

SIARAN PERS**Patuhi Permenaker, Intens Transfer Keahlian
Antarkaryawan IMIP**

Morowali, 3 Juli 2025 – Pengembangan kapasitas karyawan yang menapak karir di kawasan pengolahan nikel Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), intens dilakukan. Salah satu upaya yang ditempuh melalui program alih keahlian antarkaryawan, khususnya antara tenaga kerja asing (TKA) asal Tiongkok dan Indonesia. Manager HR PT Eternal Tsingshan Indonesia Mr. Lv Haidang, mengungkapkan, pihaknya menjalankan prosedur bimbingan, pembinaan, dan pertukaran ilmu untuk kebutuhan belajar dan berbagi pengetahuan dalam lingkungan kerja yang dibangun positif. Sejak tahun 2015, PT Eternal Tsingshan Indonesia menggagas program yang memungkinkan sejumlah perusahaan di bawah naungannya dapat memfasilitasi proses saling berbagi pengetahuan dan keterampilan, khususnya dalam penerapan teknologi pengolahan bahan baku industri mineral.

Ada dua program alih keahlian yang dikelola PT Eternal Tsingshan Indonesia dan berlaku bagi tenant-tenant di lingkungannya. Mulai dari program informal “Mentor-Murid” untuk mendorong pertukaran pengetahuan antara karyawan Tiongkok dan Indonesia, terutama bidang keterampilan dasar atau nonmanajerial. Lalu pembinaan cadangan keahlian (CK) dalam kepentingan pembinaan karier secara formal dan ketat bagi talenta karyawan berlatar belakang ilmu linear dengan jenis keahlian atau posisinya.

“Transfer ilmu pengetahuan dan teknologi antara TKA dari Tiongkok dan tenaga kerja lokal Indonesia diharapkan mempercepat penyerapan kemampuan serta peralihan posisi pekerjaan. Dari yang semula ditempati karyawan Tiongkok sampai kemudian diemban pekerja Indonesia,” jelas Lv Haidang, saat ditemui di kantor Tsingshan, Fatufia.

Pria yang karib disapa Jovin itu mengakui, saat awal perusahaan beroperasi 10 tahun lalu, banyak pekerja baru yang tidak memiliki *skill*. Namun sejak 2021 dan 2022, baik *foreman* ataupun karyawan di lapangan, sudah cukup aktif menyalurkan keahliannya kepada juniornya. Ia menjelaskan, secara umum, dua program tersebut diterapkan melalui mentoring antara satu karyawan Indonesia dan Tiongkok. Dengan begitu diyakini, proses pembelajaran dan penguasaan ilmu dalam satu bidang dapat lebih fokus dan menyeluruh.

“Karyawan yang menjalani program alih keahlian ini akan dievaluasi berkala, mencakup empat kriteria. Ada kemampuan bahasa, teknis, manajerial, dan tindak lanjut pascapelatihan. Mereka pun dipromosi agar kariernya dapat berkembang, dari lini produksi ke posisi manajemen,” pungkas Jovin.

Keterampilan Berbahasa, Tingkatkan Interaksi dan Perspektif Komunikasi

Salah satu karyawan lokal di kawasan IMIP yang telah merasakan proses panjang program pembinaan CK adalah Aleksius Yusmido Tangdilomban. Alumni Jurusan Teknik Mesin Universitas Hasanuddin Makassar ini mengungkapkan, proses pembinaan CK mendorongnya untuk mempelajari keterampilan bahasa Mandarin, selain teknis dan manajerial.

“Akan jadi percuma kalau kita hanya punya *skill* teknis, tapi cara komunikasi ke karyawan Tiongkok dan Indonesia masih ada kendala. Jadi kita juga harus mempelajari bahasa Mandarin,” kata putra Rantepao, Toraja Utara, Sulawesi Selatan itu, Kamis (03/07/2025).

Setelah menjalani pembinaan selama sekira 14 bulan, pria kelahiran 26 tahun lalu tersebut mendapat promosi jabatan menjadi teknisi pada Juli 2022. Saat itulah ia banyak berinteraksi dengan rekan kerja asal Tiongkok dan memeriksa dokumen-dokumen berbahasa Mandarin. Aleksius mengikuti pelatihan bahasa selama enam bulan yang diadakan perusahaan tempatnya bekerja. Dari proses secara mandiri dan praktik langsung, Aleksius perlahan mampu meminimalisasi kesalahpahaman komunikasi dengan TKA, bahkan tanpa bantuan penerjemah/juru bicara.

Setelah lulus program pembinaan CK, sejak Oktober 2023 Aleksius menjabat Wakil Supervisor Mekanikal di Departemen Perawatan 2 PT Cemerlang Servis Perawatan (CSP). Menurutnya, kemampuan dan keluwesan dalam bersosialisasi menjadi kunci utama kesuksesan karyawan CK untuk bekerja optimal dengan karyawan atau atasan asal Tiongkok. Selain itu, ia juga semakin memahami budaya kerja Tiongkok yang memprioritaskan efisiensi, tepat dan cepat dalam bekerja.

“Karena penilaiannya bukan hanya dari *skill*, tapi bagaimana kita komunikasi dengan orang Tiongkok tadi. Budaya mereka itu lebih fokus ke pencapaian target, bukan hanya proses,” jelas Aleksius Yusmido Tangdilomba.

Sebagai referensi, data HR PT IMIP hingga Mei 2025 mencatat, perbandingan jumlah karyawan asal Tiongkok dan Indonesia di kawasan itu antara 1 : 5 hingga 1 : 7. Rasionya, sekitar 15.000–17.000 orang TKA berbanding 85.423 TKI. Kegiatan alih keahlian yang berjalan di kawasan IMIP hingga kini menjadi kebijakan dalam menerapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) nomor 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing. Sebab pertukaran keterampilan dapat mendorong pembangunan daerah dan negara secara berkelanjutan. Perusahaan dimandatkan agar setiap TKA wajib berbagi keahlian kepada TKI yang bertugas sebagai tenaga kerja pendamping. Selain dua program tersebut, di kawasan IMIP juga menerapkan pelatihan keterampilan internal dan eksternal, sistem penilaian tingkat jabatan, serta sertifikasi kompetensi. (*)

Narahubung:

Dedy Kurniawan (Media Relations Head PT IMIP) | e-mail:
dedy.kurniawan@imip.co.id