

MOBILITAS TENAGA KERJA INDONESIA DALAM ERA GLOBALISASI

Oleh : Mamat Ruhimat *)

ABSTRAK

Globalisasi yang salah satunya ditandai oleh hadirnya blok-blok perdagangan bebas, pada dasarnya merupakan era kompetisi kualitas tenaga kerja. Era globalisasi akan berdampak positif dan negatif bagi ketenagakerjaan Indonesia. Globalisasi akan berdampak positif dalam arti memberikan peluang kerja bagi tenaga kerja bila tenaga kerja kita telah dipersiapkan untuk menyongsong itu, sebaliknya akan berdampak negatif ketika tenaga kerja kita tidak dipersiapkan untuk menghadapi itu. Globalisasi bagi tenaga kerja yang kualitasnya rendah, hanyalah merupakan era kebanggaan saaj dan atau menjadi penonton kemajuan pihak asing. Implementasi blok-blok perdagangan bebas, akan menghalalkan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Namun apakah tenaga kerja Indonesia siap bersaing dan menjadi pemain kunci pada kompetisi internasional ?

Kata kunci: Mobilitas, Tenaga kerja.

*) Drs. Mamat Ruhimat, M.Pd., adalah Dosen Jurusan Pendidikan Geografi FPIPS UPI.

1. Pendahuluan

Masalah klasik dan mendasar dari kondisi tenaga kerja Indonesia adalah masih tingginya jumlah absolut tenaga kerja dan sangat terbatasnya kesempatan kerja. Menurut **Ananta** (1994 : 27) pada tahun 1990 jumlah tenaga kerja Indonesia sebesar 73,9 juta, tahun 1994 meningkat menjadi 78,8 juta dan tahun 2010 diperkirakan akan mencapai 123,6 juta orang.

Sesungguhnya kalau kita mau jujur, masalah tenaga kerja Indonesia bukan hanya menyangkut jumlah dan kesempatan kerja saja, melainkan juga kualitasnya masih rendah. Menurut Depnaker (1988) pada tahun jumlah penduduk Indonesia usia 10 tahun ke atas yang bekerja sebesar 18,9 % tidak pernah sekolah, 64,1 % hanya tamatan SD, tamat SMP dan SMA sebesar 15,7 % dan kurang dari 2 % adalah lulusan perguruan tinggi. Diperkirakan pada tahun 2010, walaupun telah ada perbaikan tingkat pendidikan dan keterampilan, kualitas angkatan kerja kita masih tergolong rendah. Sejak awal tahun 1990-an daya serap lapangan kerja dari tenaga kerja Indonesia juga mengalami pergeseran, yakni dari sektor agraris ke sektor jasa dan pelayanan. Selain itu pada era tahun 1990an juga mulai ada trend baru di bidang ketenagakerjaan, yakni banyaknya tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, terutama di Malaysia, Singapura dan Brunei Darussalam.

2. Ekspor Tenaga Kerja

Berdasarkan karakteristik demografinya, Indonesia merupakan negara di ASEAN yang memiliki jumlah tenaga kerja terbesar. Begitu juga dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, nampaknya paling banyak dari negara kita dibandingkan dengan anggota ASEAN lainnya. Namun sayang, hingga kini belum ada data akurat tentang TKI yang bekerja di luar negeri, mengingat ada berangkat secara ilegal, terutama ke Malaysia.

Jumlah tenaga kerja Indonesia yang berhasil dikirim ke luar negeri melalui institusi AKAN (Antar Kerja Antar Daerah) pada periode 1969 - 2000 sebesar 1 310 000 orang. Dari jumlah tersebut sebesar 60 % menuju Saudi Arabia, 20 % menuju Malaysia, 6 % menuju Singapura, dan sisanya ke beberapa negara Asia Baratdaya seperti Kuwait dan Qatar. Dari data tersebut nampak jelas bahwa Saudi Arabia merupakan negara tujuan utama TKI (**Hugo**, 1995). Berdasarkan jenis kelaminnya, TKI pada periode di atas terdiri atas 67,8 % perempuan dan 32,2 % laki-laki. Tenaga kerja perempuan cenderung berangkat ke Saudi Arabia dan laki-laki memilih daerah tujuan Malaysia. TKI yang berangkat ke Malaysia sebagian besar bekerja pada sektor-sektor pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja kasar, sedangkan TKI yang bekerja di Saudi Arabia menempati sektor jasa dan pelayanan, terutama pramuwisma

dan sopir. Dari data di atas, juga kita dapat menarik suatu simpulan bahwa TKI yang bekerja di Saudi Arabia dan Malaysia ternyata bekerja pada sektor yang tidak prestis. Hal ini harus menjadi perhatian kita semua, sebab ketika para TKI bekerja di luar negeri, sesungguhnya nama dan martabat negara kita sedang dipertaruhkan.

