

BRIEF NOTES



RINGKASAN

Di Balik “Serbuan” TKA dari Tiongkok

Tenaga kerja asing (TKA) masih menjadi isu sensitif di Indonesia karena kehadiran TKA dipandang sebagai pesaing tenaga kerja Indonesia. Dengan makin meningkatnya investasi dari negara asing terutama dari Tiongkok kehadiran TKA Tiongkok tidak dapat dihindari. Menurut isu yang berkembang, jumlah TKA Tiongkok mencapai 10 juta orang, padahal data resmi hanya 32 ribu orang. Isu kehadiran TKA tidak hanya dialami oleh Indonesia tapi juga dialami oleh negara-negara lain. Pemerintah perlu melakukan pengawasan secara ketat kedatangan tenaga kerja dari Tiongkok dengan tetap memperhatikan Keputusan Menaker No. 228/2019 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing. Tenaga pengawas tenaga kerja di tingkat kabupaten/kota juga perlu ditingkatkan, baik dari sisi jumlah maupun kualitas, sehingga dapat melakukan pengawasan secara optimal.

KEY POINTS

1. Hingga tahun 2018 jumlah TKA di Indonesia sebanyak 95.335 orang. Pada tahun yang sama, TKA dari Tiongkok sebanyak 32.209 orang.
2. Meningkatnya TKA dari Tiongkok tidak terlepas dari meningkatnya investasi dari Tiongkok. Antara tahun 2014 hingga 2018, investasi dari Tiongkok meningkat dari US\$800 juta menjadi US\$2,3 milyar.
3. Isu sosial dan politik atas kehadiran TKA juga dialami oleh negara lain seperti Malaysia, Thailand dan negara-negara Afrika. Di Afrika posisi manajer kunci dipegang TKA dari Tiongkok, sedang posisi *mid-level* diserahkan ke penduduk lokal.
4. Indonesia belum menerima TKA dari Tiongkok seperti di Afrika, karena itu pengawasan kehadiran TKA yang ilegal perlu ditingkatkan untuk mengurangi munculnya konflik sosial.

Pendahuluan

Akhir-akhir ini, media massa dan media sosial disuguhi berita mengenai “serbuan” tenaga kerja asing terutama dari Tiongkok. Tenaga kerja dari Tiongkok diisukan bekerja pada pekerjaan yang sebenarnya dapat dikerjakan oleh tenaga kerja Indonesia. Isu tenaga kerja asing, terutama tenaga kerja asing yang tidak terampil (*unskilled*), merupakan isu yang sensitif dan cenderung menjadi isu politis. Isu yang berkembang menyebutkan bahwa jumlah TKA dari Tiongkok mencapai 10 juta orang. Berapa sebenarnya TKA yang bekerja di Indonesia? Pada jabatan (*occupation*) apa saja mereka bekerja? Isu apa yang berkembang berkaitan dengan adanya TKA di berbagai negara?

Data TKA

Meningkatnya jumlah TKA dari Tiongkok tidak terlepas dari meningkatnya investasi Tiongkok di Indonesia. Menurut data BKPM, tahun 2018 investasi Tiongkok ke Indonesia mencapai US\$2,3 miliar, meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2014 yang hanya US\$800 juta, atau meningkat hampir 3 kali lipat dibanding tahun 2014.

