

**THE EFFECT OF GLOBAL LABOR MOBILITY ON HUMAN RESOURCE
COMPETENCY**

**PENGARUH MOBILITAS GLOBAL TENAGA KERJA TERHADAP
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA**

**Ayung Wandira Machsa¹, Arbiya Magfiroh Rohmi^{2*}, Rizza Nur Rahayu³, Zumrotul
Islamiyah⁴, Siti Ulfah⁵, Arif Syaifudin⁶, Sriyono⁷**

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo^{1,2,3,4,5,6,7}

arbiyamagfiroh@gmail.com²

ABSTRACT

This cross-border movement has created new dynamics in human resource management (HRM), particularly in relation to improving workforce competencies. The purpose of this study is to determine the forms of global workforce mobility that occur in the context of multinational organizations or companies, the human resource competencies that develop as a result of global workforce mobility, and to determine the relationship between international work experience and the improvement of professional competencies of the workforce. The research method used is a literature review. The findings of this study indicate that global workforce mobility significantly contributes to the enhancement of professional competencies in human resources. International work experience enables individuals to acquire knowledge, skills, and work attitudes that are not only technical but also encompass cross-cultural communication skills, adaptation to new environments, global leadership, and strategic problem-solving.

Keywords: Global Mobility, Workforce, Human Resources.

ABSTRAK

Perpindahan lintas negara ini telah menciptakan dinamika baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk mobilitas global tenaga kerja yang terjadi dalam konteks organisasi atau perusahaan multinasional, kompetensi sumber daya manusia yang berkembang sebagai hasil dari mobilitas global tenaga kerja dan untuk mengetahui hubungan antara pengalaman kerja internasional dengan peningkatan kompetensi profesional tenaga kerja. Metode penelitian studi literatur. Hasil dalam penelitian ini adalah Mobilitas global tenaga kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional sumber daya manusia. Pengalaman kerja internasional memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi lintas budaya, adaptasi terhadap lingkungan baru, kepemimpinan global, dan pemecahan masalah secara strategis.

Kata Kunci: Mobilitas global, Tenaga kerja, SDM.

PENDAHULUAN

Mobilitas global tenaga kerja merupakan fenomena yang semakin menonjol di era globalisasi, ditandai dengan meningkatnya arus perpindahan individu antarnegara untuk tujuan bekerja, belajar, maupun mengikuti program pelatihan dan pengembangan profesional. Menurut (Bay & Tunti, 2019) perpindahan lintas negara ini telah menciptakan dinamika baru dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Kompetensi yang dimaksud

meliputi kemampuan teknis, pengetahuan lintas budaya, keterampilan berkomunikasi, serta adaptabilitas dalam lingkungan kerja yang beragam. Mobilitas global memberikan peluang signifikan bagi individu untuk memperluas wawasan, memperkaya pengalaman profesional, dan mengembangkan kemampuan yang relevan dengan standar internasional (Maharani & Indah Sumunar, 2022).

Mobilitas global tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berdampak pada organisasi dan negara asal maupun negara tujuan.

Salah satu pengaruh utama mobilitas global terhadap kompetensi SDM adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut (Rahmawati et al., 2022) pekerja yang mendapatkan kesempatan untuk bekerja di luar negeri atau dalam perusahaan multinasional sering kali

terpapar pada teknologi terbaru, sistem kerja yang lebih maju, dan standar profesional yang tinggi. Hal ini memungkinkan mereka untuk belajar langsung dari praktik terbaik (*best practices*) yang diterapkan di negara atau perusahaan lain. Ketika mereka kembali ke negara asal, para pekerja ini membawa pulang pengetahuan baru yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi. Mobilitas global juga menjadi sarana transfer teknologi dan inovasi antarwilayah, yang dapat memicu kemajuan industri secara keseluruhan (Dian et al., 2023).

Selain peningkatan teknis, mobilitas global juga berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi non-teknis, khususnya keterampilan lintas budaya (*cross-cultural competencies*). Pekerja yang berinteraksi dengan berbagai budaya dalam lingkungan kerja global akan memiliki kepekaan yang lebih tinggi terhadap perbedaan nilai, norma, dan cara berkomunikasi (Machmury et al., 2021). Mereka belajar untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan-rekan dari latar belakang budaya yang berbeda, memahami pentingnya toleransi, serta mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dan pendekatan kerja agar efektif dalam konteks internasional. Kemampuan ini menjadi sangat penting dalam dunia kerja saat ini yang semakin multikultural dan saling terhubung. Mobilitas global menciptakan SDM yang lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dalam berbagai kondisi

sosial dan budaya (Oktavia & Rahayu, 2019).

