

## Dinamika Interdependensi Bilateral Indonesia-Jerman dalam Implementasi Program Ausbildung

**Camilla Tsabitha**

Departemen Hubungan Internasional, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

Email: camilla22001@mail.unpad.ac.id

Submitted : November 10th, 2025

Accepted : February 9th, 2026

### **ABSTRAK**

Kurangnya tenaga kerja terampil di Jerman, tantangan bonus demografi di Indonesia, serta arus mobilitas yang berpotensi memicu *brain drain* membentuk persoalan kompleks dan asimetris dalam program Ausbildung Indonesia-Jerman. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan pola interdependensi kompleks dengan menilai distribusi manfaat atau risiko, dan merumuskan opsi kebijakan agar mobilitas vokasi berkontribusi pada *brain gain* Indonesia. Metode kualitatif-deskriptif berbasis studi literatur digunakan untuk menelaah motif, aktor kebijakan, serta distribusi manfaat dan risiko. Temuan menunjukkan adanya kondisi interdependensi yang asimetris dengan Jerman yang memperoleh keuntungan melalui pasokan tenaga kerja terampil dan penguatan ekosistem inovasi. Di sisi lain, Indonesia mendapatkan akses pelatihan berstandar internasional, mobilitas kerja legal, dan remitansi, tetapi menghadapi risiko migrasi permanen karena lemahnya rekognisi dan reintegrasi. Rekomendasi meliputi pengakuan sertifikasi luar negeri, skema sirkulasi talenta, rekrutmen yang adil, insentif kewirausahaan dan program alumni, serta orkestra *multi-channel diplomacy*. Implementasi terarah atas agenda tersebut berpotensi dalam mengonversi mobilitas Ausbildung menjadi *brain gain* berkelanjutan yang mampu menyeimbangkan kemitraan.

*Kata kunci:* Ausbildung, Brain Drain, Brain Gain, Diplomasi Pendidikan, Interdependensi Kompleks

### **ABSTRACT**

The lack of skilled workers in Germany, the challenge of demographic bonuses in Indonesia, and the flow of mobility that has the potential to trigger brain drain from complex and asymmetric problems in the Indonesia-Germany Ausbildung program. This research aims to map complex interdependence patterns, assess the distribution of benefits or risks, and formulate policy options to ensure that vocational mobility contributes to Indonesia's brain gain. A qualitative-descriptive method based on literature reviews is used to assess motives, policy actors, and the distribution of benefits and risks. The findings suggest an asymmetrical state of interdependence with Germany that benefits through the supply of skilled labor and the strengthening of the innovation ecosystem. On the other hand, Indonesia has access to international-standardized training, legal work mobility, and mitigation measures, but faces the risk of permanent migration due to weak recognition and reintegration. Recommendations include recognition of overseas certification, talent circulation schemes, fair recruitment, entrepreneurship incentives, alumni programs, and multi-channel diplomacy orchestras. The targeted implementation of the agenda has the potential to convert Ausbildung mobility into sustainable brain gain that can balance partnerships.

*Keywords:* Ausbildung, Brain Drain, Brain Gain, Complex Interdependence, Education Diplomacy.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, masalah kependudukan menjadi salah satu tantangan global yang kompleks. Indonesia misalnya, per Oktober 2025, menduduki peringkat keempat terbesar di dunia dengan jumlah penduduk sekitar 286 juta jiwa (Worldometer, 2025). Jumlah penduduk yang besar ini merupakan peluang sekaligus tantangan bagi negara Indonesia, terlebih beberapa tahun ke depan Indonesia diproyeksikan akan menghadapi bonus demografi pada tahun 2030-2040. Bonus demografi merupakan fenomena yang terjadi ketika kondisi masyarakat Indonesia akan didominasi oleh usia produktif, yakni rentang usia 15 hingga 64 tahun (Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, 2024). Oleh karena itu, dengan kesempatan ini, Indonesia memiliki sumber daya manusia yang potensial sebagai modal pembangunan Indonesia.

Berdasarkan laporan UNDP (United Nations Development Program) tahun 2025, Indonesia berada pada peringkat 113 dari 193 negara dalam Indeks Pembangunan Manusia atau *Human Development Index* (HDI). Indeks ini sendiri merupakan indikator komposit yang digunakan untuk menggambarkan capaian pembangunan kesejahteraan manusia jangka panjang melalui tiga dimensi pokok, yakni kesehatan, pendidikan, dan kelayakan hidup. Dimensi kesehatan direpresentasikan melalui tingkat umur panjang serta kondisi kesehatan penduduknya. Dimensi pendidikan diukur melalui dua aspek, yakni rata-rata lama sekolah (jumlah tahun pendidikan yang rata-rata telah ditempuh penduduk) serta harapan lama sekolah (perkiraan total tahun pendidikan yang dapat dijalani anak pada usia sekolah). Di sisi lain, dimensi kelayakan hidup sendiri dinilai melalui Pendapatan Nasional Bruto (PNB) per kapita (Yuliani, 2016).

Dengan demikian, HDI mampu diterapkan guna melihat posisi suatu negara dibandingkan negara lain dalam urusan pembangunan manusia, sehingga sering dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam penyusunan kebijakan serta program pembangunan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, meskipun naik satu peringkat dari 114 pada tahun 2023/2024, kebutuhan akan peningkatan kualitas sumber daya manusia di negara ini masih sangat diperlukan (UNDP, 2025). Untuk melihat sejauh mana transformasi kualitas sumber daya manusia yang telah terjadi dalam suatu negara, salah satu indikator utamanya adalah dengan melihat tingkat pendidikannya (Alnoth, 2024).

Dalam hal ini, Indonesia dapat fokus pada pengembangan pendidikan kejuruan. Sektor ini sendiri menjadi bagian penting seiring dengan meningkatnya kebutuhan perusahaan di pasar tenaga kerja global, terutama pada industri-industri yang membutuhkan pekerja terampil dengan keahlian serta keterampilan pada bidang teknis yang umumnya dihasilkan melalui sistem pendidikan kejuruan (Alnoth, 2024). Pada saat yang bersamaan, permintaan akan tenaga kerja terampil terus meningkat, terkhususnya berasal dari negara-negara industri seperti Amerika Serikat dan negara-negara di Eropa, seperti Inggris dan Spanyol. Dalam hal ini, dengan jumlah penduduk yang besar, Indonesia sangat memiliki potensi yang signifikan untuk memenuhi kekosongan tenaga kerja tersebut (Atthareq & Affandi, 2023).

Namun, Indonesia sendiri masih menghadapi tantangan dalam penyediaan tenaga kerja terampil di bidang pendidikan kejuruan. Kekurangan individu yang memiliki keterampilan sesuai kebutuhan industri inilah yang menjadi hambatan utama (Atthareq & Affandi, 2023). Meskipun permintaan tenaga kerja meningkat, data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia per Februari 2025 menunjukkan bahwa sekitar 7,28 juta orang di Indonesia masih menganggur, dengan lulusan sekolah kejuruan sebagai kelompok terbesar dengan persentase 8% (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2025). Dengan tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia inilah pemerintah Indonesia diharapkan dapat memfasilitasi masyarakatnya dengan penyediaan lapangan kerja guna menunjang produktivitas serta inovasi yang berkelanjutan (D. Ihsan, 2023). Menyadari potensi tersebut, Indonesia perlu melakukan upaya dalam peningkatan kompetensi tenaga kerjanya, salah satunya adalah dengan meningkatkan pendidikan

kejuruan yang berorientasi pada kebutuhan pasar dan pelatihan praktis guna mengembangkan kemampuan serta keterampilan para lulusan sekolah kerjuruan (Alnoth, 2024).

Dalam laporan United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA, 2022), disebutkan bahwa tren global menunjukkan adanya pergeseran pola dari migrasi permanen ke migrasi kerja temporer yang terorganisir oleh negara, salah satunya melalui jalur pendidikan vokasi. Jalur ini sendiri telah lama menjadi bagian penting dalam strategi Indonesia untuk mengatasi berbagai persoalan ketenagakerjaan, seperti tingkat pengangguran yang tinggi serta ketidaksesuaian antara keterampilan tenaga kerja dengan kebutuhan Industri. Di Eropa sendiri, Jerman menjadi salah satu negara utama yang membuka jalur ini secara luas. Hal ini sejalan dengan prediksi Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2020) yang menyatakan bahwa krisis demografis di negara-negara Eropa Barat akan mendorong mereka mencari tenaga kerja terampil dari negara berkembang. Faktor keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri inilah yang kemudian menjadi pendorong tambahan banyak warga negara Indonesia (WNI) memilih untuk mencari peluang kerja di luar negeri (Novia, 2023).