Lee (1988) menyatakan bahwa masyarakat Malaysia tidak sepenuhnya menyambut baik kehadiran tenaga kerja asal Indonesia, karena banyak dari mereka yang terlibat tindak kejahatan (pembunuhan, penodongan, perampokan dan pemerkosaan), terutama dari tenaga kerja yang berstatus ilegal. Meski demikian, kita juga harus jujur dengan realitas, tidak sedikit para TKI yang menjadi korban kekerasan kaum pribumi. Pada tahun 1995, terdapat puluhan ribu tenaga kerja asal Indonesia yang dipulangkan melalui Riau karena kehadirannya di Malaysia tidak dilengkapi dengan surat-surat resmi.

3. Impor Tenaga Kerja

Indonesia, sebagai salah satu negara di ASEAN yang paling besar dalam mengeksport tenaga kerja tidak terampil, sebenarnya juga merupakan pengimport tenaga kerja terampil. Negara-negara luar yang akan menanamkan investasi modalnya di negara kita, pada umumnya disertai dengan pengiriman tenaga ahli ke Indonesia. Menurut data dari Warta Demografi (1996) provinsi yang paling banyak investasi asingnya adalah DKI Jakarta dan Jawa Barat. Tenaga kerja asing asal Asia yang mulai banyak di negara kita berasal dari Korea Selatan dan Jepang. Oleh karena itu tidaklah mengherankan apabila tenaga kerja asing yang terampil itu juga sebagian besar terkonsentrasi di kedua provinsi ini. Bahkan kedua provinsi ini, tidak hanya didatangi oleh tenaga asing asal luar negeri, tetapi juga banjir tenaga kerja asing dari luar provinsi di Indonesia. Wilayah yang merupakan jalur industri di kedua provinsi di atas, adalah Jakarta, Bogor, Depok, Bekasi dan Tangerang. Menurut **Mantra** (1996), pada tahun 1971 jumlah migrasi masuk ke Jawa Barat sebanyak 179 301, meningkat tajam pada tahun 1990 menjadi 1 262 700 orang pada tahun 1990. Data tersebut jelas menunjukkan bahwa arus migrasi masuk ke Jawa Barat terus meningkat tajam, dan diperkirakan pada tahun-tahun yang akan datang juga akan semakin meningkat. Selain karena banyaknya industri dan investasi asing di Jawa Barat, tingginya migrasi masuk ke provinsi ini juga didukung faktor lain, yaitu masih mudahnya biaya hidup (harga tanah, sewa rumah) dibandingkan DKI Jakarta.

Akhir-akhir ini ada hal yang perlu diperhatikan, bahwa investor asing yang membangun industri di negara kita cenderung menggunakan teknologi padat modal, sehingga mengakibatkan tidak mampu menyerap tenaga kerja lokal dalam jumlah yang massal. Sebagai contoh, industri

penyulingan minyak dan semen di Cilacap, tidak terlalu banyak menyerap tenaga kerja lokal. Selain karena industrinya yang padat modal, juga tidak tertutup kemungkinan disebabkan karena tidak tersedianya tenaga kerja lokal yang relevan dengan kebutuhan industri setempat. Kalaupun ada tenaga kerja lokal yang terlibat, pada umumnya hanya dilibatkan pada tahap persiapan saja, misalnya pada tahap konstruksi. Ke depan, hal ini diusahakan untuk tidak terjadi, sebab kaum pribumi hanya berperan sebagai penonton kemajuan pihak lain saja, dan kalau terus menerus dibiarkan tidak tertutup kemungkinan akan menyebabkan konflik sosial. Fenomena seperti itu sudah mulai nampak di kawasan industri pertambangan Tembagapura.

4. Menyongsong Era Globalisasi

Blok-blok perdagangan bebas merupakan pemandangan yang paling signifikan di era globalisasi. Ada APEC, NAFTA, EURO, AFTA dan sebagainya. Khusus untuk AFTA seperti itu dilansir Ananta (1996) akan disertai dengan hadirnya AFLA (ASEAN Free Labour Area), yaitu suatu kawasan yang memiliki kebebasan mobilitas tenaga kerja dilingkungan negara-negara asia tenggara. Dengan libelalisasi perdagangan, maka ke depan kondisi perekonomian di ASEAN akan makin terintegrasi.