Mobilitas global tenaga kerja juga mendorong peningkatan motivasi dan daya saing individu. Kesempatan untuk bekerja di luar negeri atau mengikuti program internasional sering kali menjadi tujuan karier yang diidamkan oleh banyak tenaga kerja profesional. Untuk meraih kesempatan tersebut, individu terdorong untuk meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan, pelatihan, penguasaan bahasa asing, serta sertifikasi profesional (Aprsiansyah et al., 2020). Proses ini secara tidak langsung menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap bersaing di tingkat global. Dalam jangka panjang, peningkatan ini berkontribusi pada kualitas SDM secara keseluruhan di Tingkat nasional, terutama jika tenaga kerja tersebut kembali dan berkontribusi di dalam negeri.

Mobilitas global juga membawa tantangan tersendiri dalam pengelolaan SDM. Salah satu tantangan utama adalah potensi *brain drain*, yaitu hilangnya tenaga kerja berkualitas yang memilih menetap di negara tujuan karena alasan kesejahteraan, lingkungan kerja yang lebih baik, atau peluang pengembangan karier yang lebih besar. *Brain drain* dapat menyebabkan ketimpangan kompetensi antara negara maju dan negara berkembang, karena negara asal kehilangan SDM yang sebenarnya sangat dibutuhkan untuk pembangunan nasional (Kambey et al., 2023). Perlu ada strategi nasional yang mampu mengelola mobilitas global secara bijak, seperti melalui kebijakan repatriasi, insentif bagi pekerja yang kembali ke tanah air, serta penguatan ikatan profesional antara diaspora dengan institusi dalam negeri. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan dalam memaksimalkan manfaat dari mobilitas global.

Perusahaan multinasional atau lokal yang mempekerjakan tenaga kerja dari berbagai negara harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung integrasi budaya. Mengenai (Binawati & Nindyaningsih, 2022) pengelolaan keragaman budaya menjadi aspek penting dalam mempertahankan keharmonisan tim dan mencegah konflik antarpegawai. Untuk itu, diperlukan pelatihan budaya dan manajemen keberagaman agar SDM internasional dan lokal dapat bekerja secara sinergis. Perusahaan juga perlu menyesuaikan kebijakan HR seperti kompensasi, benefit, dan pengembangan karier agar sesuai dengan harapan tenaga kerja global yang semakin kompleks.

Dalam konteks pembangunan nasional, mobilitas global tenaga kerja dapat menjadi kekuatan strategis jika dikelola dengan benar. Pemerintah dapat menjadikan tenaga kerja diaspora sebagai agen pembangunan dengan menciptakan program transfer ilmu pengetahuan, kolaborasi riset, serta investasi dari luar negeri. Menurut (Iqbal, 2022) program magang internasional, pertukaran tenaga ahli, dan kerja sama antar universitas juga menjadi bagian dari strategi peningkatan kompetensi SDM berbasis mobilitas global. Penting bagi lembaga pendidikan dan pelatihan di dalam negeri untuk menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja internasional agar lulusan siap bersaing di pasar global.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur yang bertujuan untuk menelaah dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik pengaruh mobilitas global tenaga kerja terhadap kompetensi sumber daya manusia. Studi

literatur memungkinkan peneliti untuk menghimpun informasi, teori, dan temuan-temuan sebelumnya dari jurnal ilmiah, buku, laporan organisasi internasional, dan publikasi lainnya yang kredibel. Melalui proses ini, peneliti dapat mengidentifikasi

pola, tren, dan hubungan antara variabel-variabel yang berkaitan, seperti bentuk mobilitas global, jenis kompetensi yang berkembang, dan dampak dari pengalaman kerja lintas negara. Pendekatan ini juga memungkinkan dilakukan analisis secara mendalam terhadap konsep-konsep kunci seperti kompetensi lintas budaya, adaptabilitas, dan pembelajaran organisasi.