Indonesia dan Jerman sendiri telah menjalin hubungan diplomatik sejak pasca kemerdekaan dan terus berkembang hingga kini. Selama periode tersebut, berbagai bentuk kolaborasi telah dibangun dan telah menghasilkan sejumlah kesepakatan strategis. Salah satu wujud nyata hubungan bilateral antar kedua negara tersebut adalah upaya Indonesia dalam mengatasi isu ketenagakerjaan dan pengembangan pendidikan vokasi melalui pelaksanaan program Ausbildung. Program ini sendiri merupakan skema pendidikan kejuruan berbasis praktik yang memadukan pembelajaran teori di sekolah kejuruan dengan praktik pelatihan secara langsung di perusahaan atau industri Jerman (Goethe-Institut, 2022). Setelah menyelesaikan program tersebut, Azubi - sebutan bagi peserta program Ausbildung - akan memperoleh pengalaman kerja, gaji, serta sertifikasi yang berlaku di seluruh wilayah Jerman (Subakti, 2024).

Bagi Jerman, Ausbildung merupakan jalan keluar dari tantangan struktural tenaga kerja dan sekaligus bentuk diplomasi pendidikan yang memperkuat pengaruh *soft power*-nya di kawasan. Di sisi lain, Indonesia melihat program ini sebagai peluang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, mengurangi pengangguran domestik, serta memperbesar penerimaan remitansi dari luar negeri. Namun, realitas menunjukkan bahwa hubungan ini tidak sepenuhnya seimbang. Meskipun memberikan akses kepada pelatihan dan lapangan kerja, program ini turut membawa risiko migrasi permanen dari tenaga kerja terampil Indonesia, yang mana seharusnya menjadi aset pembangunan nasional. Dalam banyak kasus, Azubi enggan kembali karena kurangnya peluang kerja yang setara, ketimpangan upah, dan lemahnya pengakuan terhadap sertifikasi luar negeri. Fenomena ini juga didorong oleh gerakan masif yang dikenal luas di media sosial dengan tagar #KaburAjaDulu, yang menggambarkan kecenderungan generasi muda untuk lebih memilih menetap di luar negeri karena kondisi sosio-ekonomi Indonesia yang dianggap kurang menjanjikan. Isu ini kemudian menjadi perdebatan publik yang menyentuh aspek nasionalisme, keadilan sosial, serta harapan generasi muda terhadap masa depan di tanah air. Hal ini mencerminkan adanya bentuk interdependensi kompleks yang tidak hanya melibatkan aspek ekonomi, tetapi juga sosial, budaya, dan politik. Hubungan yang terbentuk bukan sekadar simbiosis mutualisme, tetapi juga memunculkan adanya relasi kuasa dan ketimpangan struktural.

Meskipun demikian, sejumlah studi telah mengulas kerja sama Indonesia-Jerman dalam program Ausbildung ataupun program pendidikan vokasi serupa. Seperti Aditama (2024), Alnoth (2024), serta Athhareq & Affandi (2023) yang banyak menyoroti kontribusi program ini terhadap peningkatan mutu pendidikan kejuruan di Indonesia, penguatan keterampilan teknis peserta, serta peluang integrasi lulusan ke pasar kerja global. Di sisi lain, Laoli & Aditiany (2024) dengan penelitiannya lebih membahas dimensi regulatif serta tata kelola program ini, termasuk pengaturan peran lembaga pemerintah dan institusi pendidikan dalam skema kerja sama bilateral. Dalam hal ini terlihat bahwa penelitian yang telah ada lebih

menyoroti desain kelembagaan serta aspek teknis pendidikan, bukan pada implikasi politik dan relasi kuasa dalam kerja sama vokasi lintas negara. Oleh karena itu, perlu adanya analisis yang lebih mendalam mengenai bagaimana interaksi antar kedua negara dalam program Ausbildung mencerminkan bentuk interdependensi kompleks di era globalisasi. Berdasarkan hal tersebut, artikel ini berupaya untuk menganalisis bagaimana program Ausbildung membentuk konfigurasi interdependensi kompleks Indonesia-Jerman, serta sejauh mana mobilitas ini dapat dikonversi dari potensi *brain drain* menjadi *brain gain* bagi Indonesia dalam jangka panjang. Dengan mengeksplorasi topik terkait, penelitian ini berusaha untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika interdependensi dalam program Ausbildung yang muncul serta potensi kebijakan yang dapat dikembangkan guna mewujudkan hubungan yang lebih setara, berkelanjutan, dan saling menguntungkan.

## **KERANGKA ANALISIS**

### **Teori Interdependensi Kompleks**

Teori *Complex Interdependence*/ Interdependensi Kompleks dari Robert Keohane dan Joseph Nye menjadi alat analisis utama dalam membaca dinamika hubungan Indonesia-Jerman melalui program Ausbildung. Interdependensi sendiri mengacu pada situasi pelaku atau peristiwa di berbagai bagian sistem dalam politik atau hubungan internasional atau bahkan tingkat domestik saling memengaruhi (Bharti, 2023). Teori ini dikembangkan sebagai respon terhadap pendekatan realis yang menekankan dominasi kekuatan militer dan kepentingan negara sebagai pusat hubungan internasional. Keohane & Nye (2012) berargumentasi bahwa dalam dunia yang semakin terhubung oleh globalisasi, hubungan antarnegara tidak hanya bersifat hierarkis atau berdasarkan kekuatan koersif semata, melainkan juga melibatkan berbagai dimensi seperti ekonomi, sosial, budaya, dan pendidikan. Konsep ini memperkenalkan pendekatan *multi-level* dan *multi-channel* dalam hubungan internasional yang menekankan aspek saling ketergantungan (*interdependence*) dalam berbagai sektor.

Teori ini sendiri dapat dilihat melalui tiga ciri utamanya. Pertama, tidak adanya hierarki isu. Dalam hubungan internasional kontemporer, isu mengenai tenaga kerja, pendidikan, dan bahkan mobilitas manusia dapat memiliki kepentingan yang sama dengan isu keamanan atau militer. Berbagai isu ini tidak lagi disusun dalam hierarki yang konsisten, karena kini banyak persoalan yang tidak lagi dapat dianggap semata-mata sebagai urusan domestik saja - hal ini dikarenakan batas antara kebijakan dalam negeri dan luar negeri menjadi kabur (Bharti, 2023). Kedua, adanya berbagai saluran komunikasi antarnegara. Interaksi tidak hanya terjalin antar pemerintah (*state-to-state*), tetapi juga antara organisasi non-pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan, hingga individu. Ketiga, menurunnya relevansi kekuatan militer sebagai instrumen utama relasi negara. Dalam hubungan yang saling ketergantungan, kekuatan koersif menjadi kurang relevan, dan relasi lebih ditentukan berdasarkan kerja sama, diplomasi, dan negosiasi.

Tiga ciri utama pengaruh teori interdependensi kompleks ini melahirkan proses politik yang khas. Pendekatan teori tersebut dapat membantu dalam memahami dinamika bilateral Indonesia-Jerman dalam program Ausbildung yang mana tidak lagi dilihat dalam kerangka dominasi atau subordinasi, melainkan sebagai jaringan kompleks pertukaran kepentingan yang berimplikasi bahwa masing-masing pihak memperoleh keuntungan serta menghadapi risiko. Bahkan, sejumlah kajian menunjukkan bahwa pola saling ketergantungan seringkali berlangsung dalam konteks ketimpangan struktural antara negara maju dan negara berkembang, terutama pada aliran modal, teknologi, serta tenaga kerja terampil (Acemoglu et al., 2017; Asab, 2025; Herman et al., 2024; Neagoş, 2022). Dalam konteks tersebut, interdependensi dapat menutupi relasi kuasa yang asimetris yaitu, satu pihak memperoleh manfaat yang lebih besar, sementara pihak lainnya berisiko mengalami kehilangan kapasitas pembangunan domestik. Oleh karena itu, kerangka ini penting untuk digunakan dalam memahami konteks kerja sama antarnegara secara komprehensif.

