

EMPLOYEES AND EXPERIATE ASSIGNMENTS



TUGAS INI DI SUSUN OLEH
DERMONTA SIBURIAN (105030300111023)
NURUL HIDAYAH INDAH (105030300111026)
WILLIAM HADI
DIO PUTRA PERDANA

BAB I

PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak masalah mengenai employees and assingment. Ada beberapa masalah yang akan di bahasa dalam masalah ini, seperti masalah operasionalisasi dan masalah kekurangan dalam studi longitudinal.

Pada penulisan makalah ini akan kami jelaskan mengenai permasalahan – permasalahan yang timbul, seperti model alternatif dan pola pikir alternatif dalam menghadapi masalah ini, serta bagaimana proses pengambilan keputusan yang baik apabila kita sebagai mahasiswa dihadapkan dalam situasi ini.

Dan dengan penulisan makalah ini, diharapkan semua masalah yang ada bisa di mengerti dan menjadi acuan, untuk lebih berkembang dan mengerti peranan mahasiswa dalam menyikapinya.

BAB II

PEMBAHASAN

Masalah Operasionalisasi

(Thomas, 1998) variable dependen yang mana telah mendorong kerja teoritis tergolong menjadi akulturasi, peraturan, ke efektifan, kesuksesan dan kepuasan. (Furnham and Bochner 1986) akulturasi termasuk dari sebuah penyatuan dari budaya asing dan lokal. Dari dua pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa akulturasi merupakan syarat efektifitas kerja dalam suatu keadaan dimana terdapat orang asing yang tidak mau beradaptasi dengan budaya lokal. Wilson dan Dalton (1998) menyatakan bahwa efektifitas operasional adalah peraturan dan prestasi kerja. Mereka mencatat kesulitan dalam membangun sebuah ukuran yang valid dari efektifitas ekspatriat sejak persepsi dari kata efektifitas bergantung pada sudut pandang setiap aktornya. Sebuah gambaran keefektivan yang dipikirkan oleh ekspatriat adalah dimana ketika adanya kesatuan suara dari semua pihak.

Kekurangan Dalam Studi Longitudinal

Cukup banyak studi longitudinal muncul di literature, menghasilkan masalah pekerja metodologi dari analisis lintas sector. Catatan penting studi longitudinal diambil dari Kealy (1989). Analisis statistik dari "winners" dan "losers" mengidentifikasi sebuah karakteristik yang mana didiskriminasi diantara grup ini.

Penemuan menunjukkan bahwa: (1) pendatang secara konsisten melaporkan bahwa harapan yang dipenuhi atau dilanggar positif (2) pemenuhan/pelanggaran dari pemikiran telah dimunculkan ke lokasi pendatang (3) ada hubungan positif antara kesalahan pemikiran dan evaluasi keseluruhan dari pengalaman pendatang.

Prasangka Etnosentris

Untuk menghindari prasangka etnosentris umum dalam penelitian asing, maka akan perlu untuk memasukkan perspektif negara tuan rumah dalam desain penelitian.

Prasangka Kuintatif

Untuk meringkas bagian sebelumnya, penelitian empiris di lapangan telah menghasilkan sejumlah temuan comtradictory yang memerlukan pemeriksaan lebih

lanjut dari proses melalui mana expatriats harus menyesuaikan diri dengan tinggal dan bekerja di negara asing.

Perlunya Pengetesan Model

Berbagai model yang telah dikembangkan untuk menggambarkan dan menjelaskan proses penyesuaian dalam tugas ekspatriat belum memadai, dan tidak jarang bahwa para sarjana mengembangkan model baru tanpa tes atau bangunan pada model sebelumnya.

Model Alternative dan Polapikir Alternatif

Landis dan Wasilewski, 1999, Mendenhall, 1999 mengatakan bahwa mempelajari ekspatriat dari perspektif paradigma seperti non-lenier dinamis dan hermeneutika, dalam tambahan dengan positivisme logis, akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dari fenomena tersebut.

Mungkin jika sarjana mempertimbangkan untuk membuat model yang akan menggambarkan bahwa dampak dari lingkungan yang berbeda dan luar negeri pada pengembangan expatriate dengan alasan kembali kepribadian tertentu.

Perekrutan dan pemilihan Ekspatriat

Perekrutan yang efektif dari sumberdaya manusia di MNC adalah fungsi kompleks yang melibatkan sejumlah isu kepegawaian: kebijakan kepegawaian eksekutif kebangsaan, predictor keefektifan lintas budaya, kesempatan kerja yang sama, perekrutan Negara tuan rumah.

Peluang karir akan lebih baik bagi mereka yang berasal dari asal dimana keputusan itu dibuat dan sulit bagi mereka yang berasal dari luar. Maka akibatnya adalah hanya orang yang sering dipilih hanya orang yang sering berada disana (Gertsen, 1990; Hamill, 1989; Tung, 1988)

Masalah staf internasional lebih diintensifkan oleh fakta bahwa kebanyakan perusahaan kurangnya metode yang efektif untuk memilih manajer untuk luar negeri.

Memperbaiki Keputusan Pemilihan Internasional

Metodologi yang efektif untuk membantu manajer dalam proses pengambilan keputusan telah dibahas oleh para penulis. Mereka menyarankan skринing terintegrasi dan system yang mencakup 3 fase:

1. membangun profil dari keterampilan dan pengetahuan
2. perencanaan dan pelaksanaan prosedur seleksi
3. pelatihan dan pemantauan kinerja di luar negeri

BAB III

KESIMPULAN

Dari bab ini dapat diambil kesimpulan, bahwa variable dependen yang mana telah mendorong kerja teoritis tergolong menjadi akulturasi, peraturan, ke efektifan, kesuksesan dan kepuasan. (Furnham and Bochner 1986) akulturasi termasuk dari sebuah penyatuan dari budaya asing dan lokal.

Penemuan menunjukkan bahwa: (1) pendatang secara konsisten melaporkan bahwa harapan yang dipenuhi atau dilanggar positif (2) pemenuhan/pelanggaran dari pemikiran telah dimunculkan ke lokasi pendatang (3) ada hubungan positif antara kesalahan pemikiran dan evaluasi keseluruhan dari pengalaman pendatang.

Dan yang terakhir adalah Metodologi yang efektif untuk membantu manajer dalam proses pengambilan keputusan telah dibahas oleh para penulis. Mereka menyarankan skrining terintegrasi dan system yang mencakup 3 fase:

1. membangun profil dari keterampilan dan pengetahuan
2. perencanaan dan pelaksanaan prosedur seleksi
3. pelatihan dan pemantauan kinerja di luar negeri