

KUNCI KESUKSESAN TENAGA PROFESIONAL ASING DI INDONESIA (KAJIAN PUSTAKA)

KEYS TO SUCCESS AS AN EXPATRIATE IN INDONESIA (A LITERATURE STUDY)

¹⁾Siti Fatimah Nurhayati, ²⁾Eni Setyowati, ³⁾Triyono

^{1,2,3)}Program Studi Ilmu Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. Ahmad Yani No. 1, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo,
Jawa Tengah 57162, Indonesia
Email: siti.fatimah@ums.ac.id

ABSTRAK

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. Kontribusi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terhadap devisa negara terbesar kedua setelah sektor minyak dan gas bumi (migas). 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. 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 profesional 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. 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 menemukan karakteristik dan kunci kesuksesan tenaga kerja asing di Indonesia melalui wawancara mendalam kepada para ekspatriat asing di Indonesia, pengayaan pustaka baik itu Undang-undang, penelitian terdahulu, pendapat ahli sampai ditemukan konsep rancangan model. Adapun paper ini akan mendiskusikan kajian pustaka yang mendasari penelitian ini.

Kata Kunci:Tenaga Profesional Asing, Devisa, Sukses

ABSTRACT

Research on foreign professionals working in Indonesia is relatively minimal when the sector has a contribution that can not be underestimated to the development or investment of the country. A contribution of Indonesian Workers (TKI) to the second largest foreign exchange after the oil and gas sector (oil and gas). The Ombudsman Commissioner of Indonesia (ORI) Laode Ida told a press conference at the Ombudsman's office in Jakarta that Indonesians receive only a third of the salary of Foreign Workers. This opinion was proposed after investigating June-December 2017 in seven provinces, DKI Jakarta, West Java, Banten, Southeast Sulawesi, West Papua, North Sumatra, and Riau Islands. Many TKAs reap success, but not a few of them have failed, have not succeeded or have failed. The purpose of success in this research is the work of foreign professionals who successfully achieve the desire, target or ideals in his career, at least with his salary is able to meet primary life (clothing, food, board, education, security, and health) and secondary (eg, housing facilities and adequate personal transportation) for themselves and their families properly with local standards. Due to the large contribution of foreign workers in Indonesia, it is very relevant that Foreign Workers should be facilitated by the creation of a policy blueprint model to support better success for the development of the country. The purpose of this research is to find the characteristics and key of success of foreign worker in Indonesia through in-depth interviews to foreign expatriates in Indonesia, the enrichment of both the Law, the previous research, the expert opinion until found the concept of model design. The paper will discuss the literature review that underlies this research.

Keywords : *Professional Foreign Workers, Foreign Exchange, Success*

PENDAHULUAN

Menjadi tenaga kerja profesional multinasional (ekspatriat) disamping berpeluang menghasilkan uang yang lebih besar karena selisih kurs dan standar gaji yang seringkali lebih tinggi dibandingkan di negara asal, pekerjaan itu bisa juga menjadi jembatan emas untuk meniti karir yang lebih baik. Sedangkan tantangannya adalah karena bertugas keluar negeri penuh risiko dengan tingkat kegagalan yang cukup tinggi (Al Musadieq, 2010). Maksud dari tenaga profesional dalam tulisan ini adalah para tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya (Achmad Sanusi, 1991 dalam Sururi, 2002). Meskipun tenaga profesional tidak dibatasi oleh negara dan siapa yang mempekerjakannya, namun dalam tulisan ini pengertian tenaga profesional asing yang ditugaskan oleh perusahaan luar negeri ke Indonesia maupun warga Negara asing yang bekerja secara profesional di perusahaan atau lembaga Indonesia.

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. Lisna (2012) mengungkapkan, kontribusi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terhadap devisa negara terbesar kedua setelah sektor minyak dan gas bumi (migas). 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 (www.tribunnews.com). Banyak TKA menuai kesuksesan, namun tak sedikit diantara mereka mengalami kegagalan, belum berhasil atau pernah gagal (haluankempri.com, 2011). Maksud dari kesuksesan dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja Asing profesional 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.

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: Mengkaji berbagai literatur untuk menemukan model kesuksesan tenaga kerja asing di Indonesia dalam mendukung SDGs melalui wawancara mendalam kepada para ekspatriat asing di Indonesia, pengayaan pustaka baik itu Undang-undang dan penelitian terdahulu.

METODE

Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menemukan konsep atau model tenaga kerja asing yang sukses bekerja di negara lain. Metode yang digunakan dalam paper ini adalah dengan kajian literatur. Peneliti menelaah berbagai literatur mengenai pengelolaan sumber daya air. Hasil dari telaah kemudian disimpulkan menjadi konsep model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (Selmer &

Lauring, 2012), Dukungan pihak manajemen (Chen & Shaffer, 2018), Dukungan keluarga (AlMazrouei & Zacca, 2015), Kompensasi dan Profesionalitas (Barakat & Moussa, 2014).

