

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Tenaga kerja yang meninggalkan negara asal mempunyai pertumbuhan yang pesat sejak akhirnya 1970 dan kecenderungan yang terus menerus tak berkurang ketika pindah ke masa seribu tahun yang baru, mereka nampak nampak kedua-duanya yang tepat waktu dan bijaksana untuk berhenti dan menyelidiki pertumbuhan yang alami ini dan implikasi bahwa itu memegang untuk riset masa depan dan praktek.

Tujuan bab ini adalah untuk mengambil langkah pertama untuk masuk ke permulaan awareness gap brige ini di bidang. kita akan menjelaskan dengan singkat meringkas ilmu empiris untuk menemukan hubungan bagi teori bidang. apalagi, bab ini akan secara langsung menghubungkan tinjauan ulang literatur ke isu dari application dan praktek, suatu dimensi yang telah menjadi kekurangan usaha tinjauan ulang yang sebelumnya

2. Tujuan penulisan

1. Untuk memahami pendekatan-pendekatan apa saja yang digunakan dalam mengembangkan tenaga kerja dan tugas-tugas yang mengatur.
2. Agar pembaca bisa menerapkan pendekatan/teori yang kita bahas di makalah ini.

3. Permasalahan

1. Memahami dan mengerti tentang employee development and expatriat assignment
2. Memahami dan mengerti tentang konsep learning models dan stress coping models
3. Memahami dan mengerti tentang Lintas Budaya dan pengaruhnya

PEMBAHASAN

konteks awal untuk usaha bangunan-teori di bidang ini, dan motivasi utama di belakang awal usaha bangunan-teori yang secara umum memusat dan harus mengorganisir variabel mandiri yang atheotical, studi empiris yang ditemukan wewre berhubungan ke berbagai ukuran dari kembangan lebih konseptual dan secara logika model ditekuni berdasar pada theoretical asumsi kita menggolongkan theoretical membentak kategori:

1. Learning models
2. Stress coping models
3. Developmental models
4. Dan personality based models

Untuk makalah ini kami hanya akan membahas tentang learning models dan stress copying models.

LEARNING MODEL

beberapa sarjana yang bekerja di daerah pengembangan-teori di area expatriate di 1970 dan awal 1980 mempercayakan psycological yang masih ada sebagai pembelajar teori pondasi untuk usaha pengembangan model mereka sendiri. mereka buat asumsi bahwa expatriate yang meninggalkan negara asal harus lebih dulu melakukan keahlian dan belajar ketrampilan baru dan teknik yang diadaptas, hal ini untuk melogika penggunaan membangun dari belajar teori di bidang psycology seperti ketika foundational membangun untuk model mereka sendiri.

guthrie meringkas pandangan ini ketika ia menyatakan bahwa ada paralel antara expatriet yang luar negeri dan hasil-pemadaman/pemunahan aggresi, mengubah penguatan dari pengetahuan , yang dipegang yang memungkinkannya untuk menjadikan penuh keberhasilan untuk menganggap suatu kultur yang kedua sebagai perubahan yang raksasa di ketidaktentuan penguatan

bochner membantah bahwa tugas yang utama untuk menghadapi suatu pebedaan bukanlah untuk melakukan penyesuaian bagi suatu kultur yang baru, tetapi belajar karakteristik yang menyolok

furnham dan bochner membantah bahwa di atas problems cermin mereka yang meninggalkan negara asal, dan dengan begitu menyatakan bahwa model ketrampilan yang sosial mempunyai keuntungan-keuntungan tidak sedang diikat ke peristiwa hypothetical yang intrapsychic.

black dan mendelhall membantah bahwa penyesuaian yang diperlukan expatriet itu belajar aturan yang baru, [atur/perintah] suatu norma dari prinsip interaksi sosial dari teori pelajaran sosial adalah perhatian, ingatan, reproduksi, perangsang, dan expectasi

implikasi yang menarik dari dari semua pelajaran - yang didasarkan lintas budaya adalah kunci ke tugas untuk ekspatriat untuk belajar cara dari baru budaya ke tugas mereka. suatu bertumbuh badan dari penelitian mempunyai efek ketrampilan budaya teknik dapat secara efektif

STRESS-COPING MODEL

Berdasarkan pada pemikiran bahwa hidup dan bekerja di suatu negara dengan budaya asing dapat menyebabkan tekanan yang cukup besar.

Menurut Befus (1988), dia menyimpulkan bahwa adanya rasa tertarik, bingung, dan gangguan sering kali akibat dari kultur syok yang menjadikan suatu reaksi dari seorang tersebut.

Berbeda dengan Oberg (1960), yang mendefinisikan bahwa kultur syok merupakan sebuah penyakit, dia memandang sebagaimana kultur syok merupakan reaksi stres yang normal dibawah kondisi atas ketidakyakinan, berlebih informasi dan hilang kendali.

Kultur syok juga merupakan sebuah reaksi yang disebabkan oleh beberapa campuran stres dalam tingkat kehidupan, emosi dan psikologi dari setiap orang dimana yang beralokasikan terhadap kultur yang tidak familiar dan macam atas stres psikologis.

Yun (1973) berpendapat bahwa menghindari konflik atas peraturan dari manajer merupakan hal yang mustahil, dimana aturan yang dibuat itu sendiri juga mudah menimbulkan konflik. Ekspatriat manajer adalah seseorang yang terperangkap diantara dirinya dengan budaya setempat, dirinya dengan pemerintah setempat, dan kantor begitu juga dengan keluarganya.

Black Mendenhall, and Oddou (1991), dengan tingginya aturan konflik dan aturan yang ambigu akan berdampak pada keefektivan dari ekspatriat manejer.

Zeira dan Harari (1974); Zeira dan Banai (1984) ; Zeira dan Harari (1979) telah mengilustrasikan bahwa suatu aturan yang dibuat oleh ekspatriat manajer adalah suatu hal yang kompleks karena ekspatriat manajer dan berbagai macam anggotanya di host country dan home country sering mengalami masalah satu dengan yang lainnya terkait mengenai cross kultural, perbedaan sistem manejerial, sistem organisasi dan komunikasinya.