

# Systemic Literature Review: Peran Kesuksesan Tenaga Profesional Asing di Indonesia dalam Meningkatkan PDRB melalui Kinerja Perusahaan

Siti Fatimah Nurhayati<sup>1\*</sup>, Eni Setyowati<sup>2</sup>, Muhammad Arif<sup>3</sup>, Muhammad Sholahuddin<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ekonomi Pembangunan/Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>2</sup> Ekonomi Pembangunan/Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>3</sup> Ekonomi Pembangunan/Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>4</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

\*Email: [siti.fatimah@ums.ac.id](mailto:siti.fatimah@ums.ac.id), [eni.setyowati@ums.ac.id](mailto:eni.setyowati@ums.ac.id), [muhhammad.arif@ums.ac.id](mailto:muhhammad.arif@ums.ac.id),  
[muhhammad.sholahuddin@ums.ac.id](mailto:muhhammad.sholahuddin@ums.ac.id)

## Abstrak

### Keywords:

Tenaga kerja profesional; faktor kesuksesan; Sustainability Development Goals.

*Eksplorasi untuk menemukan model kesuksesan tenaga kerja profesional (ekspatriat) asing di Indonesia sangat penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia sehingga dapat mengurangi kesenjangan kualitas tenaga kerja Indonesia dengan pihak yang memerlukan tenaga kerja. Penelitian ini berupaya untuk menggali karakteristik dan kunci sukses tenaga kerja profesional asing di Indonesia untuk peningkatan Pendapatan Domestik Regional Bruto melalui peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini sangat penting karena pendapatan tenaga kerja profesional asing bisa mencapai puluhan kali lipat dibandingkan tenaga kerja Indonesia yang tidak mempunyai keahlian khusus. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana model penentu utama kesuksesan tenaga kerja profesional asing di Indonesia yang berkontribusi terhadap perekonomian daerah? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi temuan karakteristik dan kunci sukses tenaga kerja profesional asing di Indonesia melalui telaah pustaka terkait sampai terkonfirmasi konsep rancangan model tersebut yang berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia (daerah). Hasilnya dianalisis dengan analisis isi (content analysis). Di akhir penelitian diharapkan dihasilkan rekomendasi rancangan kebijakan pemerintah terhadap peningkatan kualitas Tenaga Kerja Indonesia.*

## 1. PENDAHULUAN

Di era pasar tenaga kerja global, permintaan bagi pekerja asing sebagai masukan produksi di negara pengimpor tenaga kerja adalah pendorong utama migrasi tenaga kerja internasional. Hal ini dapat melihat bahwa, dalam tradisi gerakan buruh, aliran migrasi ini sangat banyak dari yang kurang berkembang untuk lebih negara maju dan secara geografis terjadi dari Global Selatan ke wilayah global Utara. Namun, tren baru-baru ini menunjukkan peningkatan pesat dalam

aliran migran dari ekonomi yang kurang berkembang ke negara yang baru muncul di dunia berkembang, yang dikenal sebagai migrasi "Selatan-Selatan" (1). Meningkatnya kehadiran buruh migran telah terus-menerus memicu perdebatan sengit di negara penerima migran atas dampak ekonomi dan sosial dari intake migran serta implikasi kebijakan untuk menghadapi kesulitan apapun mengenai buruh migran (2). Meskipun ada literatur yang terkait dengan pengalaman negara penerima migran di Utara, itu berbahaya

untuk menggeneralisasi dari studi ini karena kondisi yang berbeda dari pasar tenaga kerja lokal, perkembangan ekonomi dan struktur, dan konsekuensi khas dari karakteristik pekerja migran (3).