Masalah klasik yang dihadapi Indonesia dalam menyongsong era globalisasi adalah kualitas dan keterampilan sumberdaya tenaga kerja kita masih rendah. Bila kualitas tenaga kerja kita masih tetap saja rendah, jangankan untuk merebut posisi kerja di luar negeri, bahkan peluang kerja domestikpun mungkin akan direbut tenaga kerja asing. Untukantisipasi ke depan, selain kualitas fisik dan nonfisik, tenaga kerja kita juga harus menguasai teknologi yang handal, terutama teknologi informasi, sebab era globalisasi juga ditandai dengan membanjirnya arus informasi.

Jujur, harus kita akui bahwa negara kita nampaknya agak terlambat dalam upaya meningkatkan kualitas tenaganya. Menurut Mantra (1996) posisi-posisi penting tenaga kerja di negara pengimpor tenaga kerja seperti di negara-negara asia barat daya telah diisi oleh tenaga-tenaga trampil dari Korea Selatan, Pakistan, India dan Jepang. Mengingat kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah, maka tidaklah mengherankan apabila sebagian besar dari mereka terdiri atas perempuan dan bekerja sebagai pramuwisma. Maaf, kalau boleh jujur, bukan berarti mengecilkan arti sebagai "pramuwisma", tetapi di mata internasional posisi seperti itu sangatlah tidak prestisius.

Sejak era 1990-an, sebenarnya pemerintah juga telah menyadari, bahkan pada pembangunan jangka panjang tahap II, telah dicanangkan pembangunan kualitas sumberdaya manusia dengan segala matryanya,

baik yang menyangkut kualitas pribadi, anggota keluarga, anggota Masyarakat, warga negara dan himpunan komunitas. Sebagai realisasi dari program tersebut, maka seluruh gerak pembangunan harus mengacu pada peningkatan kualitas sumberdaya manusia sesuai dengan UU No. 10 tahun 1992 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Sejahtera.

Disamping upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, tenaga kerja Indonesia juga harus menguasai teknologi canggih. Tanpa penguasaan teknologi canggih, maka dalam tempo yang tidak terlalu lama lagi, tenaga kerja asing akan segera membanjiri negara kita, seiring dengan makin derasnya arus investasi asing di negara kita. Sampai akhir tahun 2003, jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia mencapai 140 ribu jiwa lebih, padahal pada tahun 1996 baru mencapai 57 juta orang (Depnaker, 2004).

Makin banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, bukan saja menyebabkan kesempatan kerja bagi penduduk pribumi makin menyempit, tetapi juga akan menyebabkan banyak dana dari negara kita yang diserap oleh penduduk non pribumi. Tantangan terberat ketenagakerjaan Indonesia menghadapi era globalisasi adalah peningkatan kualitas pengetahuan dan keterampilannya. Tenaga kerja Indonesia menghadapi era globalisasi harus dipersiapkan menjadi berdaya saing tinggi, berstandar internasional dan sesuai dengan tuntutan kebutuhan, sehingga dapat dengan mudah diserap pasar kerja, baik yang domestik maupun internasional. Tuntutan tersebut, tentu tidak mudah, akan tetapi tetap harus dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan.

Selain peningkatan kualitas dan keterampilan, tenaga kerja Indonesia perlu dikembangkan tingkat profesionalismenya. Jadi, penyiapan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, trampil dan profesional pada dasarnya merupakan tugas mendesak dalam menghadapi era kesejagatan. Setiap lembaga dan departemen, terlebih lagi departemen tenaga kerja harus segera mendirikan pusat produktifitas, pengembangan karir dan reformasi kegiatan pelatihan tenaga kerja. Kalau tidak salah menilai, kegiatan pelatihan saat ini masih terbatas pada tuntutan formalitas saja, tanpa disertai dengan kejelasan tujuan dan orientasi. **Swasono** (1996) reformasi pelatihan adalah penataan kembali format penyelenggaraan pelatihan, yang meliputi : (1) reformasi orientasi pelatihan dari pencari kerja (*supply driven*) ke orientasi kebutuhan dunia kerja (*demand driven*), (2) reformasi pendekatan pelatihan yang semula bersifat sosial menjadi pendekatan ekonomis berupa investasi sumberdaya manusia yang harus menghasilkan nilai lebih (*value added*), (3) reformasi pelatihan dari pemerintah (*government based training*) menjadi pelatihan berbasis swasta (*private based*