Studi literatur memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana perusahaan multinasional mengelola mobilitas tenaga kerja dan dampaknya terhadap pengembangan SDM. Dengan mengandalkan sumber-sumber yang telah diverifikasi secara akademik, metode ini dapat memberikan dasar teoritis yang kuat dan mendalam bagi penelitian tanpa harus melakukan pengumpulan data primer. Hasil dari studi literatur ini menjadi pijakan penting dalam memahami dinamika globalisasi tenaga kerja dan implikasinya bagi pengembangan kompetensi SDM secara strategis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Mobilitas global tenaga kerja dalam konteks organisasi atau Perusahaan multinasional merupakan fenomena strategis yang mencerminkan pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia modern. Di tengah meningkatnya globalisasi, banyak perusahaan multinasional (multinational corporations/MNCs) yang tidak lagi membatasi perekrutan, pengembangan, dan penempatan tenaga kerja hanya di wilayah

domestic (Adhillah, 2022). Sebaliknya, mereka menerapkan pendekatan lintas negara guna memanfaatkan potensi SDM dari berbagai belahan dunia untuk memenuhi kebutuhan bisnis, meningkatkan daya saing global, dan mendukung ekspansi internasional. Dalam praktiknya, mobilitas global tenaga kerja tidak hanya berarti perpindahan fisik karyawan dari satu negara ke negara lain, tetapi juga mencakup berbagai skema pengelolaan SDM yang mendukung pertukaran pengetahuan,

pengalaman, dan keahlian di seluruh cabang perusahaan yang tersebar secara internasional (Tiarno & Budiwitjaksono, 2023). Salah satu bentuk utama dari mobilitas global tenaga kerja adalah penugasan internasional (international assignment). Ini merujuk pada pemindahan karyawan dari kantor pusat ke cabang perusahaan di luar negeri atau sebaliknya. Tujuan utama dari penugasan ini biasanya adalah untuk memperluas pengalaman karyawan, menyebarkan budaya organisasi, membangun kepemimpinan global, dan memperkuat kontrol manajerial atas operasi di negara tujuan (Ilhami & Widhiastuti, 2022). Penugasan internasional biasanya bersifat sementara, berkisar antara beberapa bulan hingga beberapa tahun, dan melibatkan sejumlah besar persiapan, termasuk pelatihan lintas budaya, pengaturan logistik, serta insentif finansial bagi karyawan dan keluarganya. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya menjalankan tugas operasional, tetapi juga menjadi agen perubahan yang membawa nilai dan standar perusahaan ke lokasi baru

(Safitri et al., 2023).

Selain penugasan jangka panjang, terdapat pula penugasan jangka pendek (short-term assignment) yang kian populer di era mobilitas tinggi. Penugasan ini biasanya berlangsung selama tiga

hingga dua belas bulan, dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan proyek tertentu, transfer teknologi, atau pelatihan khusus (Cahmawati & Romadhon, 2021). Keuntungan dari model ini adalah biaya yang relatif lebih rendah serta fleksibilitas yang lebih tinggi, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Penugasan jangka pendek juga sering digunakan sebagai sarana awal untuk menguji kesiapan karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja internasional sebelum ditempatkan secara permanen.

Bentuk lain dari mobilitas global adalah perpindahan antarnegara atas inisiatif sendiri (self-initiated expatriation). Dalam model ini, individu secara mandiri mencari dan memperoleh pekerjaan di luar negeri tanpa melalui program perusahaan. Meskipun tidak dikelola langsung oleh perusahaan, tenaga kerja yang berpindah secara mandiri ini tetap menjadi bagian dari dinamika mobilitas global dan membawa dampak terhadap keberagaman serta kompetensi tenaga kerja di perusahaan tempat mereka bekerja.

Perusahaan multinasional pun kini semakin terbuka terhadap karyawan tipe ini karena

mereka cenderung lebih fleksibel, adaptif, dan telah memiliki motivasi internal yang

tinggi untuk bekerja di lingkungan internasional (Rifandi, 2019). Perusahaan multinasional juga mengembangkan bentuk mobilitas yang lebih fleksibel seperti virtual mobility dan rotasi antar lokasi (job rotation). Dalam virtual mobility, karyawan dapat bekerja lintas negara tanpa harus berpindah secara fisik melalui penggunaan teknologi komunikasi dan kolaborasi jarak jauh. Model ini menjadi sangat relevan pasca pandemi COVID-19 dan mendorong percepatan transformasi digital di lingkungan kerja (Meilani, 2020). Job rotation dilakukan dengan memindahkan

karyawan ke berbagai cabang perusahaan secara bergilir untuk memperluas wawasan bisnis, memperdalam pemahaman lintas budaya, dan membangun jaringan profesional yang luas. Kedua bentuk ini memperlihatkan bahwa mobilitas global tidak selalu berarti relokasi geografis, tetapi juga mencakup mobilitas fungsional dan penugasan kerja dalam kerangka global (Rizka S et al., 2021).