Penelitian tentang tenaga profesional Asing yang bekerja di Indonesia relatif minim padahal sektor tersebut mempunyai kontribusi yang tidak bisa dipandang remeh terhadap pembangunan atau investasi negara. Nizar mengungkapkan, kontribusi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terhadap devisa negara terbesar kedua setelah sektor minyak dan gas bumi (migas)(4). Komisioner Ombudsman Republik Indonesia (ORI), Laode ida dalam jumpa pers di kantor Ombudsman Jakarta mengatakan Orang Indonesia hanya menerima gaji sepertiga dari gaji Tenaga Kerja Asing, pendapat ini dikemukakan setelah melakukan investigasi bulan Juni – Desember 2017 di tujuh provinsi yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Sulawesi Tenggara, Papua Barat, Sumatra Utara, dan Kepulauan Riau, Lebih lanjut Ombudsman memberikan contoh sopir Indonesia mendapatkan gaji Rp. 5 juta sedangkan sopir TKA bisa Rp. 15 juta. Banyak TKA menuai kesuksesan, namun tak sedikit diantara mereka mengalami kegagalan, belum berhasil atau pernah gagal. Maksud dari kesuksesan dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja Asing professional yang berhasil mencapai keinginan, target atau cita-cita dalam karirnya, setidaknya dengan gajinya mampu memenuhi kehidupan primer (sandang, pangan, papan, pendidikan, keamanan dan kesehatan) dan sekunder (misalkan, fasilitas rumah dan transportasi pribadi yang memadai) untuk diri dan keluarganya secara layak dengan standar setempat.

Kesuksesan tenaga kerja asing berpengaruh secara tidak langsung terhadap kemajuan perekonomian daerah, melalui perantaraan kinerja perusahaan. Sehingga, tenaga kerja asing yang sukses berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja perusahaan berpengaruh terhadap perekonomian daerah. Karena besarnya kontribusi tenaga kerja Asing di Indonesia maka sangat relevan sekali

Tenaga Kerja Asing harus di fasilitasi dengan pembuatan rancangan (blue print) model kebijakan untuk mendukung kesuksesan yang lebih baik untuk pembangunan negeri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi model kesuksesan tenaga kerja asing dan pengaruhnya terhadap pertumbuhan ekonomi melalui kinerja perusahaan .

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam studi adalah Kajian Sistemik (Systemic Literature Review). SLR adalah sebuah tinjauan sistematika melalui review artikel kesuksesan expatriate untuk mengidentifikasi kesuksesan ekspatriat yang dapat meningkatkan ekonomi daerah melalui peningkatan kinerja perusahaan. Kriteria eksklusi adalah menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari penelitian karena sebab-sebab tertentu (Nursalam, 2003: 97).

Kriteria inklusi artikel yang digunakan adalah kesuksesan ekspatriat yang meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan kriteria eksklusi adalah artikel yang abstrak, artikel yang tidak menggunakan bahasa inggris dan artikel yang ditampilkan tidak full text. Pencarian artikel terbatas hanya untuk artikel dengan bahasa inggris yang diakses dari pencarian internet dari database yaitu: Ebscho, Emerald, dan Scindirect dengan kata kunci expatriate, expatriate success, dan expatriate performance.

Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan diperiksa secara sistematis. Pencarian literature yang dipublikasikan dari tahun 2018 sampai dengan 2020.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian didapatkan sebanyak 17 artikel yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian kemudian dijadikan satu lalu dilakukan *screening* apakah judul pada artikel tersebut ada yang sama atau tidak. Hanya 5 artikel yang memenuhi syarat kriteria inklusi dan eksklusi.