Luke Wood J., Hilton, (2012) 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.

Hal yang tidak boleh diabaikan dalam bekerja di luar negeri adalah faktor budaya. (Lucke, 2010) 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. Soo Min Toh dan DeNisi, (Barakat & Moussa, 2014) 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 (1990) 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. Dalam perkembangannya (Quader, 2011) 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. Penelitian Mol, Born, Willemsen & Vander Molen (2005) mampu memprediksi kinerja pekerja berdasarkan kecerdasan emosional. Sehingga, kecerdasan emosional diduga sebagai salah satu faktor kesuksesan tenaga kerja multinasional.

Faktor kesuksesan pekerja multinasional lainnya adalah dukungan pihak manajemen. Sebagaimana Selmer (Selmer & Lauring, 2012) 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 (Warneke & Schneider, 2011).

Faktor terakhir adalah profesional, Sveiby (2001) mendefinisikan profesional adalah orang yang mampu merencanakan, melaksanakan dan menunjukkan suatu hasil berdasarkan permintaan klien. Profesional di sini termasuk value added dan kompetensi. Value added maksudnya adalah pekerja profesional itu mempunyai tambahan keahlian yang tidak dimiliki orang lain namun diperlukan oleh perusahaan (Oddou & Mendenhall, 1991 dalam Caligiuri, 1997). Sedangkan kompetensi merujuk pada orang yang memang bekerja di bidang yang menjadi keahliannya berdasarkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya (Adler & Bartholomew, 1992 dalam Caligiuri, 1997 dan Sandberg, 2000).

Templer, (2010) 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. 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 (2007) meneliti mengenai faktor apa saja yang diperlukan untuk meningkatkan kesuksesan para pekerja profesional yang bekerja di luar negeri perusahaan multinasional di bidang perhotelan. 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 (2005) meneliti tentang beberapa kriteria yang menentukan kesuksesan pekerja profesional yang bekerja di luar negeri. 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 (2014) 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.

KESIMPULAN

Berdasar kajian literatur, diduga model kesuksesan tenaga kerja asing terdiri dari faktor profesionalitas, skill, kemampuan membangun hubungan dan kinerja secara keseluruhan, adaptasi dengan negara setempat baik cuaca, tradisi maupun nilai-nilai kebijakan lokal namun tidak sampai mengorbankan prinsip hidup dan religiusitas dari tenaga kerja profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- AlMazrouei, H., & Zacca, R. (2015). Expatriate leadership competencies and performance: a qualitative study. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(3), 404–424. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2014-0781>
- Al Musadieg, M. (n.d.). Ekspatriat Dan Industri Lintas Negara. *Jurnal Teknik Industri*, 11(2), 123.
- Alizee B. Avril, V. P. M. (2007). A holistic approach to expatriate success. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 53–64.
- Barakat, A., & Moussa, F. (2014). Variables influencing expatriate learning and organizational learning. *Competitiveness Review*, 24(4), 275–292. <https://doi.org/10.1108/CR-06-2013-0063>
- Caligiuri, P. M. (1997). Assessing Expatriate Success: Beyond Just “Being There.” *New Approaches to Employee Management*, 4, 117–140.
- Chen, Y.-P., & Shaffer, M. (2018). The influence of expatriate spouses’ coping strategies on expatriate and spouse adjustment. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 6(1), 20–39. <https://doi.org/10.1108/JGM-07-2016-0032>
- Harrison, David A. & Shaffer, M. A. (2005). Mapping the criterion space for expatriate success: task- and relationship-based performance, effort and adaptation. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(8), 1454–1474.
- Lucke, G. (2010). Development of biculturalism in cross-cultural managers in multinational corporations: A cultural participation approach. *University of South Carolina*. *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Luke Wood J., Hilton, A. A. (2012). Spirituality and Academic Success: Perceptions of African American Males in the Community College. *Religion & Education Journal*, 39(1).
- McCormick, D. W. (1994). Spirituality and Management. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 5–8.

-
- Quader, M. S. (2011). Leadership Style And Emotional Intelligence: A Gender Comparison. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research*, 3(1), 1–23.
- Templer, K. J. (2010). “Personal attributes of expatriate managers, subordinate ethnocentrism, and expatriate success: a host-country perspective.” *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1754–1768.
- Selmer, J., & Luring, J. (2012). Reasons to expatriate and work outcomes of self-initiated expatriates. *Personnel Review*, 41(5), 665–684. <https://doi.org/10.1108/00483481211249166>
- Warneke, D., & Schneider, M. (2011). Expatriate compensation packages: what do employees prefer? *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(2), 236–256. <https://doi.org/10.1108/13527601111126049>