

No. 1 Th. XXVIII 2000

No. ISSN 0126-1650

INFORMASI

Kajian Masalah Pendidikan dan Ilmu Sosial

- MASYARAKAT MADANI, MUHAMMADIYAH DAN POLITIK
- K.H. AHMAD RIFA'I DAN GERAKAN PROTES SOSIAL ABAD 19
- BENCHMARKING UNTUK PENGEMBANGAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNY
- FUNGSIONALISASI KONFLIK UNTUK REVITALISASI ORGANISASI
- KETERBELAKANGAN DAN KETERGANTUNGAN SEBAGAI SUATU PROSES PEMBANGUNAN

STRATEGI BISNIS DAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBALISASI

M. Lies Enderwati

Abstrak

Dengan mengambil latar belakang kondisi perekonomian global, yang ditunjukkan oleh hilangnya batas-batas negara dari segi investasi, industri, individu, dan informasi, pada umumnya dan kondisi persaingan global yang bersifat hyper, serta munculnya perusahaan multinasional. Hal ini menjadi suatu tantangan yang semakin berat untuk terus meningkatkan daya saing manakala perusahaan ingin memasuki pasar global.

Peningkatan daya saing perusahaan untuk memasuki pasar global dapat menggunakan basis yang bersifat fisik maupun non fisik. Salah satu basis yang bersifat fisik adalah sumber daya manusia, dan salah satu basis yang bersifat non fisik adalah strategi. Untuk itu diperlukan keselarasan antara strategi manajemen sumber daya manusia dengan lingkungan dalam menunjang pelaksanaan strategi bisnis di era globalisasi ekonomi.

Pendahuluan

Semakin terintegrasinya perekonomian dunia merupakan gejala yang menarik memasuki abad 21 sekarang ini. Gejala tersebut dibarengi oleh semakin pesatnya perkembangan kegiatan bisnis yang diakibatkan oleh gelombang perubahan perkembangan teknologi yang sangat cepat sehingga menambah ketanya persaingan di pasar. Kondisi perekonomian semacam ini menunjukkan kecenderungan yang bersifat global. Hubungan antar negara atau bangsa-bangsa di dunia di bidang ekonomi mulai tidak mengenal batas-batas wilayah negara secara geografis. Kenichi Ohmae (1995) menyebut masa sekarang sebagai masa berakhirnya negara bangsa dan masa munculnya negara wilayah. Kondisi demikian akan meningkatkan jumlah

dan tipe perusahaan yang menjalankan bisnis luar negeri dengan kata lain, munculnya perusahaan multinasional, persaingan menjadi lebih tajam bukan saja dalam pangsa pasar tetapi juga dalam mendapatkan tenaga kerja berkualitas tinggi (Maruyama, 1992). Sebagai contoh, para pekerja di kota-kota luar negeri yang dahulu bergantung pada sejumlah kecil perusahaan asing sebagai sumber pekerjaan sekarang memiliki alternatif lebih banyak, dan mereka dapat lebih pilih-pilih. Bahkan perusahaan-perusahaan tua yang merasa mapan dan aman telah mulai kehilangan pekerja mereka yang berkualitas dan para pelamar potensial pindah ke perusahaan-perusahaan baru yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih menarik atau lebih menantang. Lompat kerja menjadi