Banyak perusahaan multinasional juga menerapkan program trainee internasional atau global talent development program yang ditujukan bagi karyawan baru atau calon pemimpin muda. Program ini biasanya dirancang dalam bentuk pelatihan dan kerja praktik lintas negara sebagai bagian dari pengembangan kompetensi dan kesiapan untuk menduduki posisi strategis di masa depan (Ramadhania & Novianty, 2020). Melalui program ini, perusahaan tidak hanya membina SDM yang kompeten secara teknis, tetapi juga mampu berpikir dan bertindak dalam perspektif global. Program seperti ini merupakan investasi jangka panjang perusahaan dalam membangun kepemimpinan internasional yang Tangguh.

Penerapan berbagai bentuk mobilitas global ini tidak lepas dari tantangan yang kompleks. Di antaranya adalah perbedaan hukum ketenagakerjaan di masing-masing negara, perbedaan bahasa dan budaya, serta isu-isu terkait keamanan, visa, dan pajak. Perusahaan multinasional dituntut untuk memiliki kebijakan HR internasional yang komprehensif dan sistem dukungan yang kuat (Puspitanisa & Purnamasari, 2021). Mereka juga perlu memperhatikan aspek keberagaman, inklusi, serta kesejahteraan karyawan dan keluarga mereka, terutama dalam penugasan luar negeri yang berdurasi panjang. Perusahaan juga harus mempertimbangkan kesiapan psikologis dan emosional karyawan, serta potensi

hambatan adaptasi sosial di lingkungan kerja dan Masyarakat baru. Dari perspektif strategis, bentuk-bentuk mobilitas global yang diterapkan perusahaan multinasional tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi pengembangan organisasi jangka panjang. Menurut (Suratman, 2022) melalui mobilitas ini, Perusahaan memperoleh SDM yang memiliki wawasan global, pemahaman lintas budaya, dan kemampuan berinovasi dalam menghadapi tantangan pasar internasional. Di saat yang sama, karyawan juga memperoleh pengalaman berharga yang memperkuat portofolio profesional mereka serta membuka peluang karier yang lebih luas. Mobilitas global tenaga kerja telah menjadi salah satu pendorong utama dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi.

Dalam konteks perusahaan multinasional maupun organisasi internasional, mobilitas global merujuk pada perpindahan atau penempatan tenaga kerja lintas batas negara, baik secara fisik maupun virtual, yang bertujuan untuk mendukung operasi bisnis internasional, alih teknologi, serta pengembangan kepemimpinan global. Menurut (Muhammad Rais et al., 2022) Proses mobilitas ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan, tetapi juga menghasilkan penguatan kompetensi yang signifikan bagi individu tenaga kerja yang terlibat. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi aspek teknis, kognitif, sosial-budaya, hingga karakter kepemimpinan, yang seluruhnya saling berinteraksi membentuk profil SDM yang lebih adaptif, inovatif, dan kompetitif secara global.

Salah satu kompetensi utama yang berkembang dari pengalaman mobilitas global adalah kompetensi lintas budaya

(cross-cultural competence). Individu yang bekerja di lingkungan lintas negara akan terpapar dengan berbagai perbedaan budaya, nilai, norma, dan gaya komunikasi. Pengalaman ini menuntut mereka untuk memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang keragaman budaya, serta kemampuan untuk menyesuaikan perilaku dan pendekatan kerja agar tetap efektif dalam lingkungan yang multicultural (Nurhasanah & Firmasnyahi, 2018). Kompetensi lintas budaya mencakup empati budaya, toleransi, kemampuan negosiasi antarbudaya, serta keterampilan membangun hubungan profesional lintas negara. Individu yang memiliki kompetensi ini dapat menghindari konflik budaya, menjembatani perbedaan dalam tim internasional, serta membangun kerja sama yang harmonis di tengah keberagaman.