Tabel 1. Hasil Ekstraksi Data

| No | Penulis/Tahun                                      | Judul   | Jurnal          | Tujuan   | Metode   | Hasil   |
|----|--|---|-----------------|--|--|---|
| 1  | Wann Yih Wu, Li Yueh Lee, That Thi Pham/2019       | Memeriksa pengaruh modal sosial ekspatriat dan perilaku berbagi pengetahuan pada kinerja keuangan | Journal Emerald | Tujuan dari makalah ini adalah untuk memeriksa dampak modal sosial ekspatriat dan berbagi pengetahuan pada kinerja keuangan perusahaan multinasional (MNCs). | Survei kuesioner kuantitatif dilakukan menggunakan ekspatriat MC di Taiwan sebagai responden | Kepercayaan dan dukungan organisasi adalah prediktor signifikan berbagi pengetahuan dan modal sosial, yang selanjutnya memfasilitasi pengaruh mereka pada pembelajaran dan pertumbuhan, kepuasan pelanggan, peningkatan proses internal dan kinerja keuangan MC. Selain itu, modal sosial berfungsi sebagai agen akselerasi untuk mempromosikan pengaruh kepercayaan pada berbagi pengetahuan, dan kepuasan pelanggan berfungsi sebagai katalis pada pengaruh pembelajaran dan pertumbuhan dan proses internal pada kinerja keuangan perusahaan.  |
| 2. | Rizwan Tahir, David Egleston.2019                  | Proses manajemen ekspatriat Tantangan dan hambatan bagi ekspatriat Barat di Uni Emirat Arab       | Journal Emerald | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memvalidasi ozdemir dan Cizel's (2007) model manajemen ekspatriat.   | Quantitative research.   | Model proses empat tahap Ozdemir dan Cizel (2007) telah ditetapkan sebagai model yang valid dan berguna untuk menciptakan sistem manajemen ekspatriat. Beberapa ekspatriat yang diwawancarai menunjukkan pilihan mereka dikomalisasikan atau bahwa mereka menerima pelatihan sebelum penugasan. Keluarga ekspatriat ini menerima pertimbangan yang lebih sedikit meskipun fakta bahwa banyak kegagalan ekspatriat akibat kegagalan keluarga untuk beradaptasi dengan budaya baru. Sangat sedikit perusahaan yang mengelola proses repatriasi sama sekali. Mengingat korelasi substansial antara komponen ozdemir dan cizel model dan kinerja dan komitmen, temuan ini tidak kurang dari mengganggu. |
| 3. | Monica Zaharie, Jozsef Poor dan Patricia Ratiu and | Penugasan internasional, sumber daya sumber daya manusia dan                                      | Journal Emerald | Makalah ini bertujuan untuk mengeksplorasi efek dari satu set sumber daya  | Dengan cara survei yang diterapkan pada anak perusahaan 295 MNC dari                         | Makalah ini membawa dukungan empiris untuk hubungan positif antara sumber daya kontekstual MC, khususnya, tugas-tugas   |

|    |  |  |                                      |   |   |  |
|----|--|--|--------------------------------------|---|---|--|
|    | Codruta Osoian.2018  | kinerja anak perusahaan MNC di negara-negara CEE   |                                      | kontekstual, khususnya, staf internasional (tugas ekspatriat dan inpatriasi) dan sumber daya manusia pada kinerja anak perusahaan milik asing di negara-negara Eropa Tengah dan Timur (CEE) | lima negara CEE (Hongaria, Rumania, Polandia, Serbia dan Republik Ceko).  | inpatriasi, sumber daya manusia dan kinerja anak perusahaan yang tersebar secara lokal. Temuan menunjukkan efek interaksi antara inpatriate dan tugas ekspatriat pada kinerja anak perusahaan. Hasil empiris membawa wawasan tentang pemahaman tentang nilai tambah yang dilakukan oleh tugas inpatriate yang sedang berlangsung dan sumber daya manusia untuk bisnis global   |
| 4. | Jean Tsitaire Arrive, Feng Mei, Xin Yi Li, Yafen Yan, Getele Gutama Kusse.2019 | Strategi Manajemen Multinasional Manajer Ekspatriat dan Lokal  | Ieee Engineering Management Review   | Makalah ini menjelaskan dan menganalisis pendekatan umum dan strategi administrasi yang dilakukan oleh ekspatriat dan manajer lokal di perusahaan multinasional                             | Penelitian deskriptif dilakukan dengan menganalisis kuesioner yang diberikan kepada 705 karyawan di 25 perusahaan multinasional di tiga kota besar di Cina, termasuk Guangzhou, Shanghai, dan Beijing | Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajer lokal sangat berkorelasi dengan keterlambatan, sementara manajer ekspatriat berkorelasi dengan cuti. Namun, hasilnya juga menunjukkan pro dan kontra merekrut ekspatriat dan manajer lokal di perusahaan multinasional. Penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen ekspatriat dan manajer lokal memiliki nilai yang luar biasa untuk kesuksesan bisnis multinasional. Konsep perbedaan dalam praktik manajemen ekspatriat dan manajer lokal di perusahaan multinasional adalah gagasan inovatif. Makalah ini menyoroti bahwa baik ekspatriat dan manajer lokal memiliki dampak positif pada pertumbuhan dan kesuksesan multinasional. |
| 5. | Bednarova L., Chovancova J., Pacana A., Ulewicz R.2018                         | Analisis Faktor Keberhasilan Dalam Hal Adaptasi Ekspatriat Untuk Bekerja Di Organisasi Internasional | Polish Journal Of Management Studies | Makalah ini menyajikan bagian dari hasil penelitian yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang menentukan keberhasilan adaptasi untuk bekerja di organisasi internasional.           | Survei kuesioner kuantitatif  | Berdasarkan hasil survei dapat disimpulkan bahwa persiapan ekspatriat sebelum ekspatriat misalnya dalam bentuk pelatihan tetapi terutama dukungan mereka berikutnya selama ekspatriat memainkan peran kunci dalam mengatasi sukses peran internasional.  |

