

BAB II

KONTEKS TENAGA KERJA ASING TIONGKOK DI INDONESIA

2.1. Konsep dan Karakteristik Tenaga Kerja Asing (TKA)

Tenaga Kerja Asing atau yang biasa disingkat menjadi TKA, adalah merupakan sebuah bagian dari fenomena mobilitas tenaga kerja internasional. Dalam konteks pembangunan ekonomi modern sendiri, terjadi transfer tenaga kerja antar negara menjadi sebuah hal yang tidak bisa dipisahkan dari adanya ekspansi perusahaan multinasional, yang membutuhkan transfer pengetahuan dan teknologi.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021, yang dimaksud sebagai Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa yang memiliki maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia, dengan persyaratan tertentu. Setiap TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja, harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang didudukinya, memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit lima tahun, dan harus mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA. Itu artinya, pemerintah memberlakukan regulasi ketat, bahwa TKA yang nantinya akan bekerja di Indonesia, harus melalui beberapa persyaratan dan kualifikasi. Penggunaan TKA di Indonesia bukan bermaksud untuk menggantikan tenaga kerja lokal, namun untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang memiliki

kompetensi khusus, untuk dapat terjadinya transfer ilmu, yang diperlukan adanya standarisasi perusahaan yang harus dipertahankan.

Penelitian dari Hanifah (2021) menjelaskan bahwa keberadaan TKA dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia merupakan bagian dari kebutuhan pembangunan ekonomi dan investasi yang memerlukan sumber daya manusia dengan suatu keahlian tertentu yang belum tersedia sepenuhnya di dalam negeri. Solechan (2018) menjelaskan bahwa kewajiban alih pengetahuan merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Di mana kehadiran mereka bukan hanya berfungsi memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap tenaga ahli, tapi juga harus dapat memberikan manfaat bagi tenaga kerja lokal melalui proses transfer pengetahuan dan keterampilan yang dapat berlangsung melalui berbagai bentuk, baik secara formal maupun informal.

Tenaga Kerja Asing yang ditempatkan di posisi manajerial juga memiliki fungsi penting dalam sebuah organisasi, karena selain berfungsi untuk memastikan standarisasi perusahaan dapat berjalan dengan baik, serta memastikan target perusahaan dapat tercapai, namun mereka juga berperan dalam proses pengambilan keputusan, pengawasan karyawan, dan juga koordinasi kerja. Sehingga, kemampuan komunikasi dan adaptasi budaya merupakan aspek penting yang perlu dimiliki, untuk bisa menyesuaikan diri dengan lokasi negara kerja tujuan. Dalam interaksi sehari-hari dengan karyawan lokal yang mereka bawahi, terdapat banyak kesempatan proses transfer pengetahuan yang tidak hanya terbatas melalui pelatihan khusus tertentu, namun juga dari adanya proses

supervisi, evaluasi kerja, maupun pelaksanaan cara kerja dari budaya kerja positif yang mereka bawa dari mereka bawa, sehingga kinerja karyawan lokal meningkat seiring berjalannya waktu.

Penelitian ini akan berfokus pada Tenaga Kerja Asing asal Tiongkok yang menempati posisi kerja level manajerial di Indonesia. Posisi ini menjadi sebuah faktor penting, karena diperlukan adanya kompetensi komunikasi antarbudaya, ketika mereka harus memimpin, mengontrol, mengawasi, dan berinteraksi setiap harinya dengan karyawan lokal berbeda bahasa, budaya, dan etos kerja. Pengalaman mereka menjadi sebuah fenomena yang relevan untuk diteliti dalam pandangan komunikasi antarbudaya.

2.2. Konteks Ekonomi: Masuknya TKA Tiongkok di Indonesia

Keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia merupakan bagian dari globalisasi dan investasi internasional yang semakin berkembang dan meningkat. Salah satu negara yang paling dominan dan menjadi mayoritas dari keseluruhan jumlah TKA yang masuk ke Indonesia saat ini, adalah negara Tiongkok. Hubungan ekonomi antara kedua negara ini berlangsung dengan makin intensif, dan masuknya Tenaga Kerja Asing merupakan fenomena yang tak bisa dipisahkan dari hal tersebut. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di tahun 2024, jumlah TKA dari Tiongkok yang bekerja di Indonesia adalah sebesar 72.667 orang, dari total 121.206 orang TKA dari seluruh negara. Itu artinya, Tiongkok mengambil bagian sebanyak hampir 60% dari total angka tersebut.