### Konsep *Brain Drain*, dan *Brain Gain*

Konsep *brain drain* dan *brain gain* juga digunakan sebagai alat analisis penelitian ini guna memperkaya evaluasi terhadap mobilitas tenaga kerja dalam program ini. Istilah *brain drain* sendiri pertama kali diperkenalkan oleh British Royal Society pada tahun 1963 untuk menggambarkan fenomena hilangnya tenaga profesional Inggris yang bermigrasi ke Amerika Serikat dan Kanada. Konsep ini kemudian berkembang luas dan digunakan untuk menjelaskan situasi ketika tenaga kerja terampil dari negara berkembang bermigrasi ke negara maju untuk bekerja, tanpa kembali ke negara asal, sehingga berpotensi mengurangi kapasitas pembangunan nasional. Hal ini sering terjadi karena keterbatasan lapangan kerja, fasilitas profesional, atau insentif ekonomi di negara asal. Terlebih lagi, beberapa penelitian sebelumnya turut melihat bahwa migran dengan keterampilan tinggi yang berasal dari setiap penjuru dunia, terutama dari ekonomi negara yang lebih miskin, lebih kecil, atau bahkan terisolasi memiliki kecenderungan untuk pindah ke negara-negara OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) yang lebih besar, lebih kaya, serta berbahasa Inggris (Kone & Özden, 2017).

Sementara itu, istilah *brain gain* muncul sebagai kontra-narasi terhadap dampak negatif migrasi tenaga kerja, dengan menekankan bahwa diaspora terampil yang kembali atau berkontribusi dari luar negeri dapat menjadi sumber daya strategis. *Brain gain* dikembangkan oleh para ekonom dan perencana pembangunan seperti Lowell & Findlay (2001) yang menyatakan bahwa negara asal tetap dapat memperoleh keuntungan dari arus migrasi apabila ada skema transfer pengetahuan, investasi, atau jaringan global yang dimanfaatkan dengan baik. Para migran yang kembali ke negara asal dapat membawa pulang keahlian, jaringan internasional, serta standar profesional baru yang mendorong pembangunan nasional. Selain itu, jika seorang emigran membawa bersama nilai dari produk marginalnya (kontribusi tambahan yang dihasilkan), maka dalam kondisi pasar yang kompetitif dan efisien, kerugian kesejahteraan (*welfare loss*) tidak menjadi persoalan yang perlu dikhawatirkan. Bahkan, apabila para emigran meninggalkan aset mereka, negara pengirim tetap mendapat keuntungan (Kone & Özden, 2017).

Dengan menggabungkan kerangka *Complex Interdependence* serta konsep *brain drain-brain gain*, artikel ini berusaha untuk menganalisis program Ausbildung dalam dua tingkat. Pertama, pada tingkat makro guna memetakan konfigurasi hubungan Indonesia-Jerman serta aktor-aktor yang terlibat (pemerintah, lembaga pelatihan, perusahaan, dan individu Azubi), serta distribusi kepentingan dan sumber daya di antara keduanya. Kedua, pada tingkat mikro-struktural, guna mengevaluasi bagaimana mobilitas Azubi berkontribusi terhadap kapasitas nasional Indonesia - apakah mengarah pada potensi *brain drain*, dikonversi menjadi *brain gain*, atau bahkan membuka peluang reintegrasi yang terarah.

## METODE PENELITIAN

Dalam memahami dinamika kompleksitas interdependensi yang terjalin dalam kerja sama Indonesia-Jerman melalui program Ausbildung, metode penelitian kualitatif-deskriptif dengan basis utama studi literatur digunakan sebagai alat analisis. Secara umum, metode kualitatif mengacu pada strategi pengumpulan serta analisis data non-numerik. Lamont (2015) menjelaskan bahwa metode kualitatif mencakup berbagai instrumen dan sumber daya untuk mengumpulkan serta menguji data lisan atau tertulis yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini sendiri terdiri dari data sekunder yang diperoleh melalui studi literatur seperti artikel jurnal baik nasional maupun internasional yang berkaitan dengan topik pendidikan vokasi Jerman, program Ausbildung, kerja sama Indonesia-Jerman, hingga studi mengenai konsep *brain drain-brain gain*. Selain itu, dokumen publikasi resmi pemerintah Indonesia dan Jerman, seperti laporan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, serta Kebijakan Imigrasi Jerman (*Make it in Germany*) terbaru juga menjadi sumber acuan lainnya dalam melihat kebijakan serta mekanisme regulasi terkait; laporan dari lembaga nasional dan internasional

(ILO, IOM, OECD, dan lembaga terkait migrasi tenaga kerja), serta berita daring resmi yang mengangkat topik serupa turut digunakan dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh kemudian melewati beberapa tahapan analisis data yang mencakup proses pengumpulan, interpretasi, serta deskripsi data, yang diikuti dengan analisis dan penarikan kesimpulan. Dalam hal ini, metode analisis kualitatif-deskriptif digunakan untuk menelaah, memahami, dan menginterpretasikan data yang diperoleh. Untuk menjaga serta memastikan validitas dan reliabilitas hasil, data dikumpulkan dari berbagai sumber resmi agar informasi yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, keandalan data dalam penelitian ini diperkuat melalui pengalaman penulis dalam lembaga pendidikan penyelenggara Ausbildung, yang memberikan pemahaman kontekstual mendalam terhadap konteks penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **Kerja Sama Bilateral Indonesia-Jerman**

Berbagai literatur hubungan internasional modern kini banyak menyoroti pentingnya kerja sama antarnegara yang mana menekankan bahwa bentuk hubungan yang terjalin tidak lagi sekadar didasari oleh konsep keunggulan absolut maupun relatif (Candra, 2022). Salah satu bentuk dari hubungan ini adalah kerja sama bilateral - hubungan timbal balik antara dua negara yang bertujuan untuk menciptakan manfaat bersama, dengan tetap menjunjung tinggi hak dan kewajiban masing-masing yang berdasarkan pada prinsip hukum dan perjanjian internasional (Munatama & Zhaidah, 2023). Synder dan Powell menggambarkan situasi ini dengan dua negara yang dapat mencapai kepentingan bersama melalui prinsip yang saling menguntungkan (Rubin, 2023). Indonesia sendiri telah menjalankan berbagai bentuk kerja sama bilateral dalam konteks hubungan internasionalnya, salah satu mitra utamanya adalah Jerman.

Kerja sama antara Indonesia dan Jerman memiliki sejarah panjang yang dimulai sejak tahun 1852 (Laoli & Aditiany, 2024). Pada awalnya, hubungan antar kedua negara ini berakar pada persahabatan yang kemudian berkembang menjadi salah satu hubungan diplomatik tertua antara Indonesia dengan negara Eropa. Dalam beberapa dekade terakhir, hubungan antar kedua negara ini menunjukkan peningkatan kerja sama yang signifikan di berbagai sektor yang strategis, yang terjalin semakin erat guna membangun peningkatan kapasitas masing-masing pihak. Hal ini terlihat sejak tahun 2012, ketika kedua negara tersebut menandatangani perjanjian *The German-Indonesian Joint Declaration for a Comprehensive Partnership: Shaping Globalization and Sharing Responsibility* pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dan Kanselir Angela Markel. Melalui kesepakatan tersebut, kedua negara berkomitmen untuk memperkuat kerja sama di berbagai sektor, seperti perdagangan dan investasi, pendidikan, penelitian dan teknologi, kesehatan, ketahanan pangan dan energi, industri pertahanan, serta transportasi. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa kolaborasi ini tidak hanya memperluas ruang kerja sama, tetapi juga memperkuat hubungan yang saling menghargai kepentingan nasional serta kedaulatan masing-masing negara (KBRI Berlin-Republik Federal Jerman, 2024).