Kompetensi komunikasi internasional juga menjadi keterampilan penting yang diperoleh dari mobilitas global. Komunikasi menjadi kunci utama dalam keberhasilan kerja lintas negara. Menurut (Suindari & Juniariani, 2020) pekerja global harus mampu berkomunikasi secara efektif menggunakan bahasa internasional, umumnya bahasa Inggris, serta memahami ragam ekspresi, idiom, dan cara penyampaian pesan yang berbeda dari tiap budaya. Lebih dari sekadar kemampuan berbahasa, mereka juga dituntut memiliki sensitivitas komunikasi kemampuan untuk memilih gaya komunikasi yang sesuai dengan konteks budaya, organisasi, dan individu yang dihadapi. Hal ini sangat penting dalam proses kolaborasi, presentasi, negosiasi, maupun dalam manajemen konflik antar tim global.

Kompetensi adaptasi dan fleksibilitas juga mengalami peningkatan signifikan. Perpindahan tenaga kerja ke negara atau wilayah yang berbeda

membawa tantangan lingkungan, iklim kerja, regulasi hukum, hingga perbedaan pola hidup sehari-hari. Karyawan yang menjalani mobilitas global dituntut untuk cepat belajar, menyesuaikan diri situasi baru, serta mampu bekerja di bawah tekanan ketidakpastian (Manalu & Yudianto, 2024). Adaptasi yang efektif menunjukkan ketangguhan mental dan kesiapan individu untuk berkembang dalam lingkungan yang berubah-ubah. Kompetensi ini penting dalam membentuk mentalitas global dan kesiapan menghadapi tantangan kompleks di dunia kerja masa depan. Pengalaman kerja lintas negara juga memperkuat kompetensi manajerial dan kepemimpinan global (global leadership competence). Dalam konteks ini, individu yang menjalani mobilitas internasional cenderung terlibat dalam proyek-proyek strategis, pengambilan keputusan lintas wilayah, serta interaksi langsung dengan stakeholder dari berbagai negara (Widyawati et al., 2019). Mereka dituntut untuk mengembangkan visi global, kemampuan berpikir strategis, serta kemampuan mengelola tim multikultural.

Kepemimpinan global juga mencakup kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas di tengah perbedaan budaya kerja, membangun kepercayaan antar anggota tim lintas batas, serta menginspirasi kinerja kolektif dalam organisasi global. Karyawan dengan pengalaman ini biasanya lebih siap untuk memegang posisi manajerial tinggi karena telah terbukti mampu memimpin dalam kerangka kerja yang kompleks dan dinamis (Nurjaya et al., 2021).

Kompetensi teknis dan profesional juga berkembang seiring dengan paparan terhadap teknologi baru, metode kerja modern, serta standar operasional internasional. Mobilitas global memungkinkan karyawan untuk belajar langsung dari praktik terbaik yang

diterapkan di berbagai negara. Mereka juga dapat mengakses pelatihan, sertifikasi, serta pengalaman proyek yang sebelumnya tidak tersedia di negara asal mereka (Setiadi et al., 2023). Hal ini memberikan keunggulan kompetitif, karena mereka membawa wawasan dan keterampilan yang lebih kaya serta dapat mentransfer pengetahuan tersebut ke lingkungan kerja lokal saat kembali. Dalam jangka panjang, pengayaan ini menciptakan sumber daya manusia yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi.

Kompetensi kolaborasi dan kerja tim internasional juga tumbuh melalui interaksi dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang. Individu yang terlibat dalam tim lintas negara akan terbiasa bekerja secara sinkron meskipun terpisah zona waktu, budaya, dan sistem kerja (Buchori, 2023). Mereka belajar untuk menghargai perbedaan, berbagi informasi secara efektif, dan mengembangkan solusi bersama dalam tim yang heterogen. Kolaborasi semacam ini memupuk rasa saling percaya, kemampuan koordinasi, serta keahlian dalam menyusun strategi komunikasi digital yang efisien, terutama dalam era kerja jarak jauh dan digitalisasi saat ini.