Berdasarkan data Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal, 2026), nilai investasi Tiongkok di Indonesia menembus angka 2,2 miliar dolar atau sekitar 38 triliun rupiah. Dengan pencapaian ini, Tiongkok secara konsisten dapat mempertahankan posisi menjadi negara penyumbang investasi asing terbesar ketiga di Indonesia di awal 2026, dan juga menjadikan negara tersebut sebagai mitra investasi yang sangat vital bagi Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini kemudian berdampak secara langsung pada kebutuhan tenaga kerja.

Seiring dengan meningkatnya kerjasama ekonomi yang terjadi, TKA yang mereka hadirkan ke Indonesia, bukan hanya terbatas pada tenaga teknis, namun juga mencakup level posisi yang lebih tinggi, seperti level manajerial. Perusahaan-perusahaan cenderung membawa tenaga kerja dari negara asalnya untuk secara spesifik mengisi posisi tertentu. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, posisi profesional adalah posisi yang mendominasi. Jumlah TKA yang menduduki posisi ini adalah 52.036 orang, dengan jumlah TKA yang menempati posisi manajerial berjumlah 19.022 hingga Juli 2024. Hal ini sejalan dengan praktik umum dalam konteks investasi internasional, ketika tenaga kerja dari negara investor seringkali ditempatkan untuk memastikan keberlangsungan dan prinsip-prinsip operasional perusahaan.

Peningkatan dari jumlah Tenaga Kerja Asing, khususnya dari Tiongkok, tidak bisa dipisahkan dari kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja yang lebih memahami standar operasional maupun budaya dari perusahaan induk, serta sistem manajemen yang digunakan oleh perusahaan asal Tiongkok. Hal tersebut

menuntut perusahaan untuk menempatkan orang-orang yang ditugaskan untuk menduduki posisi strategis dalam organisasi perusahaan, seperti supervisor sampai dengan level manajerial. Posisi yang menempatkan TKA Tiongkok dalam relasi kerja yang lebih intensif dengan karyawan Indonesia, terutama dalam hal pengawasasn kerja, koordinasi operasional, ataupun pengambilan keputusan. Kondisi ini kemudian menjadikan keberadaan TKA Tiongkok yang bekerja di Indonesia tidak hanya berkaitan dengan isu ekonomi serta investasi, tetapi juga dinamika lintas budaya yang terjadi dalam lingkungan bedaya multi budaya. Oleh karena itu, konteks ekonomi yang melatarbelakangi masuknya TKA Tiongkok di Indonesia menjadi dasar penting dalam memahami dinamika tersebut.

2.3. Konteks Sosial: Posisi dan Interaksi TKA Tiongkok di Lingkungan Kerja

Adanya TKA asal Tiongkok di Indonesia, bukan hanya berhubungan dengan aspek ekonomi dan ketenagakerjaan, tapi juga dalam membentuk dinamika sosial tersendiri di lingkungan kerja. Dinamika tersebut terjadi karena diharuskan adanya interaksi antara TKA dengan karyawan Indonesia, yang mempertemukan individu-individu berbeda bahasa, budaya, nilai, dan kebiasaan kerja, dan mereka harus bekerja bersama setiap harinya. Kusuma Vardhani & Siwi Purwaning Tyas (2018) membahas mengenai proses komunikasi yang dianggap berhasil adalah ketika komunikan dapat menerima serta memahami pesan sebagaimana yang ingin disampaikan oleh komunikasi, maka disitu tujuan komunikasi dapat tercapai. Namun, komunikasi yang efektif akan sulit terjadi

ketika orang yang menjadi lawan bicara kita berbicara dengan bahasa asli yang tidak sama, sehingga terjadilah hambatan komunikasi, yang berpengaruh pada proses pemahaman pesan.