### **Ausbildung sebagai Skema Mobilitas Tenaga Kerja-Pendidikan Transnasional**

Dalam konteks transformasi demografis abad ke-21, Jerman menghadapi berbagai tantangan baru, salah satunya adalah penurunan jumlah angkatan kerja akibat penuaan penduduk, sehingga menyebabkan berkurangnya tenaga kerja terampil terutama pada sektor sosial dan pendidikan, kesehatan dan perawatan, konstruksi dan kerajinan terampil, teknologi informatika, serta pekerjaan di bidang sains, teknologi, teknik, dan matematika (STEM). Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan Jerman, sebesar

30% populasi Jerman didominasi oleh usia non-produktif (Tamin, 2022). Hal ini didukung oleh analisis Pusat Keunggulan untuk Menjamin Pasokan Profesional Berkualifikasi (KOFA) dari Institut Ekonomi Jerman di Köln (IW), yang menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja terampil kembali meningkat tajam pada akhir tahun 2021 setelah kemerosotan jumlah penduduk akibat pandemi COVID-19 pada tahun 2019-2020 silam. Pada Maret 2022, jumlah lowongan kerja menjadi 1,5 juta dengan estimasi kekurangan 558.000 pekerja terampil. Hal ini menggambarkan bahwa permintaan Jerman terhadap tenaga kerja terampil bersifat struktural. Meskipun fluktuasi siklus dapat menekan permintaan untuk sementara waktu, permintaan akan tenaga kerja berketerampilan rendah tetap tinggi dalam jangka menengah-panjang (Angenendt et al., 2023).

Dalam hal ini, negara-negara anggota Uni Eropa lainnya terus menjadi sumber mayoritas dalam urusan migrasi tenaga kerja. Akan tetapi, potensi migrasi mereka menurun karena populasi mereka yang semakin menua dan menyusut—berkurang karena kematian. Sehingga, mereka cenderung melakukan perekrutan pekerja dari negara ketiga, termasuk negara-negara mitra pembangunan Jerman, yakni Indonesia (Angenendt et al., 2023).

Di sisi lain, Indonesia tengah menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang berbeda. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia per Februari 2025 menunjukkan bahwa sekitar 7,28 juta orang di Indonesia masih menganggur, dengan lulusan sekolah kejuruan sebagai kelompok penyumbang tertinggi dengan persentase 8% (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2025). Pada saat yang sama, sekolah kejuruan kerap menghadapi stigma sosial yaitu banyak orang tua di Indonesia yang masih beranggapan bahwa lulusan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) memiliki prospek karier yang terbatas, tingkat upah yang lebih rendah, serta kapasitas akademik yang kurang dibandingkan lulusan perguruan tinggi (Huda et al., 2019).

Jerman sendiri dikenal sebagai salah satu negara donor terbesar dalam sektor pendidikan, terkhususnya pada bidang pelatihan vokasi internasional. Hal ini disebabkan Jerman menjadikan pelatihan kejuruan sebagai salah satu pilar utama dalam sistem pendidikannya, yang mana memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan ekonomi nasional mereka (Oeben & Klumpp, 2021). Upaya ini sendiri dilandasi oleh keyakinan bahwa penguatan sistem pelatihan vokasi di tingkat global dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dunia secara menyeluruh. Model pembelajaran yang diterapkan di negara ini berfokus pada peningkatan kemampuan kerja masyarakat dengan melalui penguasaan pengetahuan yang mendalam dan menyeluruh, sehingga nantinya dapat melahirkan tenaga kerja dengan pemahaman luas pada bidang keahliannya masing-masing (Verawardina & Jama, 2018).

Di Indonesia, sistem pendidikan vokasi yang ada mencakup pendidikan dan pelatihan yang memiliki pengaturan tersendiri. Keterampilan kerja dapat diperoleh melalui partisipasi dalam program pendidikan atau pelatihan kejuruan, maupun keduanya sekaligus (F. Ihsan, 2022). Menyadari peran penting pendidikan kejuruan dalam menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, pemerintah Indonesia berupaya untuk memperbanyak jumlah sekolah kejuruan dan perguruan tinggi. Namun demikian, minat masyarakat terhadap pelatihan vokasi masih tergolong rendah meskipun pemerintah telah melakukan ekspansi lembaga-lembaga pendidikan kejuruan (TVETRC, 2022).

Sebagai upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan vokasi dan meningkatkan daya saing tenaga kerja, Indonesia dan Jerman kemudian menjalin kerja sama untuk mengadopsi prinsip sistem pendidikan vokasi ganda (*dual system*) yang telah lama diterapkan di Jerman (Aditama et al., 2024). Sistem pendidikan ini sendiri merupakan paduan pembelajaran teoretis di sekolah kejuruan dengan praktik kerja langsung di perusahaan atau dikenal sebagai program Ausbildung. Program ini sendiri merupakan sistem hibrida yang memadukan pendidikan vokasi dengan pelatihan kerja (*apprenticeship*), yang mana

pembelajaran teoretis dilaksanakan bersamaan dengan praktik kerja yang ada. Karakter *dual system* ini sendiri membuat Ausbildung bekerja sebagai mekanisme pembentukan sekaligus penyaringan tenaga kerja. Dari sisi negara tujuan, format ini mengurangi ketidakpastian kualitas kandidat karena standar kompetensi, disiplin kerja, serta sertifikasi yang dibentuk secara langsung dalam ekosistem kerja Jerman. Sedangkan dari sisi negara asal, program ini menawarkan jalur transisi dari pengangguran atau kerja rentan menuju pekerjaan formal dengan pembelajaran berbasis praktik. Dengan demikian, Ausbildung dapat dibaca sebagai ‘jalur reguler’ yang menggabungkan logika investasi *human capital* dan logika kebutuhan pasar kerja secara bersamaan (Hickmann & Malin, 2022). Model pendidikan ini menjadi fondasi keberhasilan ekonomi Jerman karena mampu menghasilkan tenaga kerja dengan keterampilan teknis tinggi serta produktivitas yang kuat (GOVET, 2025).

Bagi peserta, program ini dikenal memiliki sejumlah keunggulan karena memberikan kesempatan bagi lulusan non-universitas untuk memperoleh kompetensi profesional yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Selain itu, setelah menuntaskan program ini, mayoritas peserta berhasil terserap sebagai tenaga kerja terampil di berbagai sektor industri. Sebagian di antaranya bahkan memanfaatkan kesempatan tersebut untuk melanjutkan pengembangan karier profesionalnya. Dalam kondisi tertentu, peserta pelatihan yang telah memenuhi persyaratan akademik bahkan memiliki peluang untuk melanjutkan studi ke universitas ilmu terapan (*Fachhochschule*) dan memperoleh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dalam kurun waktu sekitar satu tahun studi penuh waktu (Aditama et al., 2024).

Dengan tingkat pengangguran muda yang tinggi dan kesenjangan keterampilan yang masih besar antara pendidikan serta dunia industri, pemerintah Indonesia memandang bahwa sistem pelatihan Ausbildung ini sebagai model yang ideal dalam melakukan reformasi pendidikan vokasi nasional (Suharno et al., 2020). Selain itu, dengan sumber daya yang melimpah, Indonesia memiliki potensi besar dalam mengisi kekosongan akan permintaan tenaga kerja terampil. Apabila potensi ini diupayakan, Indonesia mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara efektif (Aditama et al., 2024). Dengan demikian, pendidikan kejuruan di Indonesia pun akan lebih berlandaskan pada penyelenggaraan program yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja serta praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi serta keterampilan lulusan yang mana sekaligus didukung oleh pentingnya penerapan prinsip pembelajaran sepanjang hayat (Yunus & Wedi, 2019).

Akan tetapi, popularitas model ini juga menimbulkan dinamika lain. Sejumlah negara di kawasan Eropa Selatan mulai mengadaptasi pendekatan serupa guna memperkuat pelatihan vokasional yang mengarah pada sertifikasi kejuruan awal (Meok, 2021). Dengan semakin banyaknya negara yang mengadopsi *dual-system* ala Jerman, dominasi negara ini dalam membentuk standar pelatihan internasional pun semakin kuat. Dengan demikian, Jerman memperoleh keuntungan reputasional atau *leverage* politik dalam forum multilateral seperti OECD dan UNESCO, serta memperkuat jejaring kemitraan berbasis pelatihan vokasi di level global.

### ***Shifting Dinamika Kerja Sama Bilateral Indonesia-Jerman***

Pada tataran implementasi, progam Ausbildung secara konkretnya berhasil mengakomodasi kebutuhan Jerman akan tenaga kerja terampil sekaligus membuka akses bagi tenaga kerja muda Indonesia dalam memperoleh pelatihan bersertifikasi internasional serta mobilitas kerja legal. Kolaborasi yang terjalin dalam hal ini pun turut mendorong kepentingan Jerman dalam memperluas pengaruh *soft power*-nya melalui diplomasi pendidikan serta pasar tenaga kerja, sementara Indonesia melihatnya sebagai peluang kanal strategis dalam mengatasi ketimpangan antara jumlah angkatan kerja dengan terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Meski demikian, manfaat yang ditawarkan tidak terlepas dari adanya

tantangan besar, seperti risiko *brain drain* atau ketergantungan terhadap pasar kerja asing (Angenendt et al., 2023).

