

Internasionalisasi Karir

Team Teaching Mata Kuliah Pengembangan Karir 2021/2022

Tentang Bisnis Internasional

- Pertumbuhan perekonomian dunia yang mengarah kepada era globalisasi dewasa ini berdampak kepada semakin tingginya tingkat persaingan bisnis antar organisasi baik yang beroperasi pada tingkat domestik, regional, maupun internasional.
 - Pasar internasional menjadi tanpa batas negara (unboundaries). Berbagai strategi bisnis internasional dirumuskan oleh setiap organisasi agar organisasi bisnis (perusahaan) mampu tetap eksis dan menguasai pasar internasional.
-

SDM dan Internasionalisasi Bisnis

- Perusahaan berbasis AS (Amerika Serikat) semakin meningkatkan kegiatan bisnis keluar negeri. Tentu saja perusahaan besar seperti Protect & Gamble, IBM, dan Citicorp telah lama memiliki operasi luar negeri yang luas. Namun dengan penyatuan pasar Eropa, penggunaan mata uang Euro, pembukaan Eropa Timur, serta tuntutan perkembangan yang cepat di Asia dan bagian dunia lainnya, bahkan perusahaan kecil telah menemukan keberhasilan bergantung pada kemampuan memasarkan dan mengelola di luar negeri.
 - Hal ini menghadapkan perusahaan pada tantangan manajemen yang menarik. Misal pasar, produk, dan rencana produksi harus dikoordinasikan berbasis seluruh dunia, dan harus diciptakan struktur organisasi yang mampu menyeimbangkan kendali kantor induk secara terpusat dengan otonomi lokal yang memadai. Perusahaan harus meluaskan kebijakan dan sistem SDM-nya di luar negeri.
-

Tantangan SDM Bisnis Internasional

- Penyebaran, mudah menempatkan keterampilan yang tepat ditempat yang dibutuhkan, dengan mengabaikan lokasi grafisnya.
 - Desiminasi pengetahuan dan inovasi, Menyebarkan pengetahuan dan praktek yang paling canggih ke seluruh organisasi dengan mengabaikan dari mana asalnya
 - Mengenali dan mengembangkan bakat secara global
 - Mengenali siapa yang dapat berfungsi secara efektif dalam sebuah organisasi global dan mengembangkan kemampuannya.
-

PERBEDAAN ANTAR NEGARA MEMPENGARUHI MSDM (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Faktor Budaya

Sistem Ekonomi

Faktor Hubungan Hukum dan
Industrial

PERBEDAAN DAN PERSAMAAN DALAM PRAKTIK-PRAKTIK SDM

Prosedur Seleksi Personel

Tujuan Penilaian Kerja

Praktik-Praktik Pelatihan dan Pengembangan

Penggunaan Intensif Pembayaran

Penyusunan Staf Organisasi Global

- **Penyusunan staf internasional** → dari negara asal atau lokal
 - **Offshoring / SubKontrak.** Offshoring / SubKontrak-menugaskan karyawan lokal luar negeri untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan domestik negaranya-yang tumbuh dengan pesat. Pekerjaan offshoring sangat kontroversial. Terdapat pro dan kontra dalam pekerjaan ini, tetapi tidak ada keraguan bahwa offshoring adalah masalah yang harus dihadapi oleh para manajer SDM.
 - **Nilai-nilai kebijakan penyusunan staf internasional.**
-

Mengapa Penugasan Internasional Gagal?

1. Faktor kepribadian
 2. Tekanan keluarga: Seperti ketidakmampuan pasangannya menyesuaikan diri, masalah keluarga lainnya
 3. Ketidakmampuan manajer itu menyesuaikan diri
 4. Ketidakmatangan pribadi atau emosional manajer
 5. Ketidakmampuan manajer itu menyesuaikan diri
 6. Ketidakmampuan untuk menghadapi tanggung jawab luar negeri yang lebih besar.
-

Langkah yang dapat diambil oleh pengusaha dalam mengurangi kegagalan dalam penugasan dengan memberikan ulasan realistis tentang apa yang harus diharapkan, penyaringan yang teliti, meningkatkan orientasi, dan paket tunjangan yang lebih baik merupakan solusi yang jelas. Contoh:

- Melakukan seleksi manajer internasional, Proses yang digunakan perusahaan untuk menyeleksi para manajer bagi operasi mereka baik domestik atau luar negeri jelas memiliki banyak kesamaan. Dalam penugasan, kandidatnya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis untuk melakukan pekerjaan, dan kecerdasan serta keterampilan untuk menjadi seorang manajer yang berhasil. Penyaringan kemampuan beradaptasi Proses yang bertujuan untuk menilai kemungkinan keberhasilan orang yang ditugaskan (dan pasangannya) dalam menangani perpindahan keluar negeri.
-

Faktor-Faktor Penting Orang ditugaskan Secara Internasional

Pengetahuan dan Motivasi Pekerjaan

- Kemampuan manajerial
 - Kemampuan organisasi
 - Imajinasi
 - Kreativitas
 - Keterampilan administratif
 - Kewaspadaan
 - Tanggung jawab
 - Ketekunan
 - Inisiatif dan energi
 - Motivasi yang tinggi
 - Terus terang
 - Keyakinan dalam misis dan pekerjaan
 - Kekerasan hati
-

Faktor-Faktor Penting Orang ditugaskan Secara Internasional

Keterampilan Berhubungan

- Rasa hormat
 - Sopan santun dan kebijaksanaan
 - Memperlihatkan rasa hormat
 - Kebaikan hati
 - Empati
 - Tidak berprasangka
 - Integritas
 - Keyakinan diri
-

Faktor-Faktor Penting Orang ditugaskan Secara Internasional

Fleksibilitas / Kemampuan Beradaptasi

- Panjang akal
 - Kemampuan menghadapi tekanan
 - Fleksibilitas
 - Kestabilan emosional
 - Kesiediaan untuk berubah
 - Toleran kepada ambiguitas
 - Kemampuan beradaptasi
 - Mandiri
 - Dapat diandalkan
 - Peka secara politis
 - Citra diri yang positif
-

Faktor-Faktor Penting Orang ditugaskan Secara Internasional

Keterbukaan Budaya Luar

- Keragaman minat luar
 - Minat dalam budaya asing
 - Keterbukaan
 - Pengetahuan bahasa dan ekstrovet
 - Pengalaman luar negeri
-

Faktor-Faktor Penting Orang ditugaskan Secara Internasional

Situasi Keluarga

- Kemampuan beradaptasi dari pasangan dan keluarga
 - Pendapat positif pasangan
 - Kesiediaan pasangan untuk tinggal di luar negeri
 - Pernikahan yang stabil
-

TUGAS

1. Silakan Anda melakukan riset (kebutuhan SDM, gaji, pola kerja dll) bagaimana peluang karir secara global / Internasional bagi lulusan IT?
2. Perusahaan mana saja yang mengembangkan sayap bisnisnya di Indonesia yang bergerak di bidang IT?
3. Berminatkah Anda berkarir secara Internasional?

Tuliskan analisa Anda dengan cara diketik minimal 1 halaman A4 dengan menggunakan font Calibri size 11, spasi 1,5.
