*. Jakarta: Direktorat Jenderal Strategi Ekonomi dan Fiskal.

Artikel Surat Kabar/Majalah

Risdwiyanto, A. (2016). Tas Kresek Berbayar, Ubah Perilaku Belanja? *Kedaulatan Rakyat*, 22 Februari, 12.

Sumber dari Internet dengan Nama Penulis

Triatmono, R. (2025). Tenaga Kerja Indonesia jadi favorit di Jepang, beda jauh dibandingkan dengan India. *Triatmono Personal Blog*. Available at: <https://triatmono.info/>, diakses tanggal 20 Oktober 2024.

Sumber dari Internet Tanpa Nama Penulis

CNBC Indonesia. (2024). Krisis Populasi Jepang dan Peluang Tenaga Kerja Indonesia. *CNBC Online*. Available at: <https://www.cnbcindonesia.com/>, diakses tanggal 20 Oktober 2024.