### 3.1. Faktor Kesuksesan Tenaga Profesional di Luar Negeri

Berdasarkan telaah literature, ada beberapa faktor yang menentukan kesuksesan para tenaga profesional yang bekerja di luar negeri. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah Spiritualitas (Luke Wood J., Hilton, 2012), Bikulturalisme (Lucke, 2010), Kecerdasan emosional (6), Dukungan pihak manajemen (7), Dukungan keluarga (8), Kompensasi dan Profesionalitas (9).

Luke Wood J., Hilton dalam penelitiannya menemukan bahwa spiritualitas berdampak positif terhadap kesuksesan akademis. Ketika spiritualitas diterapkan untuk pribadi menunjukkan efek positif, namun ketika spiritualitas diterapkan dalam lingkungan kerja, akan menemukan banyak tantangan dan tentangan terutama ketika lingkungan kerja berpaham pluralisme (10).

Hal yang tidak boleh diabaikan dalam bekerja di luar negeri adalah faktor budaya. Lucke mendefinisikan bikulturalisme sebagai internalisasi kedua budaya antara budaya asal pekerja dengan budaya setempat. Dengan kemampuan menggabungkan dua budaya yang tidak saling bertentangan tersebut mereka akan mendapatkan simpatik dan dukungan dari atasan dan para pekerja setempat (11). Soo Min Toh dan DeNisi, (9) mengungkapkan bahwa tanpa dukungan penduduk setempat, para pekerja asing akan mendapatkan kesulitan yang lebih besar dalam meniti karirnya. Bahkan tanpa dukungan tersebut akan memicu kegagalan dalam meniti karir di luar negeri. Orang yang mampu beradaptasi menandakan dia mempunyai kecerdasan emosional. Adaptasi bekerja di Indonesia termasuk dalam masalah bahasa. Memang penguasaan bahasa internasional yang biasa dipakai oleh mayoritas penduduk setempat sudah menjadi standar keahlian para pekerja multinasional bahkan sebelum mereka berangkat ke luar negeri, namun ada beberapa dialek, istilah-istilah khusus yang biasa digunakan oleh