Kompetensi problem solving global juga menjadi bagian dari hasil pembelajaran dalam mobilitas global. Individu yang berpindah ke konteks kerja baru akan menghadapi tantangan yang belum pernah ditemui sebelumnya. Mereka dituntut untuk cepat mengenali masalah, menganalisis kondisi lokal, dan mencari solusi inovatif yang sesuai dengan konteks sosial, budaya, dan ekonomi negara tersebut. Kemampuan ini memperkaya cara berpikir dan mengasah kecerdasan praktis (*practical intelligence*), yaitu kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam situasi nyata yang penuh dengan variabel yang tak pasti (Jazuli, 2018). Semua kompetensi tersebut turut

membentuk identitas profesional global, yaitu kesadaran diri sebagai bagian dari tenaga kerja dunia yang siap berkontribusi dalam konteks multinasional. Identitas ini memengaruhi cara individu berpikir, membuat keputusan, serta memandang peran mereka dalam organisasi global. Mereka menjadi lebih terbuka terhadap ide baru, lebih menghargai keberagaman, dan memiliki etos kerja yang lebih progresif (Muhibuddin & Nasrianti, 2021).

Pengalaman kerja internasional merupakan salah satu bentuk mobilitas global tenaga kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional individu. Dalam konteks globalisasi dan integrasi pasar kerja lintas negara, semakin banyak organisasi yang mendorong atau memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mendapatkan pengalaman kerja di luar negeri (Nurhasanah & Firmasnyahi, 2018). Pengalaman ini tidak hanya memperluas wawasan karyawan mengenai praktik kerja global, tetapi juga memperkaya keterampilan teknis dan non-teknis mereka. Hubungan antara pengalaman kerja internasional dan peningkatan kompetensi profesional terbukti kuat karena interaksi lintas budaya, tantangan kerja yang kompleks, serta eksposur terhadap sistem kerja yang berbeda mendorong pengembangan kualitas diri yang lebih matang dan adaptif terhadap perubahan (Suindari & Juniariani, 2020). Pengalaman kerja internasional memberikan akses langsung terhadap standar dan praktik kerja global. Tenaga kerja yang bekerja di luar negeri atau dalam konteks perusahaan multinasional akan belajar dari sistem manajemen yang lebih maju, teknologi yang lebih mutakhir, serta pendekatan-pendekatan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mendorong terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan yang tidak

bisa diperoleh dari pengalaman kerja lokal saja (Manalu & Yudianto, 2024). Misalnya, seorang insinyur yang bekerja di pabrik otomotif di Jepang akan memahami penerapan filosofi kerja seperti Kaizen atau Lean Production secara langsung, yang nantinya bisa diterapkan atau dikembangkan lebih lanjut saat kembali bekerja di negara asal. Kompetensi teknis tersebut menjadi lebih dalam dan terstandar secara internasional, menjadikan individu tersebut lebih profesional dan unggul dalam bidangnya. Pengalaman kerja lintas negara juga memperkuat kompetensi komunikasi profesional, terutama dalam hal penggunaan bahasa asing, kemampuan presentasi internasional, dan gaya komunikasi lintas budaya. Seorang tenaga kerja yang terbiasa menyampaikan ide dalam forum multinasional akan mengasah keterampilan Menyusun pesan yang jelas, diplomatis, dan strategis. Mereka juga lebih memahami perbedaan gaya komunikasi antar budaya misalnya, komunikasi langsung ala Barat versus komunikasi penuh kehati-hatian ala Asia Timur (Widyawati et al., 2019). Kompetensi ini menjadi modal penting dalam menjalin kerja sama internasional, membangun jaringan profesional global, dan menegosiasikan keputusan strategis dalam forum kerja yang lebih luas. Pengalaman kerja internasional menuntut individu untuk meningkatkan kompetensi adaptasi dan penyelesaian masalah dalam situasi baru dan kompleks.

Lingkungan kerja luar negeri sering kali menghadirkan tantangan yang berbeda, baik dari segi peraturan, budaya organisasi, kebiasaan kerja, hingga etos kerja (Nurjaya et al., 2021). Dalam menghadapi tantangan tersebut, tenaga kerja akan belajar untuk berpikir kritis, bertindak fleksibel, dan mencari solusi secara kreatif. Ketika mereka mampu menavigasi tantangan tersebut dengan sukses, maka kepercayaan diri mereka

