

INTEGRASI DIASPORA INDONESIA DALAM PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN CALON PEMIMPIN

INTEGRATION OF THE INDONESIAN DIASPORA IN STRATEGIC HUMAN RESOURCE PLANNING AND LEADERSHIP DEVELOPMENT

Affriyanto Gema Prakoso¹, Helen Syerah², Ira Yuliana Wakum³, Neni Nuraeni⁴, Oktalisha Kirana Ulum⁵, Hadi Supratikta⁶

¹Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : gemaprakoso99@gmail.com

²Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : helensyerah@gmail.com

³Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : irawakum27@gmail.com

⁴Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : nenin7325@gmail.com

⁵Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : oktalishakiranaulum@gmail.com

⁶Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Email : dosen00469@unpam.ac.id

*email Koresponden: gemaprakoso99@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.321>

Submitted: 25/09/24 Article info: Accepted: 15/01/25 Published: 30/01/25

Abstract

The Indonesian diaspora has played a significant role globally, not only as a community contributing economically but also as a strategic human resource for leadership development across various sectors. This study aims to explore how the integration of the Indonesian diaspora can be optimized in the strategic planning of human resources (HR) for organizations and corporations. By focusing on the diverse capabilities of the diaspora, the research examines their potential in contributing to the formation of high-quality leadership candidates and how organizations can effectively leverage this resource. The Indonesian diaspora possesses access to vast networks, global experiences, and valuable cross-cultural expertise for HR development. In the context of strategic HR planning, the diaspora can be integrated through knowledge transfer programs, experience-sharing initiatives, and training tailored to the needs of modern organizations. The study also highlights essential steps in planning for leadership development, including the identification of individual potential within the diaspora, career planning, and the creation of sustainable leadership pathways. By harnessing the strengths of the diaspora, organizations can enhance their competitiveness and accelerate innovation through leaders with global insights and superior managerial capabilities. This research employs a qualitative approach using case studies to analyze the role of the diaspora in organizations that have successfully implemented this strategy. The findings indicate that the integration of the diaspora in HR planning not only supports leadership diversification but also adds value to organizations by enhancing international collaboration and adapting to global changes. Thus, integrating the Indonesian diaspora into strategic HR planning is not only relevant but crucial for creating leaders capable of addressing future challenges.

Keywords : Indonesian diaspora, strategic HR planning, leadership development, knowledge transfer, global leadership

Abstrak

Diaspora Indonesia telah memainkan peran yang signifikan dalam konteks global, tidak hanya sebagai komunitas yang berkontribusi secara ekonomi, tetapi juga sebagai sumber daya manusia yang strategis bagi pengembangan kepemimpinan di berbagai sektor. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana integrasi diaspora Indonesia dapat dioptimalkan dalam perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) untuk organisasi dan korporasi. Dengan fokus pada kemampuan diaspora yang beragam, penelitian ini mengkaji potensi diaspora dalam memberikan kontribusi pada pembentukan calon pemimpin yang berkualitas serta bagaimana organisasi dapat memanfaatkan sumber daya tersebut secara efektif. Diaspora Indonesia memiliki akses ke berbagai jaringan, pengalaman global, dan keahlian lintas budaya yang berharga bagi pengembangan SDM. Dalam konteks perencanaan SDM strategis, diaspora dapat diintegrasikan melalui program-program transfer pengetahuan, pertukaran pengalaman, serta inisiatif pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi modern. Penelitian ini juga menyoroti langkah-langkah yang diperlukan dalam perencanaan pengembangan calon pemimpin, termasuk identifikasi potensi individu dalam diaspora, perencanaan karier, dan penciptaan jalur kepemimpinan yang berkelanjutan. Dengan memanfaatkan kekuatan diaspora, organisasi dapat meningkatkan daya saing dan mempercepat inovasi melalui pemimpin yang memiliki wawasan global dan kemampuan manajerial yang unggul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis peran diaspora dalam beberapa organisasi yang telah berhasil menerapkan strategi ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi diaspora dalam perencanaan SDM tidak hanya mendukung diversifikasi kepemimpinan tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui peningkatan kolaborasi internasional dan adaptasi terhadap perubahan global. Dengan demikian, integrasi diaspora Indonesia dalam perencanaan strategis SDM bukan hanya relevan tetapi juga penting untuk menciptakan calon pemimpin yang mampu menghadapi tantangan masa depan.