penduduk setempat yang perlu dipelajari. Pembelajaran sepanjang hayat yang merupakan bentuk dari adaptasi harus dilakukan agar pekerja mengerti segala hal yang dianggap baru dan penting, tidak hanya dalam lingkungan kerja namun juga dalam kehidupan sosial. Diantara peneliti awal yang mengusulkan istilah "kecerdasan emosional" adalah Salovy dan Mayer untuk mewakili kemampuan orang dalam mengelola emosi. Mereka mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai "bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain(12). Dalam perkembangannya Quader menemukan lima faktor kecerdasan emosional yang terdiri dari: self-awareness (keadaan ketika kita membuat diri sendiri sadar tentang emosi yang sedang kita alami dan juga pikiran-pikiran kita mengenai emosi tersebut), kemampuan mengelola emosi, mampu memotivasi diri, hubungan social yang baik dan kemampuan mengarahkan emosi(13). Penelitian Mol, Born, Willemsen & Vander Molen mampu memprediksi kinerja pekerja berdasarkan kecerdasan emosional. Sehingga, kecerdasan emosional diduga sebagai salah satu faktor kesuksesan tenaga kerja multinasional(14).

Faktor kesuksesan pekerja multinasional lainnya adalah dukungan pihak manajemen. Sebagaimana Selmer (6) mengungkapkan bahwa interaksi antara atasan dan bawahannya dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam pihak manajemen itu, disamping kompensasi

Kompensasi dan peran keluarga termasuk faktor pendukung kesuksesan tenaga kerja multinasional. Jangan sampai pekerja sering mengalami *home-sick*, karena akan mengganggu kinerjanya. Paket kompensasi yang kompetitif semestinya tersedia untuk mereka yang mempunyai reputasi baik sehingga para pekerja dan keluarganya merasa nyaman dan mendukung mereka dalam menjalankan tugasnya (15)

### 3.2. Studi Empiris

Hanya ada beberapa studi empiris yang ditemukan pada dampak ekonomi imigran di negara tuan rumah di Selatan, dan Thailand tidak terkecuali. Bahkan, Thailand telah menjadi salah satu negara tujuan migran utama di Asia Tenggara selama lebih dari satu dekade di mana keprihatinan muncul mengenai dampak imigrasi terhadap pertumbuhan ekonomi. Keprihatinan lebih lanjut telah didorong oleh fakta bahwa Thailand, dalam beberapa tahun terakhir, telah dihadapkan dengan tantangan baru dari apa yang disebut "perangkap berpenghasilan menengah"(16), sebuah situasi pembangunan ekonomi di mana negara terjebak antara persaingan rendah di antara negara berkembang dan pasar bernilai tambah yang tinggi dari perekonomian yang lebih maju. Hal ini terutama disebabkan oleh investasi swasta rendah dan tingkat pertumbuhan produktivitas. Bersama dengan kecenderungan menurun dalam tingkat kesuburan bersama-sama dengan populasi penuaan di Thailand, yang mungkin memiliki dampak yang signifikan pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja, ini diidentifikasi dalam jumlah yang cukup empiris ekonomi potensi tekanan memperlambat perekonomian Thailand. Dalam hal ini, migrasi tenaga kerja internasional dianggap sebagai instrumen penting untuk mengurangi efek dari situasi ekonomi dan transisi populasi serta untuk membalikkan kecenderungan menurun dalam kesuburan; sekarang telah menjadi faktor utama strategi pembangunan ekonomi regional di beberapa negara.

Namun demikian, pemerintah Thailand baru-baru ini meluncurkan rencana pembangunan ekonomi jangka panjang yang disebut "Thailand 4,0": sebuah rencana strategis nasional 20 tahun (2017 – 2036) yang berfokus pada peningkatan sumber daya manusia, teknologi, dan investasi di R&D dan Infrastruktur. Tujuan utama dari kebijakan 4,0 Thailand adalah untuk menggeser negara dari pertumbuhan tenaga kerja yang intensif atau produksi