training). Lemahnya relevansi dan tidak sesuai kualitas pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan kompetensi kerja mengakibatkan rendahnya daya serap lulusannya di pasar kerja. Hal ini berarti telah terjadi pemborosan sumberdaya pelatihan yang sejatinya harus digunakan secara efisien. Lebih jauh Swasono (1996) mengatakan bahwa menghadapi era globalisasi terdapat empat area pelatihan, yaitu : (1) pelatihan untuk mendukung program penempatan pencari kerja dan penanggulangan pengangguran, (2) pelatihan untuk mendukung program peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja, (3) pelatihan untuk mendukung program ekspor tenaga kerja dan (4) pelatihan untuk mendukung pengindonesiaan tenaga kerja asing. Dalam waktu dekat, pemerintah sudah seharusnya melakukan pendataan atau audit terhadap kepemilikan kualifikasi jumlah dan kualitas tenaga kerja Indonesia, serta peluang kerja yang ada, baik domestik maupun internasional. Data tersebut sangat penting, baik untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja domestik maupun untuk memenuhi permintaan lowongan kerja di luar negeri.

Pemerintah dan dunia usaha Indonesia saat ini juga perlu melakukan kerjasama strategis dengan pihak luar negeri. Kerjasama yang selama ini yang dilakukan pemerintah kita dengan pihak asing, hanya sebatas menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia cukup dibayar murah. Hal tersebut perlu segera diganti dengan aliansi strategis antara dua mitra yang sederajat untuk memanfaatkan peluang kerja, baik yang ada di dalam negeri maupun luar negeri. Dunia kerja masa depan, harus berorientasi pada pengembangan sumberdaya manusia yang bersifat *multi skilling*, *flexible*, dan *retrainable*, menuju pada pengembangan kemampuan *entrepreneurship* dan *life-long education*. Bahkan yang lebih hebatnya lagi, perubahan orientasi pasar kerja masa depan di beberapa negara maju, telah diikuti dengan *curriculum/educational reform*. Jadi, dunia pendidikan dan pelatihanpun sejatinya harus selalu mengikuti perkembangan zaman, sehingga para lulusannya selalu gayut dengan tuntutan dunia kerja. Melalui tulisan ini, barangkali mari kita mempertanyakan diri kita dan pemerintah kita, apakah dunia pendidikan dan pelatihan kita telah direlevansikan dengan perubahan orientasi struktur ekonomi dan kebutuhan kualifikasi tenaga kerja masa depan.

5. Penutup

Jujur, harus kita akui bahwa Indonesia agak terlambat dalamantisipasi tenaga kerja yang dibutuhkan dalam era globalisasi. Maraknya blok-blok perdagangan bebas, memaksa pemerintah Indonesia untuk melakukan berbagai upaya terobosan dalam menyiapkan tenaga kerja yang berdaya saing internasional. Sebab, bila tidak, maka jangankan

dapat bekerja di negara asing, justru pasar domestikpun akan segera diambil tenaga kerja asing. Jumlah dan pertumbuhan tenaga kerja Indonesia masih tetap tinggi, dan pada umumnya kualitas mereka masih rendah, bahkan tidak gayut dengan tuntutan pasar kerja. Kalaupun saat ini negara kita telah mampu mengeksport tenaga kerja, tetapi data menunjukkan bahwa mereka yang dikirim itu sebagian besar kaum perempuan dan bekerja pada sektor kerja kasar dan pramuwisma. Bila tidak ingin tertinggal, ke depan seluruh komponen bangsa harus memiliki komitmen tegas untuk makin meningkatkan kualitas tenaga kerja, kualitas keterampilan dan kualitas profesionalnya, serta mengarahkan orientasi kerja bukan pada pekerja kasar.

Daftar Pustaka

- Ananta, Aris dan Evi Nurvidya Anwar. 1995. *Projection of Indonesia Population and Labor Force 1995 -2005*. Jakarta: Demographic Institute, Faculty of Economics, University of Indonesia.
- Depnaker-Bapenas-Depdikbud.1988. *Profil Sumberdaya Manusia (Tenaga Kerja) Indonesia*. Jakarta: Depnaker.
- Hugo, Graeme. 1993. *Indonesian Migrant to Malaysia ; Trend and Policy Implications*, Southeast Asean Journal of Social Science, vol 21 No. 1.
- Lee. 1988. *Sabah Cracks Down On Illegal Migrants*, New Sunday Times, September.
- Mantra, Ida Bagus. 1996. *Mobilitas Tenaga Kerja*, Jakarta: Warta Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Th-26, No-1.
- Swasono, Yudo. 1996. *Kebijaksanaan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Warta Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Th-26, No-1.