Keohane & Nye (2012) melalui bukunya *Power and Interdependence: World Politics in Transition* menjelaskan bahwa istilah interdependensi dalam politik dunia mengacu pada situasi yang ditandai oleh efek timbal balik di antar aktor lintas negara yang tidak selalu simetris yaitu menunjukkan bahwa, pihak yang kurang bergantung cenderung memiliki daya tawar lebih besar dalam menentukan aturan main. Konfigurasi program Ausbildung sendiri mencerminkan ciri dari teori interdependensi kompleks yang mana isu ketenagakerjaan dan pendidikan menjadi agenda utama yang mengesampingkan dominasi isu militer.

Selain itu, interaksi terjadi melalui banyak saluran, dan relasi dikelola melalui diplomasi ekonomi-pendidikan yang damai (*multi-channel diplomacy*). Di Indonesia sendiri, sinergi ini tercermin melalui kerja sama Kementerian Perindustrian RI melalui Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) dengan Malikal Zentrum Institute (MZI) - representasi Lembaga Senior Experten Service (SES) Jerman di Indonesia, yang dituangkan dalam penandatanganan nota kesepahaman pengembangan Pendidikan dan pelatihan vokasi industri (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2024). Bahkan di tingkat daerah, beberapa provinsi menjadikan program Ausbildung sebagai strategi pengentasan pengangguran melalui kemitraan dengan aktor lokal dan jaringan kamar dagang. Sebagai contoh, pemerintah daerah Jawa Tengah melalui IHK Trier dengan KADIN Jawa Tengah (Novrizaldi, 2023). Selain itu, Nusa Tenggara Barat yang juga secara aktif mengirimkan calon peserta *Ausbildung* ke Jerman melalui kerja sama dengan mitra lokal (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB, 2025).

Dari sisi kesiapan peserta, pemerintah Indonesia melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) bersama dengan Kemnaker menjalankan pelatihan pra-keberangkatan yang mencakup pembelajaran Bahasa Jerman minimal B1 untuk skema yang relevan (Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2025). Prasyarat standar bahasa serta kesiapan budaya kerja ini menjadi hal penting sebelum penempatan di negara industri tersebut. Dalam hal ini, peran aktor non-negara cukup signifikan, misalnya lembaga pelatihan dan agen pendidikan yang memfasilitasi pelatihan bahasa dan penempatan seperti Bright Education Indonesia, serta institusi Jerman seperti Goethe-Institut yang menyediakan kualifikasi dan konsultasi bagi calon pekerja terampil (Angenendt et al., 2023). Rangkaian aktor dan kanal ini memperlihatkan bahwa kerja sama tidak berjalan sebagai hubungan formal antarnegara semata, tetapi melembaga dalam jejaring pusat-daerah-industri yang saling terhubung.

Akan tetapi, pada tahap pra-keberangkatan ini, beban pengeluaran serta waktu yang diperlukan untuk kursus bahasa, sertifikasi, serta persiapan adaptasi cenderung dipikul oleh calon peserta dan/atau lembaga pelatihan di negara asal. Dalam literatur ketenagakerjaan migran, beban semacam ini masuk dalam spektrum *recruitment fees and related cost* (biaya serta ongkos rekrutmen) yang apabila tidak dikelola dapat menciptakan tekanan finansial, ketergantungan pada perantara, serta kerentanan eksloitasi (ILO, 2019). Sebaliknya, pada tahap pasca-kedatangan, perusahaan dan institusi di Jerman memperoleh tenaga yang relatif sudah ‘terseleksi’ dan lebih siap secara kultural-linguistik, sehingga biaya orientasi awal dan risiko *mismatch* dapat diminimalisir. Oleh sebab itu, dimensi yang tampak kooperatif berpotensi berubah menjadi hubungan yang cenderung asimetris.

Pada saat yang sama, Jerman menunjukkan prioritas ekonominya dengan menempatkan isu kurangnya tenaga kerja terampil melalui reformasi imigrasi dan jalur vokasi. Jerman mengorkestrasi kebijakan untuk menurunkan hambatan masuk tenaga kerja terampil dari negara ketiga melalui reformasi *Skilled Immigration Act* (FEG), pengenalan *opportunity card*, serta penyederhanaan pengakuan kualifikasi melalui skema *recognition partnership* (berlaku sejak 1 Maret 2024) (The Federal Government, 2025). Kebijakan ini

dirancang guna mempercepat prosedur visa dan rekognisi, serta merespons isu berkurangnya ratusan ribu pekerja terampil per tahun (Federal Minister of the Interior, 2024). Dukungan informasi dan layanan juga disediakan melalui portal resmi seperti *Make it in Germany* dan mekanisme *fast track* bagi pemberi kerja, yang secara keseluruhan memudahkan jalur masuk bagi talenta vokasi dari negara ketiga.

Implikasi kebijakan tersebut terlihat pada keuntungan ekonomi-inovasi yang ditargetkan Jerman. Studi lembaga riset ekonomi Jerman (IW Köln) mencatat bahwa imigrasi tenaga kerja terampil secara signifikan dibutuhkan untuk menjaga kinerja ekonomi akibat perubahan demografis, serta berkontribusi pada kapasitas inovasi yang tercermin dari partisipasi inventor berlatar belakang migran dalam pengajuan paten (Geis-Thöne, 2022). Melalui kerangka interdependensi kompleks, dinamika ini mengindikasikan relasi asimetris karena adanya distribusi yang tidak seimbang Jerman sebagai arsitektur kebijakan negara tujuan memberi daya tawar lebih besar dalam menentukan standar, jalur, dan insentif retensi, sementara manfaat bagi Indonesia sangat ditentukan oleh tata kelola rekognisi dan reintegrasi dalam negeri.

### **Risiko *Brain Drain* dan Peluang *Brain Gain***

Berbagai literatur migrasi talenta menempatkan mobilitas tenaga kerja terampil dalam spektrum *brain drain*, *brain gain*, dan *brain circulation*. Istilah *brain drain* sendiri merujuk pada kehilangan modal manusia serta potensi pembangunan bagi negara asal ketika tenaga terampil menetap permanen di luar negeri; sementara *brain gain* dan *brain circulation* menunjukkan kemungkinan manfaat bagi negara asal melalui transfer pengetahuan, investasi, jejaring, ataupun migrasi sirkuler/*return*. Namun, hasil akhir potensi tersebut sangat dipengaruhi oleh skala emigrasi dan desain kebijakan yang mengatur serta memanfaatkan kompetensi diaspora (Kone & Özden, 2017).

Dalam konteks Jerman sendiri, dengan adanya reformasi *Skilled Immigration Act* termasuk dengan opsi permanen (*settlement/ naturalisation*) semakin menciptakan prospek karier jangka panjang yang menarik bagi lulusan jalur vokasi asing (The Federal Government, n.d.). Reformasi hukum yang dilakukan mempercepat naturalisasi lima tahun serta melonggarkan kepemilikan kewarganegaraan ganda, yang mana tentu secara strukturalnya mempermudah permanensi talenta yang dibina melalui jalur vokasi atau pendidikan (Federal Ministry of the Interior, 2024). (Bundesagentur für Arbeit, 2024) menyebutkan bahwa antara Januari-September 2024, sebanyak 172.261 izin tinggal telah dikeluarkan yang mana meningkat 6.854 jiwa dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan meningkatnya minat dari pekerja terampil serta peluang yang tersedia bagi mereka, untuk memulai karir di Jerman. Bagi Jerman, kebijakan ini menjadi langkah yang rasional karena memperkuat pasar tenaga kerja dan ekosistem inovasi. Penyederhanaan prosedur yang ada tidak bersifat netral, karena berusaha memperbesar kapasitas Jerman dalam menarik serta mempertahankan tenaga yang telah menjalani proses pelatihan dan sosialisasi norma kerja, sehingga memperkuat posisi tawar negara tujuan dalam mengamankan pasokan tenaga terampil. Akan tetapi, bagi Indonesia, situasi tersebut meningkatkan risiko *brain drain* apabila tidak ada skema pengakuan balik, kanal mobilitas sirkuler, maupun insentif pulang yang nyata.