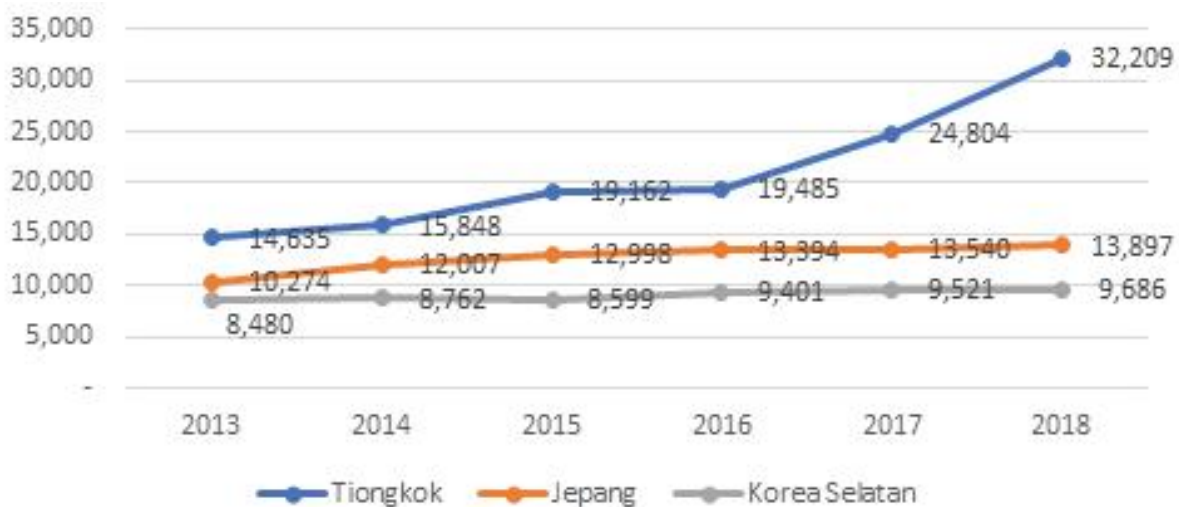
Data TKA dari Kementerian Tenaga Kerja menunjukkan bahwa jumlah TKA mengalami peningkatan namun jumlahnya tidak mencapai jutaan. Pada tahun 2013, jumlah seluruh TKA mencapai 70.120 orang kemudian

jumlahnya meningkat menjadi 95.335 orang tahun 2018. Tiga negara asal TKA yang bekerja paling banyak berasal dari Tiongkok, Jepang dan Korea Selatan. Jumlah TKA asal Tiongkok meningkat 2,2 kali lipat dari 14.635 orang tahun 2013 menjadi 32.209 orang tahun 2018. TKA asal Jepang meningkat 1,3 kali lipat dari 10.274 orang menjadi 13.897 orang pada tahun yang sama. Sementara itu, TKA asal Korea Selatan meningkat dari 8.480 orang tahun 2013 menjadi 9.686 orang tahun 2018 atau meningkat 11 kali lipat (Gambar 1). Tiga jabatan yang paling banyak dipegang oleh TKA adalah profesional, manajer dan *consultant/advisor*.

Apakah hubungan investasi dan migrasi tenaga kerja? Menurut teori *investment-migration-development path* (IMDP), migrasi tenaga kerja dan investasi berkaitan dengan tahap pembangunan yang dialami oleh suatu negara (Ananta, 2004). Tahap I ditandai dengan banyaknya migran tenaga kerja keluar daripada tenaga kerja yang masuk. Pada saat yang sama negara tersebut juga menerima investasi masuk lebih banyak dibandingkan dengan investasi yang keluar. Pada tahap awal negara akan mengirim migran jumlah sedikit dan menerima investasi juga dalam jumlah yang kecil. Tapi seiring dengan perkembangan pembangunan, negara mengirim migran tenaga kerja lebih banyak dan menerima investasi asing yang lebih besar. Termasuk dalam tahap I adalah Indonesia dan Filipina.

Ketika memasuki tahap II, jumlah tenaga kerja migran ke luar negeri mulai berkurang dan mencapai pada suatu

Gambar 1. Tren Jumlah TKA dari Tiongkok, Jepang, Korea Selatan



Sumber: Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Kemnaker

titik di mana negara menerima migran tenaga kerja asing lebih banyak daripada migran tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri. Begitu pula, dalam hal investasi, karena hasil pembangunan yang terus meningkat, investasi ke luar negeri mulai meningkat hingga pada suatu titik dimana investasi yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan investasi yang masuk. Yang termasuk dalam tahap II ini adalah Malaysia dan Thailand.

Tahap III terjadi ketika negara sudah memasuki tahap lanjut dalam proses pembangunan (*developed country*) yang mengirim kapital (*investasi*) ke luar negeri lebih banyak dibandingkan kapital yang masuk. Begitu pula, migran yang keluar lebih sedikit daripada migran yang masuk (Ananta, 2004; Tsai dan Tsay, 2004). Negara yang sudah masuk tahap III misalnya Jepang atau Taiwan.

