

# **MANAGEMENT LINTAS BUDAYA**

## **EKSPATRIAT DAN REPATRIAT**



Disusun Oleh :

Bayu bajra (105030307111001)

Riezkynda dea (105030307111005)

Indra jaya kharisma (105030307111014)

Alfa amalia (105030307111016)

**PROGAM STUDI BISNIS INTERNASIONAL**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**  
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**MALANG**  
**2011**

## i. Pendahuluan

### Latar belakang

Makalah ini diperuntukan untuk menjelaskan bahwa pentingnya mengatur suatu hubungan antara home country dan host country agar terciptanya kondisi yang positif demi kemajuan hubungan kerja yang bersifat jangka panjang.

### Tujuan :

1. mampu menjelaskan dan memahami ekspatriat dan repatriate
2. mampu mengatasi masalah yang di alami eskpatriat dan repatriat

### Permasalahan :

1. bagaimana menjaga hubungan dengan dengan home dan host country
2. bagaimana mengatasi masalah – masalah yang dialami oleh ekspatriat dan repatriat

## ii. Isi

### Ekspatriat dan Repatriat

Suatu tugas di luar negeri yang mempunyai batas, disini tenaga kerja asing membutuhkan dan ingin pulang ke Negara asal. Seorang tenaga kerja asing diharapkan dapat menjalin hubungan baik. Baik itu bersifat pribadi dan profesionalitas di lingkungan tempat kerja, berkomunikasi dengan Negara asal disini membutuhkan usaha ekstra dan cenderung membutuhkan waktu yang lama untuk dapat berkomunikasi face to face.

Apabila tidak dilakukan hal tersebut dalam jangka panjang ,maka hubungan antara teman, keluarga, rekan kerja di Negara asal akan memudar. Beberapa MNC akan memberikan bantuan layanan untuk menjaga hubungan tenaga kerja asing dan Negara asal mereka. Dukungan umum yang biasa di sediakan meliputi :

- Pengeposan Koran
- Penyaluran informasi personal dan perubahan organisasional yang terjadi di Negara asal
- Konsultan
- Partisipasi program edukasi berkelanjutan di Negara asal
- Pembimbing yang relevan dengan Negara asal

Hal terpenting, Tenaga kerja asing di tuntutan untuk dapat memiliki pandangan dan pemikiran yang tidak terpusat tetapi meluas. Dalam menentukan pembimbing dari Negara asal haruslah dipilih yang relevan dengan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja asing. Seseorang yang terpilih adalah tenaga kerja ahli yang lebih menguasai informasi dan pengenalan lingkungan kerja di host country. Idealnya pembimbing adalah senior manager yang dapat menyalurkan pengetahuan dan adaptasi yang diperlukan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan posisi kerja sebelumnya. Banyak perusahaan penyedia pembimbing dan itupun servise, aktivitasnya bervariasi satu sama lain. Jadi tenaga kerja asing dapat menyeleksi pembimbing yang sesuai dengan apa yang dia butuhkan nantinya.

Setelah tenaga kerja asing telah habis masa kerjanya seorang tenaga asing biasanya mengalami cultural shock, disini tenaga kerja asing yang telah kembali ke Negara asal dengan pengalaman dan lingkungan yang didapatnya di negara asing membutnya merasa berbeda dan mengharuskannya beradaptasi kembali. Dan apabila tenaga asing yang kembali ke negara asal bias jadi dia akan menjadi repatriasi, adapun beberapa taktik yang mencegah permasalahan repatrasi yaitu :

- Kebenaran yang diputarbalikan
- Perbedaan ancaman antara tenaga kerja ahli
- Rencana karir sebelum direkrut yang harus sudah direncanakan
- Durasi kerja yang terbatas bagi tenaga kerja asing

Setelah tenaga kerja asing masuk didalam perusahaan, diwajibkan untuk melakukan pengenalan dihost country agar adanya kesamaan antar tenaga kerja asing dengan tenaga kerja local.

MNC wajib memenuhi fasilitas hidup tenaga kerja asing dikarenakan kewajiban tersebut merupakan dorongan dari home country terhadap host country .hal terserbut didasari oleh kemampuan yang lebih yang diberikan oleh tenaga kerja asing untuk memajukan host country .

Tenaga kerja asing merupakan tenaga kerja yang diturunkan oleh home country untuk membantu dan mensuksesakan host country yang ditempati. Tenaga kerja ahli memiliki pengalaman yang lebih didalam perusahaan, dan memiliki tingkat beradaptasi yang tinggi di setiap tempat kerja yang baru .

Dibutuhkan tenaga kerja internasioal untuk meningkatkan kualitas MNC di era globalisasi.kemampuan tenaga kerja ahli atau internasional berdampak di peningkatan system kerja yang lebih cepat dan lebih bisa memaksimalkan pekerjaan dengan teknologi yang bias menyaingi global.

### iii. Kesimpulan

Tenaga kerja diharapkan dapat memiliki pandangan dan pemikiran yang luas dan tidak terfokus pada satu titik sudut pandang, agar dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan baru. sehingga masalah expatriates dan repatriation dalam dunia kerja dapat diatasi.

Tenaga kerja asing merupakan tenaga kerja yang diturunkan oleh home country untuk membantu dan mensukseskan host country yang ditempati. Tenaga kerja ahli memiliki pengalaman yang lebih didalam perusahaan, dan memiliki tingkat beradaptasi yang tinggi di setiap tempat kerja yang baru, didasari oleh kemampuan yang lebih yang diberikan oleh tenaga kerja asing untuk memajukan host country.