Dalam praktiknya, bagi Indonesia, jalur *Ausbildung* memperluas akses pelatihan berstandar internasional, pekerjaan legal, sekaligus potensi remitansi rumah tangga. Akan tetapi, manfaat ini bersifat kondisional. Manfaat yang diperoleh Jerman relatif cepat dan terukur, dengan *pipeline* tenaga yang dilatih dan tersosialisasi dalam sistem kerja Jerman, serta peluang retensi setelah pelatihan. Bahkan dalam logika *dual-system*, analisis biaya-manfaat menekankan bahwa biaya pelatihan mampu ‘terbayar’ melalui kontribusi produktif peserta dan kecenderungan perusahaan dalam mempertahankan lulusan pelatihan (GOVET, 2025). Di lain sisi, manfaat yang diperoleh Indonesia relatif lebih lama dan tidak langsung, misalnya

remitansi, pengalaman kerja, dan peningkatan kompetensi individu. Manfaat jangka panjang ini menjadi kondisional pada kapasitas serap domestik.

Selain itu, terdapat dimensi isu lain yang dihadapi, seperti BP2MI, yang mengoordinasikan kebutuhan penempatan tenaga kesehatan dengan 600 perawat untuk skema G-to-G pada 2023 silam (Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, 2025). Dalam hal ini, ketergantungan pada pasar luar negeri tetap rentan terhadap perubahan regulasi atau dinamika ekonomi di negara mitra. IOM (International Organization for Migration) menekankan bahwa kebijakan imigrasi negara tujuan dapat berfluktuasi dan arus migrasi kerja membawa risiko yang perlu dikelola secara serius (International Organization for Migration, 2024). Sebagai contoh skenario resesi atau pengetatan visa, pekerja migran dapat terdampak tanpa perlindungan yang memadai jika mekanisme perlindungan lintas negara belum kuat.

Dimensi gender turut menjadi perhatian yang diperlukan, terutama karena banyak peserta Azubi pada sektor perawatan lansia/kesehatan yang didominasi perempuan yang menghadapi tantangan ganda, yaitu mulai dari beban kerja emosional, regulasi, hingga segmentasi pasar kerja. Pekerja migran dalam ekonomi perawatan merupakan komponen krusial infrastruktur perawatan global, tetapi pada praktiknya sering menghadapi defisit kerja layak dan kerentanan dalam tata kelola migrasi maupun rekrutmen (Marks, 2024). Oleh karena itu, agenda ekspansi jalur vokasi keluar negeri perlu berjalan beriringan dengan tata kelola migrasi kerja yang berorientasi hak, yakni proses rekrutmen adil (transparansi informasi dan prinsip pekerja tidak menanggung biaya rekrutmen), penguatan perlindungan, rekognisi keterampilan, dan perlindungan sosial lintas batas negara agar mobilitas yang terjalin tidak berujung pada kerentanan. Terlebih lagi, penekanan portabilitas perlindungan sosial perlu ditekankan sebagai jaminan sosial agar kontribusi selama bekerja di luar negeri tidak ‘hilang’ saat kembali (ILO, 2024). Tanpa adanya strategi nasional jangka panjang, Indonesia berisiko menjadi negara pengekspor tenaga kerja permanen tanpa adanya mekanisme untuk mengolah kembali menjadi *brain gain*.

### **Implikasi Kebijakan dan Respon Strategis**

Untuk mengubah kondisi asimetris agar menghasilkan *brain gain*, kanal reintegrasi yang sistematis perlu dipertegas. Pertama, Indonesia perlu mengintegrasikan hasil belajar dan sertifikasi Jerman ke dalam kerangka nasional melalui rekognisi capaian belajar (RPL atau *Recognition of Prior Learning*), penyetaraan kompetensi, dan jembatan karier domestik. Tanpa pengakuan balik yang jelas, kepulangan berisiko menghasilkan *underutilisation* - pemanfaatan yang kurang optimal - keterampilan dan melemahkan insentif *return*. Kedua, perlunya arsitektur migrasi sirkuler yang memungkinkan *re-entry* cepat, program *fellowship* atau *teaching/industry attachment*, serta kanal mobilitas dua arah yang tetap memberi ruang bagi diaspora tanpa harus menetap permanen.

Reintegrasi ini sangat diperlukan sebagai kebijakan aktif yang mampu mengonversi pengalaman kerja luar negeri menjadi kapasitas ekonomi domestik. Praktik beberapa negara menunjukkan bahwa kewirausahaan dan peningkatan keterampilan pasca-kembali dapat memperkuat peluang reintegrasi. Salah satu contohnya adalah kebijakan pemerintah Filipina, yakni Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) Filipina yang menyediakan paket *Balik-Pinas! Balik-Hanapbuhay!* berupa bantuan modal, pelatihan dan pendampingan kewirausahaan untuk pekerja migran yang kembali (Department of Migrant Workers, n.d.). Selain itu, Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) mengembangkan OFW-RISE (kursus *online* perencanaan bisnis) dan berbagai skema peningkatan keterampilan untuk *Overseas Filipino Workers* (OFWs) atau keluarganya (Technical Education and Skills Development Authority (TESDA), 2020). Negara-negara lain pun memiliki kebijakan serupa, seperti di Ghana melalui program GEA (*Ghana Enterprises Agency*) yang memberikan pelatihan manajerial serta akses

modal bagi migran yang kembali (IOM UN Migration: News-Local, 2022). Sementara Bangladesh dengan skema khas *Probashi Kalyan Bank* yang memberikan kredit mikro untuk eks migran yang ingin memulai usaha lokal (Islam & Sravasti, 2022).

Dalam konteks kerja sama Indonesia-Jerman, rekomendasi tersebut dapat diinstitusionalisasi ke dalam MoU vokasi bilateral sebagai bentuk tindak lanjut dari MoU Kemenperin-SES/MZI dengan bagian atau ketentuan khusus, misalnya melalui kuota pelatih industri Jerman untuk *training-of-trainers* di politeknik atau Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP), pengadaan skema *co-funding* untuk inkubator usaha alumni/diaspora, *data-sharing* alumni untuk program penempatan ulang domestik, serta penguatan portabilitas perlindungan sosial. Beberapa rekomendasi tersebut konsisten dengan panduan tata kelola ILO mengenai rekrutmen adil, pengakuan keterampilan yang menekankan pemenuhan hak dan jalur migrasi reguler yang responsif terhadap kebutuhan pasar (ILO Fair Recruitment Initiative, 2024).

Pada akhirnya, distribusi manfaat dalam kerja sama Ausbildung menunjukkan kondisi asimetris, secara struktural Jerman lebih dekat pada realisasi potensi *brain gain* melalui pasokan tenaga sesuai standar, waktu adaptasi yang lebih singkat, serta penguatan inovasi dan daya saing. Indonesia di sisi lain memperoleh manfaat langsung berupa mobilitas kerja legal, peningkatan keterampilan terstandar, serta potensi remitansi. Namun, ketimpangan ini bukan kondisi yang tidak dapat diubah. Dengan kebijakan rekognisi dan reintegrasi yang terarah, mobilitas dapat ditransformasikan menjadi sirkulasi talenta yang memperkuat kapasitas produktif domestik, memperluas basis inovasi, dan memperbaiki posisi taruh Indonesia dalam kemitraan bilateral. Bahkan, manfaat dapat berlanjut melalui kanal diaspora antar generasi apabila negara asal memiliki strategi untuk mempertahankan keterhubungan diaspora dan keturunannya (Kone & Özden, 2017).

## SIMPULAN

Melalui penelitian ini, disimpulkan bahwa implementasi Ausbildung membentuk interdependensi kompleks Indonesia-Jerman yang bersifat asimetris dan berlapis. Tiga ciri utama dari *complex interdependence* tampak dalam penempatan isu ketenagakerjaan-pendidikan vokasi sebagai agenda utama; keterlibatan aktor non-negara yang memegang peranan kunci seperti perusahaan, lembaga pelatihan, asosiasi industri, serta institusi bahasa/pendidikan; dan pengelolaan relasi melalui diplomasi ekonomi-pendidikan yang relatif damai.