Kata Kunci : diaspora Indonesia, perencanaan strategis SDM, pengembangan calon pemimpin, transfer pengetahuan, kepemimpinan global

1. PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis dan organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kemampuan suatu organisasi untuk bersaing di tingkat internasional sangat bergantung pada strategi perencanaan SDM yang tepat, termasuk dalam hal pengembangan calon pemimpin yang memiliki wawasan global. Salah satu sumber daya yang masih kurang dimanfaatkan oleh organisasi di Indonesia adalah diaspora Indonesia. Diaspora ini, yang terdiri dari individu-individu Indonesia yang tinggal di luar negeri, memiliki akses yang unik terhadap jaringan internasional, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat menjadi modal penting dalam membangun kepemimpinan masa depan.

Diaspora Indonesia merupakan komunitas yang kaya dengan pengalaman multikultural dan wawasan global, yang mana keterlibatannya dalam perencanaan strategis SDM diharapkan

dapat memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan calon pemimpin yang adaptif dan berdaya saing tinggi. Banyak negara lain telah berhasil memanfaatkan diaspora mereka sebagai sumber daya untuk meningkatkan daya saing nasional dan korporasi, baik melalui transfer pengetahuan, jaringan internasional, maupun akses ke pasar global (Meyer, 2001).

Namun, di Indonesia, integrasi diaspora ke dalam perencanaan SDM masih kurang mendapat perhatian. Dalam beberapa kasus, diaspora sering dianggap sebagai "brain drain," meskipun sebenarnya, mereka dapat berperan sebagai "brain gain" jika diintegrasikan dengan baik dalam strategi pengembangan SDM. Organisasi yang mampu mengadopsi pendekatan strategis ini tidak hanya mendapatkan keuntungan dari keahlian diaspora, tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka untuk berinovasi dan berkolaborasi di pasar global yang dinamis (Rizvi, 2005).

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana integrasi diaspora Indonesia dapat dimanfaatkan dalam perencanaan strategis SDM, khususnya dalam pengembangan calon pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di era global. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan menganalisis strategi yang telah diimplementasikan oleh beberapa organisasi dan bagaimana mereka memanfaatkan diaspora Indonesia dalam rangka menciptakan jalur kepemimpinan yang berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur atau tinjauan pustaka yang komprehensif untuk mengeksplorasi bagaimana integrasi diaspora Indonesia dapat dimanfaatkan dalam perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan calon pemimpin. Tinjauan pustaka adalah metode penelitian yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data dari berbagai sumber sekunder, seperti artikel ilmiah, jurnal, buku, dan laporan penelitian terkait. Pendekatan ini digunakan karena fokus penelitian adalah pada pengumpulan data dari sumber yang telah ada tanpa melibatkan wawancara langsung atau pengumpulan data primer.

1. Pendekatan Studi Literatur

Studi literatur yang dilakukan dalam penelitian ini melibatkan analisis mendalam terhadap berbagai sumber akademis yang relevan dengan diaspora Indonesia, perencanaan strategis SDM, serta pengembangan kepemimpinan. Fokus utama adalah mengidentifikasi teori, konsep, dan praktik terbaik yang telah diterapkan di berbagai negara atau organisasi terkait penggunaan diaspora sebagai bagian dari strategi SDM. Beberapa topik yang dianalisis meliputi:

- Potensi diaspora sebagai aset strategis dalam pengembangan SDM (Meyer, 2001).
- Pengaruh globalisasi terhadap mobilitas tenaga kerja dan dampaknya terhadap organisasi internasional (Rizvi, 2005).
- Peran diaspora dalam pengembangan ekonomi dan inovasi di negara asal (Perkasa, 2018).

- Strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pengembangan calon pemimpin dengan wawasan global (Sarwono, 2016).
- Model-model integrasi diaspora yang efektif dan keberhasilan implementasinya di negara lain (Stark & Bloom, 1985).

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai jurnal dan artikel ilmiah yang diakui secara akademis. Jurnal-jurnal yang dipilih berhubungan langsung dengan diaspora, perencanaan SDM, kepemimpinan, dan globalisasi. Peneliti mengumpulkan artikel-artikel ini melalui pencarian dalam basis data akademis seperti Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, dan ProQuest. Artikel yang dipilih memiliki relevansi yang kuat dengan tema penelitian serta diterbitkan dalam rentang waktu yang relatif baru (minimal 10 tahun terakhir) untuk memastikan relevansi temuan dengan konteks saat ini.

Beberapa kriteria pemilihan jurnal yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- Jurnal yang memfokuskan pada peran diaspora dalam pembangunan SDM dan kepemimpinan.
- Artikel yang meneliti dampak strategi SDM global terhadap organisasi.
- Literatur yang membahas pengalaman negara-negara lain dalam memanfaatkan diaspora mereka.
- Artikel yang menawarkan analisis teoritis dan empiris mengenai pengembangan calon pemimpin di era global.

3. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis isi (content analysis). Peneliti mengkategorikan data berdasarkan tema-tema yang muncul dari tinjauan pustaka, seperti peran diaspora dalam transfer pengetahuan, kontribusi diaspora terhadap ekonomi, serta strategi perencanaan SDM yang melibatkan diaspora. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memahami tren, pola, dan hubungan antara variabel-variabel yang relevan dengan integrasi diaspora dalam perencanaan SDM.

Langkah-langkah analisis yang diterapkan mencakup:

1. **Identifikasi Tema Utama:** Mengidentifikasi tema sentral dari setiap artikel yang berkaitan dengan diaspora, SDM, dan pengembangan kepemimpinan.
2. **Kategorisasi Data:** Mengelompokkan temuan dari artikel yang berbeda ke dalam kategori-kategori yang sesuai, seperti peran diaspora dalam ekonomi, strategi SDM, dan pengembangan kepemimpinan.
3. **Sintesis Temuan:** Mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber untuk memberikan pandangan holistik tentang bagaimana diaspora dapat dimanfaatkan dalam perencanaan strategis SDM.
4. **Penafsiran:** Menafsirkan hasil sintesis untuk memberikan rekomendasi tentang bagaimana organisasi di Indonesia dapat mengintegrasikan diaspora dalam pengembangan calon pemimpin.

4. Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan hasil penelitian, peneliti melakukan triangulasi data, yakni dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari beberapa sumber yang berbeda.

Selain itu, peneliti juga menggunakan referensi dari jurnal-jurnal yang memiliki reputasi baik dan diterbitkan oleh penerbit akademis terkemuka. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan bias dan memastikan bahwa kesimpulan yang diambil didasarkan pada data yang valid dan dapat dipercaya.

5. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, karena penelitian ini hanya menggunakan data sekunder dari artikel dan jurnal, tidak ada data primer yang dikumpulkan melalui wawancara atau survei langsung. Hal ini dapat membatasi pemahaman tentang bagaimana organisasi secara praktis menerapkan integrasi diaspora dalam konteks yang lebih spesifik. Kedua, fokus penelitian ini terbatas pada diaspora Indonesia, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke konteks diaspora dari negara lain. Namun demikian, penelitian ini menawarkan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan dan strategi yang dapat membantu organisasi di Indonesia memanfaatkan diaspora sebagai sumber daya manusia yang strategis untuk pengembangan calon pemimpin yang siap menghadapi tantangan global.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengidentifikasi dan menganalisis berbagai dimensi terkait integrasi diaspora Indonesia dalam perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan calon pemimpin, berdasarkan tinjauan pustaka dari berbagai jurnal dan artikel ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diaspora Indonesia memiliki potensi besar untuk berkontribusi secara signifikan dalam pengembangan SDM dan kepemimpinan di organisasi.

1. Peran Diaspora dalam Pengembangan SDM: Diaspora Indonesia memiliki akses ke jaringan internasional yang luas dan pengalaman global yang dapat menjadi aset strategis bagi organisasi di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa diaspora dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam transfer pengetahuan dan keterampilan kepada tenaga kerja domestik. Diaspora sering kali membawa pengalaman kerja yang bermanfaat dari lingkungan internasional, serta pengetahuan tentang praktik terbaik dan tren terbaru dalam berbagai industri (Meyer, 2001). Hal ini memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan wawasan global dan inovasi yang dibawa oleh diaspora untuk memperkuat posisi mereka di pasar global.

2. Strategi Integrasi Diaspora dalam Perencanaan SDM: Integrasi diaspora dalam perencanaan SDM memerlukan pendekatan strategis yang mencakup identifikasi dan pemanfaatan keahlian serta pengalaman diaspora. Studi ini menemukan bahwa beberapa organisasi di luar negeri telah berhasil memanfaatkan diaspora melalui program-program seperti pelatihan, mentoring, dan kolaborasi proyek (Rizvi, 2005). Model-model ini dapat diterapkan di Indonesia untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM. Organisasi yang menerapkan strategi integrasi diaspora sering kali mengalami peningkatan dalam hal inovasi dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar global.

3. Pengembangan Calon Pemimpin dengan Wawasan Global: Diaspora Indonesia juga berperan penting dalam pengembangan calon pemimpin yang memiliki wawasan global. Penelitian menunjukkan bahwa calon pemimpin yang terpapar pada pengalaman dan perspektif

internasional cenderung memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang lebih baik (Sarwono, 2016). Diaspora dapat berfungsi sebagai model peran atau mentor bagi generasi muda, membantu mereka memahami tantangan dan peluang dalam konteks global. Dengan mengintegrasikan diaspora dalam program pengembangan kepemimpinan, organisasi dapat memastikan bahwa calon pemimpin mereka siap untuk menghadapi dinamika global dan memimpin dengan strategi yang lebih inovatif.