Bisa dibayangkan bila hambatan komunikasi ini terjadi pada sebuah lingkungan kerja, di mana ini merupakan sebuah ruang negosiasi sosial yang kompleks, terlebih ketika yang menduduki posisi atas adalah seorang warga negara asing. TKA Tiongkok yang memiliki status sebagai warga negara asing yang bekerja di Indonesia, pada dasarnya harus dihadapkan pada lingkungan kerja yang didominasi oleh karyawan lokal Indonesia sebagai host culture. Kondisi ini membuat interaksi sosial antara karyawan Indonesia dan juga TKA berlangsung secara intensif, karena mereka dituntut untuk bekerja secara bersama-sama setiap hari.

Ketika seseorang yang menduduki posisi level manajerial ditempati oleh seorang Tenaga Kerja Asing, maka hal tersebut tidak akan mengubah fungsinya untuk harus memberikan instruksi, koordinasi mengenai pekerjaan, evaluasi kerja, penyelesaian masalah, hingga komunikasi di luar pekerjaan. Interaksi ini tidak hanya melibatkan pertukaran informasi semata, namun juga proses penyesuaian sosial antara individu yang memiliki perbedaan latar belakang budaya. Tantangan bisa muncul ketika terjadi perbedaan budaya dapat menjadi awal mula terjadinya masalah, ketika misalnya komunikasi yang terlalu langsung atau keras dapat dipersepsikan menjadi bentuk ketidaksopanan di Indonesia. Sementara dalam budaya kerja Tiongkok, komunikasi yang lebih langsung dan tegas merupakan

bentuk dari efisiensi dan profesionalisme kerja. Perbedaan-perbedaan semacam ini dalam berpotensi menimbulkan dinamika sosial di tempat kerja.

Carté & Fox (2006) menyatakan inti dari komunikasi lintas budaya yang efektif lebih berkaitan dengan bagaimana menghasilkan respon yang tepat daripada sekedar menyampaikan pesan yang tepat. Dengan kata lain, kita harus tahu cara menekan tombol yang tepat. Untuk melakukannya, kita perlu berpikiran terbuka, mencoba menempatkan diri pada posisi orang lain, mengajukan pertanyaan yang mendalam, dan benar-benar mendengarkan apa yang mereka katakan serta bagaimana cara mengatakannya.

Dinamika yang lebih kompleks bisa terjadi ketika melihat dari kacamata hubungan atasan dan bawahan. Seorang pemimpin memiliki otoritas dalam memberikan instruksi, menentukan target kerja, atau melakukan evaluasi kerja terhadap karyawannya. Namun, perbedaan budaya komunikasi dapat mempengaruhi cara pemahaman instruksi, serta bagaimana karyawan merespon atasannya tersebut. Terlebih lagi adanya perbedaan bahasa antara atasan dan bawahan. TKA Tiongkok bisa saja memiliki penerjemah untuk membantu operasional kerjanya, tapi komunikasi yang terjadi adalah komunikasi tiga arah. TKA menyampaikan instruksi kepada penerjemah, dan penerjemah menyampaikan instruksi kepada karyawan lain. Ketika komunikasi dua arah pastinya akan lebih efektif dan efisien dibandingkan komunikasi tiga arah. Akan tetapi, tidak semua TKA mahir berbahasa Inggris atau Indonesia, sedangkan tidak semua karyawan lokal Indonesia mahir berbahasa Mandarin atau Inggris. Dalam

situasi tertentu, keterbatasan bahasa dapat mempengaruhi efektivitas penyampaian instruksi, pemahaman tugas, hingga hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Haller et al. (2019: 3-4) menjelaskan bahwa internasionalisasi, globalisasi, dan jaringan global semakin meningkat. Pembukaan cabang di luar negeri serta akuisisi atau kemitraan perusahaan lintas negara menciptakan lingkungan kerja lintas budaya. Isu-isu antarbudaya biasanya baru menjadi perhatian ketika suatu interaksi lintas budaya memanas. Konsekuensi dari kegagalan adaptasi pekerja asing juga sangat serius ketika manajer atau karyawan ekspatriat harus pulang lebih awal karena kurangnya kemampuan adaptasi antarbudaya. Oleh karena itu, syarat agar kerjasama tersebut dapat berjalan tanpa prasangka, yaitu anggota tim harus saling memahami dan menghormati, tidak hanya sebagai manusia, tetapi juga pada tingkat budaya.