Secara manfaat, Jerman memperoleh keuntungan langsung berupa pasokan tenaga terampil yang lebih cepat beradaptasi serta penguatan kapasitas inovasi. Sedangkan Indonesia diuntungkan melalui akses pelatihan berstandar internasional, pengalaman kerja internasional, dan remitansi. Namun, keuntungan jangka panjang bagi Indonesia bersifat kondisional. Tanpa desain kebijakan yang memadai, relasi ini mudah bgeser menuju ketergantungan dan *brain drain* karena lemahnya rekognisi kembali, jalur kepulangan yang lambat, ketimpangan upah, hingga segmentasi pasar kerja yang rentan bagi pekerja perempuan.

Konversi *brain drain* menjadi *brain gain* memiliki dua prasyarat kebijakan. Pertama, integrasi hasil belajar dan sertifikasi Jerman ke dalam kerangka nasional melalui RPL, penyetaraan kompetensi, dan jembatan karir domestik. Kedua, arsitektur migrasi sirkuler yang memungkinkan *re-entry* cepat, portabilitas perlindungan sosial, serta kanal mobilitas dua arah bagi talenta vokasi serta keluarganya. Kedua prasyarat ini perlu didukung tata kelola rekrutmen yang adil, transparan, dan bebas biaya berlebihan yang sejalan dengan panduan rekrutmen adil dan pemenuhan hak pekerja. Dengan pelaksanaan agenda secara konsisten, mobilitas tenaga terampil melalui Ausbildung dapat bertransformasi menjadi sirkulasi talenta yang memperkuat kapasitas produktif domestik, memperluas basis inovasi, dan menyeimbangkan posisi

tawar Indonesia dalam kemitraan dengan Jerman, yang mana mengubah kondisi asimetris menjadi kemitraan yang lebih setara dan berkelanjutan.

Penelitian ini sendiri memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain ketergantungan pada data sekunder sehingga direkomendasikan untuk memperkaya temuan literatur dengan data primer, seperti wawancara mendalam dengan peserta Azubi, diaspora atau alumni yang menetap ataupun yang telah kembali, serta aktor kelembagaan. Keterbatasan dalam mengakses data kuantitatif terkait peserta Ausbildung menjadi ruang bagi penelitian lanjutan untuk memperkaya temuan yang dihasilkan. Selain itu, komparatif lintas sektor pekerjaan juga dapat diperlakukan guna melihat variasi risiko *brain drain*, kualitas kerja, serta peluang transfer keterampilan. Evaluasi longitudinal atau observasi berulang terhadap kebijakan reintegrasi dan program diaspora pun diperlukan untuk menilai efektivitas skema kemitraan yang terkait dalam jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Acemoglu, D., Robinson, J. A., & Verdier, T. (2017). Asymmetric Growth and Institutions in an Interdependent World. *Journal of Political Economy*, 125(5). <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/693038?mobileUi=0&>
- Aditama, W., Susanto, K. H., Akhmad, M. R., Wibowo, A., Kurniawan, P., & Pujakusuma, D. (2024). Analisis Program Ausbildung: Kerjasama Indonesia-Jerman dalam Meningkatkan Tingkat Pendidikan Kejuruan (Studi Kasus SMKN 6 Malang). *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(1). <https://doi.org/10.17977/um063.v3.i10.2024.4>
- Alnoth, Z. C. N. (2024). Kerja Sama Indonesia-Jerman Melalui Program Ausbildung dalam Bidang Pendidikan Vokasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(6). <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i6.2993>
- Angenendt, S., Knapp, N., & Kipp, D. (2023). Germany is Looking for Foreign Labour. *Stiftung Wissenschaft Und Politik*. <https://doi.org/10.18449/2023RP03>
- Asab, N. A. (2025). Asymmetric globalization: How trade, investment, and complexity shape inequality, emissions, and culture. *Social Sciences and Humanities Open*, 12. <https://doi.org/10.1016/j.ssho.2025.102234>
- Atthareq, R. H., & Affandi, R. N. (2023). Indonesia-Germany Cooperation in Efforts to Improve Vocational Education Levels: Analysis of the Ausbildung Program. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 13(1), 69–79. <https://doi.org/10.21831/jpv.v13i1.49341>
- Bharti, S. S. (2023). Development Policy and An Analysis of Complex Interdependence Theory. *Reality of Politics*, 4(26), 7–18. <https://doi.org/10.15804/rop2023401>
- Bundesagentur für Arbeit. (2024, November 5). *One year of Skilled Immigration Act – 233,000 skilled foreign workers benefit from support and advice.* <https://www.arbeitsagentur.de/en/press/2024-45-one-year-of-skilled-immigration-act>
- Candra, G. A. E. (2022). Perspektif Hukum Internasional Mengenai Kerja Sama Bilateral. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(3). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPP>

Department of Migrant Workers. (n.d.). *Balik-Pinas! Balik-Hanapbuhay! Program (BPBH)*. Overseas Workers Welfare Administration: <https://owwa.gov.ph/balik-pinas-balik-hanapbuhay-program-bpbh/>

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB. (2025, June 17). *Disnaker NTB Siap Antar Anak Muda ke Dunia Kerja Global Lewat Pendidikan Vokasi Legal dan Profesional.* <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/disnakertrans-ntb-siap-antar-anak-muda-ke-dunia-kerja-global-lewat-pendidikan-vokasi-legal-dan-profesional/>

Federal Minister of the Interior. (2024, May 31). *More Incentives For Urgently Needed Skilled Workers: Points System For The “Opportunity Card” (Chancenkarte) Valid From Tomorrow.* <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/EN/2024/05/chancenkarte-feg.html>

Federal Ministry of the Interior. (2024, June 27). *New Law on Nationality Takes Effect.* <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/EN/2024/06/mod-staatsangehoerigkeitsrecht.html>

Geis-Thöne, W. (2022, October 11). The Importance of Immigration For The German Economy. *German Economic Institute (Institut Der Deutschen Wirtschaft): IW-Analyse.* <https://www.iwkoeln.de/en/studies/wido-geis-thoene-the-importance-of-immigration-for-the-german-economy.html>

GOVET. (2025). *German Vocational Education and Training and International Cooperation.* [https://www.govet.international/dokumente/pdf/GOVET\\_Information\\_for\\_foreign\\_organisations\\_2025\\_EN.pdf?](https://www.govet.international/dokumente/pdf/GOVET_Information_for_foreign_organisations_2025_EN.pdf?)

Herman, A. C., Andersen, J. P., & Nielsen, M. W. (2024). Brain drain outweighs brain circulation between the Global North and South. *Open Science Framework.* <https://doi.org/10.31219/osf.io/a7fcm>

Hickmann, H., & Malin, L. (2022). *Fachkräftereport März 2022 - Offene Stellen und Fachkräftelücke auf Rekordniveau (KOFA Kompakt 4/2022).* <https://www.iwkoeln.de/studien/helen-hickmann-lydia-malin-offene-stellen-und-fachkraefteluecke-auf-rekordniveau.html>

Huda, F. A., Thoharuddin, M., & Sore, A. D. (2019). Pengaruh Kondisi Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan Se-Kota Sintang. *VOX EDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 10(1),* 66–77. <https://doi.org/10.31932/ve.v10i1.326>

Ihsan, D. (2023, August 25). Menperin: Pendidikan Vokasi Disiapkan untuk Hadapi Tantangan Bonus Demografi. *Kompas.Com.* <https://www.kompas.com/edu/read/2023/08/25/214339171/pendidikan-vokasi-disiapkan-untuk-hadapi-bonus-demografi-indonesia>

Ihsan, F. (2022). *Konsep Pendidikan Vokasi.* [https://www.researchgate.net/publication/377952100\\_Konsep\\_Pendidikan\\_Vokasi](https://www.researchgate.net/publication/377952100_Konsep_Pendidikan_Vokasi)

ILO. (2019). *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs.* International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and-related-costs/>

ILO. (2024). *Outcome of the General Discussion Committee on Decent Work and the Care Economy: Migrant Workers in the Care Economy.*  
<https://www.ilo.org/resource/record-proceedings/ilc/112/outcome-general-discussion-committee-decent-work-and-care-economy-2024>

ILO Fair Recruitment Initiative. (2024). *Thematic Note: Ensuring Fair Recruitment for Migrant Care Workers.*  
<https://www.ilo.org/resource/policy/thematic-note-ensuring-fair-recruitment-migrant-care-workers>