4. Tantangan dan Implikasi: Meskipun potensi diaspora sangat besar, ada beberapa tantangan dalam integrasinya. Penelitian menemukan bahwa hambatan utama termasuk kurangnya kesadaran tentang manfaat diaspora, serta kesulitan dalam menyusun program integrasi yang efektif (Perkasa, 2018). Organisasi perlu mengatasi tantangan ini dengan menciptakan kebijakan yang mendukung partisipasi diaspora dan menyediakan platform yang memfasilitasi kolaborasi antara diaspora dan tenaga kerja domestik. Selain itu, penting untuk menyesuaikan strategi integrasi dengan kebutuhan spesifik setiap organisasi untuk memastikan bahwa kontribusi diaspora dapat dioptimalkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya mengintegrasikan diaspora Indonesia dalam perencanaan strategis SDM dan pengembangan calon pemimpin. Dengan memanfaatkan kekayaan pengalaman dan jaringan yang dimiliki oleh diaspora, organisasi di Indonesia dapat meningkatkan daya saing mereka dan mempersiapkan pemimpin yang lebih adaptif dan berdaya saing global. Penelitian ini juga menyarankan agar organisasi mulai menerapkan strategi yang berfokus pada pemanfaatan diaspora untuk meraih manfaat yang maksimal dari sumber daya ini.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi diaspora Indonesia dalam perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan calon pemimpin merupakan langkah yang sangat strategis dan bermanfaat untuk meningkatkan daya saing organisasi di Indonesia di era globalisasi. Temuan dari studi literatur menunjukkan bahwa diaspora Indonesia tidak hanya memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam transfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memainkan peran kunci dalam pengembangan kepemimpinan yang berwawasan global. Diaspora membawa pengalaman internasional yang berharga, yang dapat membantu organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar global (Meyer, 2001; Rizvi, 2005).

Strategi integrasi diaspora ke dalam perencanaan SDM yang efektif melibatkan pemanfaatan keahlian dan jaringan internasional yang dimiliki oleh diaspora. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengakses perspektif baru dan praktik terbaik yang dapat meningkatkan kemampuan manajerial dan operasional mereka (Sarwono, 2016). Implementasi program pelatihan, mentoring, dan kolaborasi yang melibatkan diaspora terbukti dapat memperkuat struktur kepemimpinan dan mempersiapkan calon pemimpin untuk menghadapi tantangan global (Perkasa, 2018).

Meskipun terdapat tantangan, seperti kurangnya kesadaran tentang manfaat diaspora dan kesulitan dalam merancang program integrasi yang efektif, penelitian ini menggarisbawahi

pentingnya mengatasi hambatan-hambatan tersebut melalui kebijakan yang mendukung dan strategi yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini juga menekankan bahwa keberhasilan dalam memanfaatkan diaspora tidak hanya akan meningkatkan kapabilitas SDM tetapi juga memperkuat posisi organisasi di pasar internasional.

Dengan demikian, organisasi di Indonesia dianjurkan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih strategis dalam memanfaatkan diaspora sebagai sumber daya manusia, dengan fokus pada integrasi yang sistematis dan berkelanjutan. Ini tidak hanya akan membantu dalam pengembangan calon pemimpin yang lebih siap menghadapi tantangan global, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan inovasi jangka panjang dalam konteks ekonomi dan bisnis yang semakin terhubung secara global. Penelitian ini memberikan dasar yang kuat bagi organisasi untuk mengeksplorasi dan menerapkan strategi yang melibatkan diaspora sebagai komponen kunci dalam perencanaan SDM dan pengembangan kepemimpinan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Meyer, J.-B. (2001). Network approach versus brain drain: Lessons from the diaspora. *International Migration*, 39(5), 91-110. <https://doi.org/10.1111/1468-2435.00173>
- Rizvi, F. (2005). Rethinking 'brain drain' in the era of globalisation. *Asia Pacific Journal of Education*, 25(2), 175-192. <https://doi.org/10.1080/02188790500337965>
- Perkasa, R. (2018). Pemanfaatan Diaspora untuk Pembangunan Nasional: Potensi dan Tantangan. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(3), 45-58.
- Sarwono, J. (2016). Strategi Pengembangan Kepemimpinan di Era Globalisasi: Sebuah Tinjauan Konseptual. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 89-102.
- Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The new economics of labor migration. *The American Economic Review*, 75(2), 173-178.
- Birbeck, D & Dummond, M. (2006). Very Young Children's Body Image: Bodies and Minds Under Construction. *International Education Journal*, 7(4). dilihat 12 Desember 2006. <http://iej.com>