Faktor perbedaan budaya antara TKA Tiongkok dan karyawan Indonesia juga bisa menjadi sangat krusial bila terjadi dalam lingkungan kerja. Pratiwi et al., (2020) menyatakan bahwa perbedaan budaya dalam kerja bisa berpotensi menghasilkan ketidaknyamanan dan juga culture shock. Oleh karena itu, individu perlu meningkatkan interaksi dengan lingkungan sosial baru, demi mempermudah proses penyesuaian diri.

Etos dan budaya kerja Tiongkok yang serba cepat, disiplin, tidak mengenal waktu, dan sangat berorientasi pada target, seringkali berbeda dengan budaya kerja di Indonesia yang lebih pelan-pelan, mengedepankan keharmonisan sosial, serta komunikasi tidak langsung. Dalam konteks organisasi, TKA Tiongkok yang menempati posisi manajerial juga memiliki tantangan dalam melakukan

penyesuaian dengan cara gaya pimpinan dengan etos dan budaya lokal. Mereka tidak bisa mengindahkan peran kerja untuk tetap berorientasi pada target, namun juga harus berusaha memahami karakteristik karakteristik komunikasi karyawan Indonesia agar proses kerja dapat berjalan dengan baik. Pada akhirnya, TKA Tiongkok yang berperan sebagai pemimpin, berfungsi untuk memberikan instruksi dan pengawasan. Sedangkan eksekutornya tetap adalah karyawan Indonesia yang ada di bawahnya, sehingga TKA Tiongkok tetap bergantung pada mereka dalam eksekusi pekerjaannya.

Dalam konteks penelitian ini, dinamika sosial yang dapat terjadi antara TKA Tiongkok dan karyawan Indonesia menjadi penting untuk dipahami karena mempengaruhi proses adaptasi komunikasi yang dialami TKA Tiongkok level manajerial. Interaksi sosial yang terjadi di lingkungan kerja bukan hanya tentang penyampaian informasi, namun juga berkaitan dengan bagaimana individu membangun hubungan, memahami budaya kerja yang berbeda, serta memaknai posisi kerja dalam lingkungan sosial yang baru. Sehingga, konteks sosial dalam lingkungan kerja menjadi bagian penting dalam penelitian ini, karena relasi sosial antara atasan dan bawahan, perbedaan norma dan nilai, serta proses penyesuaian sosial yang terjadi di tempat kerja membentuk pengalaman komunikasi lintas budaya yang kompleks dan menjadi bagian terpenting dalam penelitian.

2.4. Konteks Budaya: Perbedaan Budaya Kerja Tiongkok di Indonesia

Budaya memiliki pengaruh yang besar dalam lingkungan kerja multikultur, terutama tentang cara berpikir individu, berkomunikasi, membangun hubungan

interpersonal, sampai dengan bagaimana menjalankan proses kerja sehari-hari. Koswara & Lukman, (2022) menjelaskan bahwa perbedaan budaya menuntut seseorang untuk terus mengembangkan sensitivitas budaya dan kompetensi komunikasi, agar supaya interaksi dapat terjalin dengan lebih efektif dalam lingkungan kerja dengan budaya yang berbeda.

Perbedaan budaya kerja antara Tiongkok dan Indonesia menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi dinamika komunikasi antara Tenaga Kerja Asing dari Tiongkok dengan karyawan lokal Indonesia. Perbedaan yang bukan hanya dari aspek bahasa, tetapi juga etos kerja, gaya komunikasi, ataupun pola interaksi sosial dalam organisasi.

Berdasarkan persyaratan yang telah tertuang dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2021, seluruh TKA yang ditempatkan di Indonesia, haruslah telah melewati syarat ketat, yang kemudian membuat mereka seringkali ditempatkan di posisi yang menuntut tanggung jawab tinggi, termasuk juga TKA yang berasal dari negara Tiongkok, yang khususnya bagi mereka yang menempati level manajerial. Posisi ini membuat mereka mengemban tugas untuk juga mengelola sumber daya manusia lokal dari Indonesia selaku host culture, sehingga sangat diperlukan kemampuan pemahaman konteks sosial dan budaya di lingkungan kerja. Bila dilihat dari perspektif organisasi, terdapat perbedaan orientasi kerja antara Tiongkok dan Indonesia. Hal ini dibahas oleh Chi & Gao (2024), di mana budaya Tiongkok memiliki orientasi jangka panjang yang lebih tinggi, yang membuat mereka lebih

praktis dan berorientasi pada tujuan. Sedangkan budaya Indonesia relatif lebih menekankan pada hubungan sosial dan toleransi antar personal.