meningkat dan kemampuan problem solving mereka berkembang. Kompetensi ini penting dalam dunia kerja profesional yang semakin tidak terduga, dinamis, dan berbasis proyek multidisipliner. Pengalaman kerja di luar negeri juga membuka peluang bagi peningkatan kompetensi kepemimpinan global. Dalam banyak kasus, karyawan yang dikirim ke luar negeri tidak hanya bekerja sebagai pelaksana, tetapi juga ditugaskan sebagai pemimpin proyek, manajer unit kerja, atau fasilitator integrasi antar tim lintas negara (Setiadi et al., 2023). Peran ini menantang mereka untuk mengembangkan kemampuan memimpin dalam konteks multikultural, mengelola konflik antar tim, serta menciptakan visi bersama yang bisa diterima oleh berbagai pihak. Kompetensi kepemimpinan ini mencakup empati lintas budaya, kemampuan memotivasi tim global, serta pengambilan keputusan strategis dalam situasi kompleks. Karyawan dengan pengalaman ini cenderung lebih siap untuk menduduki posisi strategis karena telah terbukti mampu menjalankan kepemimpinan di tingkat global (Buchori, 2023).

Pengalaman kerja internasional juga membentuk mentalitas kerja yang lebih terbuka, profesional, dan berstandar tinggi. Tenaga kerja yang telah merasakan system kerja luar negeri cenderung memiliki etos kerja yang lebih disiplin, menghargai waktu, serta terbiasa dengan penilaian kinerja yang objektif (Jazuli, 2018). Mereka juga memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap diri sendiri dan rekan kerja, karena terbiasa dengan sistem kerja yang menekankan kualitas, inovasi, dan tanggung jawab individu. Hal ini menjadikan mereka agen perubahan ketika kembali ke organisasi asalnya, karena mereka membawa nilai-nilai profesionalisme yang lebih kuat dan bisa menjadi teladan atau mentor bagi rekan-rekan lainnya.

Pengalaman kerja internasional mendorong pengembangan kompetensi reflektif dan pembelajaran berkelanjutan. Individu yang berada di luar zona nyaman biasanya akan lebih banyak melakukan refleksi terhadap kekuatan dan kelemahan diri (Muhibuddin & Nasrianti, 2021). Mereka juga terdorong untuk terus belajar agar dapat beradaptasi dan tidak tertinggal oleh lingkungan sekitar. Kompetensi ini penting dalam membentuk profesional yang selalu berkembang, haus akan pengetahuan baru, dan tidak cepat puas dengan pencapaian saat ini. Tenaga kerja yang terbiasa dengan pengalaman internasional umumnya memiliki growth mindset yang kuat dan menjadi pelaku utama dalam pengembangan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Tak dapat diabaikan pula bahwa pengalaman kerja internasional memperluas jejaring profesional (professional networking). Selama bekerja di luar negeri, individu memiliki kesempatan untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja, klien, atau mitra bisnis dari berbagai negara (Suindari & Juniariani, 2020). Jejaring ini menjadi sumber informasi, peluang kerja, kolaborasi proyek, hingga inovasi dalam praktik profesional.

Dengan memiliki jejaring internasional, seorang tenaga kerja dapat mengakses pengetahuan global, tren industri, dan praktik terbaik yang dapat diadaptasi ke dalam konteks kerja lokal. Ini menambah nilai strategis bagi organisasi karena mereka memiliki SDM yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga terhubung dengan dunia profesional yang lebih luas

PENUTUP

Kesimpulan

Mobilitas global tenaga kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi profesional sumber daya manusia.

Pengalaman kerja internasional memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi lintas budaya, adaptasi terhadap lingkungan baru, kepemimpinan global, dan pemecahan masalah secara strategis. Tenaga kerja yang pernah terlibat dalam lingkungan kerja multinasional akan memiliki wawasan lebih luas, standar kerja yang lebih tinggi serta etos profesional yang kuat. Mobilitas global memperluas jejaring profesional dan mendorong pembentukan mentalitas belajar berkelanjutan, menjadikan individu tersebut lebih tangguh, inovatif, dan siap menghadapi tantangan kompleks di era globalisasi.