Jika dikaitkan dengan teori tersebut posisi Indonesia baru pada tahap I di mana jumlah migran tenaga kerja yang jauh lebih besar daripada yang masuk. Data dari BNP2TKI, jumlah migran tenaga kerja ke luar negeri tahun 2018 mencapai 284 ribu orang, sedangkan jumlah migran tenaga kerja dari negara asing yang masuk ke Indonesia hanya 95 ribu orang tahun 2018. Indonesia belum kebanjiran tenaga kerja asing sebagaimana Malaysia, Singapura atau Hongkong.

Isu Sosial TKA

Namun demikian, isu yang berkaitan dengan migran sangat sensitif, tidak hanya di Indonesia, tapi juga di negara lain. Tenaga kerja Indonesia di Malaysia, misalnya, walaupun kehadirannya dibutuhkan untuk menggerakkan roda perekonomian, masih mendapat stigma jelek di masyarakat sebagai pemicu masalah sosial, seperti perampokan, pemerkosaan, pencurian hingga pembunuhan. Dalam kenyataannya, kriminalitas memang dilakukan oleh migran, namun tidak bisa digeneralisir bahwa semua migran sebagai pelaku kriminal (Ramasamy, 2004).

Permasalahan tenaga kerja asing juga dialami oleh Thailand yang menampung banyak tenaga kerja dari Kamboja, Laos dan Myanmar. Proses industrialisasi di Thailand menyebabkan permintaan tenaga kerja terampil untuk sektor industri meningkat dan kondisi ini dapat diisi oleh tenaga kerja dari Thailand. Namun, untuk industri padat karya seperti industri perikanan dan perkebunan karet terjadi kekurangan tenaga kerja tidak terampil terutama di daerah perbatasan dengan ketiga negara tersebut. Kondisi ini mendorong pengusaha menggunakan tenaga kerja asing dari tiga negara tersebut dengan upah

yang lebih rendah. Banyak tenaga kerja tersebut berstatus ilegal yang jumlahnya diperkirakan 500 ribu orang, yang sebagian besar dari Myanmar (80%). Mengingat peran tenaga kerja asing masih besar pada industri padat karya di Thailand, maka kebijakan untuk melakukan kontrol secara ketat akan berdampak pada kelangsungan hidup dan daya saing industri. Di sisi lain, tidak adanya pengendalian jumlah tenaga kerja asing akan berdampak pada konflik sosial dengan tenaga kerja lokal (Chalamwong, 2004).

Keterlibatan tenaga kerja dari Tiongkok dalam proyek-proyek yang didanai oleh Tiongkok (baik pemerintah ataupun swasta) tidak hanya di Indonesia. Penelitian David Dollar (2016) di Afrika menyebutkan bahwa banyak tenaga kerja Tiongkok yang awalnya bekerja di konstruksi atau pertambangan kemudian berbisnis dan tinggal menetap di Afrika setelah melihat prospek bisnis dan bahkan membawa keluarganya. Menurut *National Bureau of Statistics* (NBS) Tiongkok, jumlah tenaga kerja kontrak di Afrika mencapai 259.385 orang tahun 2014 dengan jumlah terbanyak di Algeria (71.542 orang) dan Angola (50.231 orang). Namun jika jumlah seluruh migran Tiongkok dimasukkan, maka diperkirakan lebih dari satu juta orang. Kehadiran proyek-proyek di Afrika memang dibutuhkan, namun kehadiran tenaga kerja dari Tiongkok akan mengurangi kesempatan kerja penduduk lokal. Penulis juga menyebutkan bahwa mitos perusahaan Tiongkok hanya mempekerjakan tenaga kerja dari Tiongkok tidak benar, namun memang banyak tenaga kerja dari Tiongkok yang terlibat dalam proyek-proyek di Afrika.

Hou menyebutkan bahwa proyek pembangunan *mall* besar di Nairobi, Kenya mempekerjakan 200 tenaga kerja dari Tiongkok dan 1.000 tenaga kerja lokal. Manajer Tiongkok bertanggung jawab terhadap pelatihan, supervisi, dan aspek keselamatan kerja. Tiap manajer membawahi sekitar 20 tenaga kerja lokal untuk mengerjakan tugas harian. Masalah yang sering muncul adalah cara komunikasi. Banyak manajer dari Tiongkok yang tidak bisa berbahasa Inggris sehingga komunikasi dilakukan dengan bahasa isyarat, yang sering kali menimbulkan salah pengertian dengan tenaga kerja lokal.