Merujuk pada konteks penelitian ini, maka perbedaan orientasi kerja yang terbentuk dari budaya yang dimiliki oleh masing-masing budaya, dapat berpotensi menjadikan adanya ekspektasi kerja yang bertabrakan, bila tidak ada pihak yang ingin mencari solusi terbaik. Menurut (Hofstede, 2010) budaya nasional berpengaruh pada orientasi seseorang terhadap pekerjaan, hubungan sosial, serta metode interaksi dalam organisasi. Meyer (2014) juga menjelaskan bahwa perbedaan budaya mempengaruhi gaya komunikasi dan cara individu merespon konflik pada organisasi. Budaya yang lebih berorientasi pada pencapaian target cenderung menggunakan komunikasi yang lebih langsung, sedang budaya yang mengutamakan hubungan interpersonal akan lebih berusaha menghindari konfrontasi secara terbuka. Karyawan Indonesia cenderung menjaga perasaan lawan bicara dan menghindari konflik terbuka dalam komunikasi sehari-hari, berbeda halnya dengan budaya kerja Tiongkok yang tidak sungkan untuk bicara keras dalam pekerjaan, selama itu mendukung tercapainya target. Etos kerja Tiongkok mengutamakan pekerjaan di atas segalanya. Berbeda halnya etos kerja Indonesia, yang masih lebih mementingkan hal pribadi dibandingkan pekerjaan.

Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi cara pikir individu dalam lingkup lingkungan kerja. Cara komunikasi yang keras dan tegas adalah hal biasa di negara mereka, namun dapat dipersepsikan terlalu berat untuk didengar oleh karyawan lokal Indonesia. Pun pula sebaliknya, gaya komunikasi yang lebih berhati-hati dan tidak langsung, bisa dianggap bertele-tele bagi TKA Tiongkok.

Perbedaan interpretasi ini dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam proses kerja apabila tidak diimbangi dengan upaya penyesuaian sebagai jalan tengah bagi kedua belah pihak. Perbedaan budaya kerja lain juga dari cara memandang waktu dan target pekerjaan. Budaya kerja Tiongkok menuntut efisiensi waktu dan pencapaian target sebagai prioritas utama. TKA Tiongkok siap bekerja jam berapapun dan di hari apapun, karena pekerjaan adalah fokus terpenting mereka. Sementara etos kerja Indonesia yang lebih pelan-pelan dan mementingkan batas jam kerja, dapat menyebabkan perbedaan ekspektasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Perbedaan budaya dalam konteks kepemimpinan dapat mempengaruhi cara TKA Tiongkok dalam menjalankan peran mereka sebagai manajer di Indonesia. Mau tidak mau, diperlukan penyesuaian gaya komunikasi dan cara kerja agar mereka dapat lebih diterima oleh karyawan lokal. Penyesuaian dapat berupa penggunaan bahasa yang lebih sederhana, cara menyampaikan instruksi yang lebih halus, ataupun pendekatan yang lebih personal. Bila hal tersebut tidak dilakukan, terdapat potensi munculnya ketegangan atau kesalahpahaman. Sehingga ini merupakan tantangan khusus bagi TKA Tiongkok, sampai kemudian proses adaptasi muncul dan berkembang dari pengalaman kerja sehari-hari, dan interaksi yang berlangsung terus menerus.

Perbedaan budaya kerja antara Tiongkok dan Indonesia menjadi dasar penting untuk memahami bagaimana TKA Tiongkok memaknai pengalaman adaptasi komunikasi di lingkungan kerja Indonesia. Sebagai individu yang bekerja di lingkungan kerja berbeda, TKA Tiongkok tidak hanya dituntut untuk

memahami sistem kerja perusahaan, tapi juga memahami nilai sosial dan budaya Indonesia sebagai host culture, terutama bagi mereka yang menempati posisi level manajerial. Proses ini bukan hanya menjadi sumber tantangan, tapi juga tahap penyesuaian, negosiasi diri, dan pembentukan strategi komunikasi dalam mencapai tujuan kerja.