Dengan demikian, pengalaman kerja internasional tidak hanya memperkaya kompetensi personal, tetapi juga memberikan nilai tambah strategis bagi organisasi dan negara asalnya dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia di kancah internasional. Mendukung mobilitas global tenaga kerja adalah langkah penting dalam pengembangan SDM yang adaptif, unggul, dan siap bersaing secara global

DAFTAR PUSTAKA

- Adhillah, M. N. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, 4(2). <https://doi.org/10.59261/Jequi.V4i2.100>
- Aprsiansyah, H., Rahayu, S., & Erwati, M. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi Sumber Daya

- Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bungo. *Jambi Accounting Review (Jar)*, 1(1).
<https://doi.org/10.22437/Jar.V1i1.10944>
- Bay, P. G., & Tunti, M. E. D. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 7(2).
<https://doi.org/10.35508/Jak.V7i2.1703>
- Binawati, E., & Nindyaningsih, C. T. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Skpd Di Kabupaten Klat. *Optimal*, 19(1).
- Buchori, W. P. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(3).
<https://doi.org/10.33747/Stiesmg.V15i3.643>
- Cahmawati, & Romadhon. (2021). Pengaruh Peran Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Peran Internal Audit Dan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada Skpd Kabupaten Wonosobo Periode 2016-2018). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 2(2).
- Dian, S., Enas, E., & Sihabudian, A. A. (2023). Pengaruh Good Governance Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Di *Jurnal Optimum*, 1(3).
- Ilhami, M., & Widhiastuti, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Laporan Dana Desa. *Jpak: Jurnal Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2).
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akun Nabelo*, 5(1).
- Jazuli, A. (2018). Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian (The Existence Of Foreign Workers In Indonesia From The Immigration Law Perspective). *Jikh*, 12.
- Kambey, J. P., Tawas, Y., & Tendean, V. (2023). Pengaruh Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Manado (Jaim)*.
<https://doi.org/10.53682/Jaim.Vi.5037>
- Machmury, A., Jumardi, J., Salam, S., & Mustamin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sdm, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajemen

- Devisi Keuangan Perhotelan. *Akuntabel*, 18(2).
- Maharani, A., & Indah Sumunar, K. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Masjid Dengan Sistem Manajemen Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *Jisma: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4). <https://doi.org/10.59004/jisma.v1i4.213>
- Manalu, Ade Amelia, & Yudianto, I. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Pengelolaan Aset Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1).
- Meilani, L. A. (2020). Kompetensi Sumber Daya Manusia Islam Pada Bank Syariah. *Khazanah Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.15575/ks.v2i1.8157>
- Muhammad Rais, Fahmi Oemar, Agus Seswandi, & Sri Wahyuni. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Mediasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Daerah. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1). <https://doi.org/10.55356/sak.v1i1.8>
- Muhibuddin, & Nasrianti. (2021). Pemerintah Aceh Dalam Pelatihan Tenaga Kerja Migran Selama Covid-19. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 11(02). <https://doi.org/10.56196/jta.v11i02.195>
- Nurhasanah, & Firmasnyahi, K. Sari. (2018). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Akuntanika*, 4(3).
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Oktavia, S., & Rahayu, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Jurnal Manajemen*, 6(1).
- Puspitanisa, W., & Purnamasari, P. (2021). Pengaruh Whistleblowing System Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.188>
- Rahmawati, E., Prasastono, N., & Suherman, S. (2022). Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Mice Antara Kebutuhan Dan Keharusan. *Media Bina Ilmiah*, 17(5).
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding Industrial Research Workshop And National Seminar*, 11(1).
- Rifandi, Z. W. (2019). Pengaruh Implementasi Aplikasi Sistem Keuangan Desa, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Transparansi Terhadap Kualitas

- Laporan Keuangan Pemerintah Desa. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 4(1).
<https://doi.org/10.48181/jratirtayasa.v4i1.4505>
- Rizka S, A., Zamzami, Z., & Gowon, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Kesuksesan Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 6(3).
<https://doi.org/10.22437/jaku.v6i3.16111>
- Safitri, E., Amiruddin, Selong, A., Tenriwaru, & Basalamah, M. S. A. (2023). Pemahaman Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(1).
<https://doi.org/10.56750/csej.v6i1.521>
- Setiadi, B., Zainuddin, & Maryam. (2023). Pengaruh Perencanaan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyerapan Anggaran Pada Lembaga Administrasi Negara. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 2(1).
- Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm). *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2).
<https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>
- Suratman, W. S. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Siswa. *Journal Islamic Business And Entrepreneurship*, 1(1).
<https://doi.org/10.33379/jibe.v1i1.1632>
- Tiarno, S. M., & Budiwitjaksono, G. S. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip), Dan Penggunaan Siskeudes Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(2).
<https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3015>
- Widyawati, N. P. A., Sujana, E., & Yuniarta, G. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistle Blowing System, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Bumdes. *Jimat (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 10(3).