Isu yang lain berkaitan dengan tenaga kerja Tiongkok di Afrika adalah lokalisasi tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan Huang dan Ren (2013) terhadap perusahaan-perusahaan di Afrika Selatan membantah tuduhan bahwa perusahaan Tiongkok hanya mempekerjakan tenaga lokal yang tidak terampil. Perusahaan-perusahaan Tiongkok juga mempekerjakan tenaga lokal pada posisi *mid-level* dan *high-level job*. Beberapa posisi kunci memang

dipegang oleh orang Tiongkok seperti manajer keuangan dan manajer umum, tetapi posisi manajer penjualan dapat diisi oleh tenaga kerja lokal yang mengetahui kondisi pasar lokal. Huang dan Ren (2013) menyarankan pemerintah Afrika Selatan untuk menyiapkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan investor dan menyediakan tenaga kerja yang kompetitif sehingga dapat mengurangi tekanan pengangguran.

Jumlah tenaga kerja dari Tiongkok di Indonesia memang belum sebanyak di negara-negara Afrika, namun isu mengenai kehadiran tenaga kerja tersebut meresahkan masyarakat. Berkaca dari kasus-kasus TKA asal Tiongkok di negara-negara lain, pemerintah Indonesia perlu melakukan pengawasan secara ketat kedatangan tenaga kerja dari Tiongkok dengan tetap memperhatikan Keputusan Menaker No. 228/2019 tentang Jabatan tertentu yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing terutama pada kategori konstruksi, pertambangan, pengalihan, dan pertanian, karena ada kekhawatiran tenaga kerja dari Tiongkok bekerja tidak sesuai dengan jabatan yang diperbolehkan. Jumlah dan kualitas tenaga pengawasan tenaga kerja di tingkat kabupaten/kota perlu ditingkatkan sehingga dapat melakukan pengawasan secara optimal. Perlu ada kajian yang komprehensif dampak kehadiran tenaga kerja asing terhadap sosial ekonomi masyarakat termasuk adanya dugaan tenaga kerja asing bekerja sebagai tenaga kerja kasar (*unskilled*) yang dilarang oleh pemerintah dan apakah kehadiran tenaga kerja asing menimbulkan konflik sosial dengan masyarakat lokal.

Daftar Pustaka

- Ananta, A dan Arifin EN (ed). 2004. *International Migration in Southeast Asia*. Singapore: ISEAS.
- Chalamwong, 2004. "Government policies on international migration: Illegal workers in Thailand" dalam Ananta dan Arifin (ed) *International Migration in Southeast Asia*. Singapore: ISEAS.
- Dollar, David. 2016). *China's Engagement with Africa-From Natural Resources to Human Resource*. The John L. Thornton China Center at Brookings, diakses di <https://www.brookings.edu/> 26 Juni 2019.
- Huang, M. and P.Q. Ren. 2013. "A Study on the Employment Effect of Chinese Investment in South Africa". Discussion Paper No. 4/2013. Stellenbosch: Centre for Chinese Studies.
- Hou Yixian (n.d) *Chinase Companies in Africa: Is Addressing Labour Conflict Mission Imposible*. [Https://chiaafricaproject.com](https://chiaafricaproject.com) (diakses tanggal 13 September 2019).
- Pan-Long Tsai and Chin-Lung Tsay. 2004). "Foreign direct investment and international labour migration in economic development: Indonesia, Malaysia, Philippines and Thailand", dalam Ananta dan Arifin (ed) *International Migration in Southeast Asia*. Singapore: ISEAS.
- Ramasamy, P. 2004. "International migration and conflict: foreign labour in Malaysia" dalam Ananta dan Arifin (ed) *International Migration in Southeast Asia*. Singapore: ISEAS.

Author

Nur Hadi Wiyono
(Lembaga Demografi FEB, Universitas Indonesia)

Editor

Turro S. Wongkaren, Endang Antarwati
(Lembaga Demografi FEB, Universitas Indonesia)

LEMBAGA DEMOGRAFI

Gedung Nathanael Iskandar
Lantai 2 dan 3
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Indonesia, DEPOK 16424

TLP.: +62 21 787 2911
FAX.: +62 21 787 2909

Info@ldfebui.org