berbasis sumber daya yang sebagian besar bergantung pada murah, rendah tenaga kerja terampil dan diimpor teknologi untuk pertumbuhan inovatif-driven atau berbasis pengetahuan ekonomi, yang menempatkan lebih menekankan pada produktivitas tinggi dan penciptaan inovatif dari pekerja terampil canggih (17). Pada prinsipnya, Thailand 4,0 agenda adalah proses kontinyu pembangunan atau evolusi struktur ekonomi Thailand berdasarkan inovasi, R&D, teknologi dan layanan berkualitas tinggi. Thailand 1,0 terkonsentrasi pada mekanisasi petani dalam upaya untuk meningkatkan hasil di sektor pertanian sebelum Thailand 2,0 dimanfaatkan tenaga kerja murah di industri ringan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi dengan fokus yang lebih besar pada rumah tangga dan domestik produk seperti pakaian dan tekstil. Hal ini diikuti dengan berkonsentrasi pada industri berat di Thailand 3,0, yang difokuskan pada produksi yang lebih kompleks dan perakitan, seperti bahan elektronik dan mobil, dalam rangka untuk membuat Thailand hub industri untuk ekspor dan menarik lebih banyak asing langsung Investasi. Namun demikian, di bawah Thailand 3,0, negara ini telah dihadapkan dengan tantangan yang signifikan dari meningkatnya kesenjangan pendapatan, pembangunan ekonomi yang seimbang, dan perangkap berpenghasilan menengah; oleh karena itu, ekonomi berbasis nilai kebijakan 4,0 Thailand bertujuan untuk mengubah angkatan kerja Thailand menjadi pekerja berbasis pengetahuan atau terampil untuk mencapai status berpenghasilan tinggi.

Templer meneliti mengenai atribut personal manajer ekspatriat dan kesuksesan ekspatriat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi subordinate semua atribut (pengetahuan, ketrampilan kepemimpinan rasional, keterbukaan kultur dan adaptasi) sama pentingnya dan semua atribut personal memiliki keterkaitan positif dengan kebanyakan kriteria kesuksesan(18). Meskipun demikian ketrampilan kepemimpinan

rasional adalah atribut personal terpenting dan faktor sukses yang krusial untuk kinerja unit manajer ekspatriat. Subordinat etnosentris memiliki hubungan yang negatif terhadap penyesuaian kerja ekspatriat.

Alizee B. Avril meneliti mengenai faktor apa saja yang diperlukan untuk meningkatkan kesuksesan para pekerja profesional yang bekerja di luar negeri perusahaan multinasional di bidang perhotelan(19). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kesuksesan para pekerja profesional di luar negeri memerlukan beberapa faktor diantaranya status keluarga, intelegensia emosional, kebiasaan latihan dan orientasi pembelajarannya.

Harrison, David A. & Shaffer meneliti tentang beberapa kriteria yang menentukan kesuksesan pekerja profesional yang bekerja di luar negeri(20). Ukuran kinerja ekspatriat maksudnya adalah pekerja mampu menyelesaikan tugas sampai tuntas tanpa ada yang tersisa, kemampuan membangun hubungan dan kinerja secara keseluruhan. Ketiga dimensi tersebut ditentukan oleh berbagai dorongan regulasi. Ada keterkaitan yang erat antara faktor penyesuaian dan kemauan serta ketiga dimensi sebagai kriteria kesuksesan ekspatriat.

Barakat, Areeg & Moussa menemukan beberapa variabel yang mempengaruhi pembelajaran ekspatriat dan organisasi. Penelitian ini menghasilkan kerangka kerja hubungan positif antara tugas internasional ekspatriat dengan pembelajarannya dan hubungan positif antara pembelajaran ekspatriat dengan pembelajaran organisasi(9).

#### 4. KESIMPULAN

Ada beberapa faktor yang menentukan kesuksesan para tenaga profesional yang bekerja di luar negeri diantaranya adalah Spiritualitas, Bikulturalisme, Kecerdasan emosional, Dukungan pihak manajemen, Dukungan keluarga, Kompensasi dan Profesionalitas.

migrasi tenaga kerja internasional dianggap sebagai instrumen penting untuk mengurangi efek dari situasi ekonomi dan transisi populasi serta untuk membalikkan kecenderungan menurun dalam kesuburan; sekarang telah menjadi faktor utama strategi pembangunan ekonomi regional di beberapa negara. Untuk meningkatkan kesuksesan para pekerja profesional di luar negeri memerlukan beberapa faktor diantaranya status keluarga, intelegensia emosional, kebiasaan latihan dan orientasi pembelajarannya.