International Organization for Migration. (2024). *World Migration Report 2024.* United Nations Research Institute for Social Development. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2024>

IOM UN Migration: News-Local. (2022, September 15). Returning Ghanaian Migrants Receive Advanced Business Management Support and Sustainable Livestock Production Training. *Regional Office for West and Central Africa.*  
<https://rodakar.iom.int/news/returning-ghanaian-migrants-receive-advanced-business-management-support-and-sustainable-livestock-production-training>

Islam, S., & Sravasti, R. (2022). *Sustainable Economic Reintegration of Bangladeshi Migrant Workers: The Role of the Probashi Kallyan Bank (PKB).* Ovibashi Karmi Unnayan Program (OKUP).  
<https://okup.org.bd/publication/sustainable-economic-reintegration-of-bangladeshi-migrant-workers-the-role-of-the-probashi-kallyan-bank-pkb/>

KBRI Berlin-Republik Federal Jerman. (2024). *Sekilas Hubungan Bilateral Indonesia dan Jerman.*  
<https://kemlu.go.id/berlin/kebijakan/hubungan-bilateral-/sekilas-hubungan-bilateral-indonesia-dan-jerman?type=publication>

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025). *Profil Ketenagakerjaan Umum Indonesia Februari 2025.*  
<https://satadata.kemnaker.go.id/infografik/87>

Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (2025, July 15). *Pengumuman Pendaftaran Penempatan Kandidat Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) Perawat Program G-to-G di Jerman Batch VII Tahun 2025.*  
<https://career.poltekkesorong.ac.id/pengumuman-pendaftaran-penempatan-kandidat-calon-pekerja-migran-indonesia-cpmi-perawat-program-g-to-g-di-jerman-batch-vii-tahun-2025/>

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2024, April 4). *Indonesia-Jerman Jalin Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Industri.* Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.  
<https://kemenperin.go.id/artikel/24648/Indonesia-Jerman-Jalin-Kerja-Sama-Pendidikan-dan-Pelatihan-Vokasi-Industri>

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. (2024, December 3). *Jumlah Penduduk yang Besar Merupakan Tantangan Bagi Negara Indonesia.* Badan Penelitian Dan Pengembangan.  
<https://www.kemhan.go.id/balitbang/2024/12/03/jumlah-penduduk-yang-besar-merupakan-tantangan-bagi-negara-indonesia.html>

Keohane, R. O. , & Nye, J. S. . (2012). *Power and Interdependence.* Longman.

Kone, Z. L., & Özden, Ç. (2017). *Brain Drain, Gain, and Circulation.*  
<http://documents.worldbank.org/curated/en/099654308272476002>

Lamont, C. (2015). *Research Methods in International Relations*. SAGE Publishing.

Laoli, R., & Aditiany, S. (2024). Kerja Sama Indonesia dan Jerman: Studi tentang Regulasi terkait Program Ausbildung di Indonesia. *Padjadjaran Journal of International Relations*, 6(2), 174–187. <https://doi.org/10.24198/padjirv6i2.55777>

Lowell, B. L., & Findlay, A. (2001). *Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses*. [https://www.researchgate.net/publication/237112464 Migration of highly skilled persons from developing countries impact and policy responses](https://www.researchgate.net/publication/237112464_Migration_of_highly_skilled_persons_from_developing_countries_impact_and_policy_responses)

Marks, E. (2024). *Migrant Workers in The Care Economy*. ILO: International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/GTHK6437>

Meok, N. J. (2021). Pengembangan Kompetensi Siswa Melalui Manajemen Pendidikan Sistem Ganda. *Urnal Spektro*, 6(2). <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/spektro/article/view/14386>

Munatama, A., & Zhaidah, K. (2023). Analisis Kerjasama Bilateral Sosial Politik China dan Indonesia dalam Masa Kepemimpinan Joko Widodo. *Jurnal Artefak*, 10(1), 77. <https://doi.org/10.25157/ja.v10i1.9283>

Neagoş, R. A. (2022). Asymmetric Interdependence, Power, adn Crisis in Integrated Systems. *Online Journal Modelling the New Europe*, 40, 131–137. <https://doi.org/10.24193/OJMNE.2022.40.07>

Novia, H. (2023). Dinamika Diplomasi Indonesia Terkait Pemenuhan Akses Pendidikan Anak Pekerja Migran Indonesia di Sarawak Malaysia. *Jurnal Studi Diplomasi Dan Keamanan*, 2. <https://jurnal.upnyk.ac.id/index.php/jsdk/article/view/8393>

Novrizaldi. (2023, October 12). Jajaki Peluang Kirim Tenaga Terampil Vokasi ke Jerman, Menko PMK Kunjungan Pusat ToT ke Berlin. *Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan Republik Indonesia*. <https://www.kemenkopmk.go.id/jajaki-peluang-kirim-tenaga-terampil-vokasi-ke-jerman-menko-pmk-kunjungan-pusat-tot-ke-berlin>

Oeben, M., & Klumpp, M. (2021). Transfer of The German Vocational Education and Training System—Success Factors and Hindrances with the Example of Tunisia. *Education Sciences*, 11(5). <https://doi.org/10.3390/educsci11050247>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *International Migration Outlook 2020*.

Rubin, D. (2023). System Structure, Unjust War, and State Excusability. *Journal of Global Security Studies*, 8(1). <https://doi.org/10.1093/jogss/ogad001>

Subakti, H. (2024, March 5). *Mengenal Definisi Azubi dan Informasi Biaya Hidup Di Jerman 2024*. <https://smartrylc.com/definisi-azubi-dan-informasi-biaya-hidup-di-jerman/>

Suharno, Pambudi, N. A., & Harjanto, B. (2020). Vocational Education in Indonesia: History, Development, Opportunities, and Challenges. *Children and Youth Services Review*, 115, 105092. <https://doi.org/10.1016/j.chillyouth.2020.105092>

Tamin, A. A. (2022). *Diplomasi Publik Jerman-Republik Indonesia Melalui Goethe Institut dalam Meningkatkan Citra (2016-2022)* [Universitas Katolik Parahyangan]. <https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/16055>

Technical Education and Skills Development Authority (TESDA). (2020, November 8). *Tesda Enterprise Partnership Anew to Boost OFW Reintegration.* <https://www.tesda.gov.ph/Gallery/Details/12354>

The Federal Government. (n.d.). *Living Permanently in Germany. Make It in Germany.* <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/living-permanently>

The Federal Government. (2025, March 12). *How Does a Recognition Partnership Work? Make It in Germany.* <https://www.make-it-in-germany.com/en/service/newsletter/recognition-partnerships>

TVETRC. (2022). Persepsi Masyarakat Terhadap Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). In *Universitas Pendidikan Indonesia*. Universitas Pendidikan Indonesia. <https://pui-tvetrc.upi.edu/2022/02/01/persepsi-masyarakat-terhadap-sekolah-menengah-kejuruan-smk/>

UNDP. (2025, June 26). *UNDP, BAPPENAS and DEN Host High-Level Dialogue On AI and Human Development At The Launch of UNDP's 2025 Human Development Report.* <https://www.undp.org/indonesia/press-releases/undp-bappenas-and-den-host-high-level-dialogue-ai-and-human-development-launch-undps-2025-human-development-report>

United Nations Department of Economic and Social Affairs, P. D. (2022). *World Population Prospects 2022: Summary of Results.* <https://www.un.org/development/desa/pd/content/World-Population-Prospects-2022>

Verawardina, U., & Jama, J. (2018). Philosophy Tvet di Era Derupsi Revolusi Industri 4.0 di Indonesia. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.23887/jfi.v1i3.17156>

Worldometer. (2025). *Populasi Indonesia* (2025). <https://www.worldometers.info/id/populasi-dunia/populasi-indonesia/>

Yuliani. (2016). Pendidikan di Indonesia dalam Human Development Index (HDI). *Jurnal Rontal Keilmuan PPKn*, 2(2), 48–57. <https://www.neliti.com/publications/232894/pendidikan-di-indonesia-dalam-human-development-index-hdi>

Yunus, M., & Wedi, A. (2019). Konsep dan Penerapan Pendidikan Sepanjang Hayat dalam Keluarga. *JINOTEP (Jurnal Inovasi Teknologi Pembelajaran)*, 5(1), 31–37. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jinotep/index>