#### REFERENSI

1. Mansyur M. Migrasi Dan Jaringan Ekonomi Suku Bugis Di Wilayah Tanah Bumbu, Keresidenan Borneo Bagian Selatan Dan Timur, 1930-1942. J Sej Citra Lekha. 2016;
2. Paitoonpong S. Managing International Labor Migration In Asean: Thailand (Immigration). Philipp J Dev. 2011;
3. Bryant J, Rukumnuaykit P. The Labour Market Impacts Of Immigration To Developing Countries: Evidence From A Registration Campaign In Thailand. J Dev Stud. 2013;
4. Nizar C, Hamzah A, Syahnur S. Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Serta Hubungannya Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Indonesia. J Ilmu Ekon. 2013;
5. Sutopo, Ah; Arief A. Terampil Mengolah Data Kualitatif Dengan Nvivo. Penerbit Prenada Media Group. 2010.
6. Selmer J, Lauring J. Reasons To Expatriate And Work Outcomes Of Self-Initiated Expatriates. Pers Rev. 2012;41(5):665-84.
7. Chen Y-P, Shaffer M. The Influence Of Expatriate Spouses' Coping Strategies On Expatriate And Spouse Adjustment. J Glob Mobil Home Expatriat Manag Res. 2018 Mar;6(1):20-39.
8. Almazrouei H, Zacca R. Expatriate Leadership Competencies And

- Performance: A Qualitative Study. *Int J Organ Anal.* 2015;23(3):404–24.
9. Barakat, Areeg & Moussa F. Variables Influencing Expatriate Learning And Organizational Learning. *Compet Rev.* 2014;24(4):275–92.
  10. Luke Wood J., Hilton Aa. Spirituality And Academic Success: Perceptions Of African American Males In The Community College. *Relig Educ.* 2012;39(1).
  11. Lucke C, Krell S, Lechner U. Critical Issues In Enterprise Architecting - A Literature Review. In: 16th Americas Conference On Information Systems 2010, Amcis 2010. 2010.
  12. Goleman D, Cherniss C. Inteligencia Emocional Aplicada Al Entorno Laboral. *Intel Emoc Control Estrés* . 2011;
  13. Supriyanto As, Troena Ea. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer (Studi Di Bank Syariah Kota Malang). *J Apl Manaj.* 2012;
  14. Vander Molen Tl. Preoperational Thinking: Is It An Essential Structural Characteristic Of Early-Onset Chronic Depression? *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences And Engineering.* 2010.
  15. Warneke D, Schneider M. Expatriate Compensation Packages: What Do Employees Prefer? *Cross Cult Manag An Int J.* 2011;18(2):236–56.
  16. Jitsuchon S. Thailand In A Middle-Income Trap. *Tdri Q Rev.* 2012;
  17. Jones C, Pimdee P. Innovative Ideas: Thailand 4.0 And The Fourth Industrial Revolution. *Tạp Chí Nghiên Cứu Dân Tộc.* 2018;
  18. Templer Kj. “Personal Attributes Of Expatriate Managers, Subordinate Ethnocentrism, And Expatriate Success: A Host-Country Perspective.” *Int J Hum Resour Manag.* 2010;21(10):1754–68.
  19. Alizee B. Avril Vpm. A Holistic Approach To Expatriate Success. *Int J Contemp Hosp Manag.* 2007;19(1):53–64.
  20. Harrison Da, Shaffer Ma. Mapping The Criterion Space For Expatriate Success: Task- And Relationship-Based Performance, Effort And Adaptation. *Int J Hum Resour Manag.* 2005;