

International Human Resource Management di Indonesia: Tinjauan Sistematis Literatur Periode 2015–2026

Cahyo Adi Jati Nugroho

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta

e-mail: cahyo.nugroho@upnyk.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memetakan tren tematik penelitian International Human Resource Management (IHRM) di Indonesia, mengidentifikasi kecenderungan metodologisnya, serta merumuskan agenda penelitian lanjutan. Menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) berbasis sumber sekunder, penelitian ini menelaah 33 kandidat artikel, yang setelah eligibility check menyisakan 19 artikel yang memenuhi kriteria inklusi: terindeks jurnal nasional, terbit 2015–2026, berfokus pada konteks Indonesia, dan kualitatif. Sintesis tematik mengidentifikasi lima kluster: manajemen ekspatriat, cultural intelligence, kebijakan tenaga kerja asing (TKA), perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI), dan isu gender. Satu meta-tema konsisten muncul lintas kluster: kesenjangan antara regulasi yang normatif-komprehensif dan implementasinya. Penelitian merekomendasikan penguatan studi lapangan kualitatif dan perluasan tema ke isu kerja kontemporer yang belum tergarap.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia internasional, tenaga kerja asing, pekerja migran Indonesia, tinjauan sistematis literature, ekspatriat

ABSTRACT

This study maps thematic trends in International Human Resource Management (IHRM) research in Indonesia, identifies methodological tendencies, and formulates a future research agenda. Using a systematic literature review (SLR) approach based on secondary sources, this study examined 33 candidate articles, which after an eligibility check yielded 19 articles meeting the inclusion criteria: indexed in national journals, published 2015–2026, focused on the Indonesian context, and qualitative. Thematic synthesis identified five clusters: expatriate management, cultural intelligence, foreign worker (TKA) policy, protection of Indonesian migrant workers (PMI), and gender issues. A consistent meta-theme across clusters is the gap between normatively comprehensive regulation and its implementation. The study recommends strengthening qualitative field studies and expanding into unexplored contemporary work themes.

Keywords: international human resource management, foreign workers, Indonesian migrant workers, systematic literature review, expatriates

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Migrasi tenaga kerja lintas batas negara merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari posisi Indonesia dalam ekonomi global, baik sebagai negara pengirim maupun penerima tenaga kerja. Di satu sisi, Indonesia merupakan salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di Asia, dengan kontribusi remitansi yang signifikan terhadap perekonomian nasional. Di sisi lain, sebagai destinasi investasi asing, Indonesia juga menjadi tujuan penempatan tenaga kerja asing (TKA), khususnya pada sektor-sektor strategis seperti hilirisasi nikel dan infrastruktur. Kedua arus migrasi tenaga kerja ini — keluar dan masuk

— menempatkan isu *International Human Resource Management* (IHRM) sebagai bidang kajian yang relevan secara akademik maupun kebijakan bagi konteks Indonesia.

Meskipun IHRM telah berkembang sebagai bidang kajian mapan secara global, pemetaan terhadap bagaimana riset IHRM telah berkembang secara spesifik di Indonesia masih belum banyak dilakukan secara sistematis. Sebagian besar kajian yang ada bersifat parsial, berfokus pada satu dimensi tertentu (misalnya manajemen ekspatriat, atau perlindungan pekerja migran) tanpa upaya memetakan keterkaitan lintas dimensi tersebut secara menyeluruh. Padahal, pemetaan semacam ini penting untuk mengidentifikasi sejauh mana literatur yang ada telah menjawab kebutuhan praktis dan kebijakan, serta area mana yang masih memerlukan perhatian akademik lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan penelitian: (1) tema apa yang paling dominan dikaji dalam penelitian IHRM di Indonesia periode 2015–2026; (2) pendekatan metodologis apa yang paling banyak digunakan dalam penelitian tersebut; dan (3) apa gap penelitian yang belum tergarap dalam literatur IHRM Indonesia. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* (SLR) dengan sintesis tematik kualitatif, alih-alih meta-analisis statistik, mengingat keragaman metodologis literatur yang dikaji.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam dua bentuk: pertama, peta tematik yang dapat menjadi rujukan bagi peneliti yang ingin melanjutkan kajian IHRM di Indonesia; kedua, identifikasi gap penelitian yang dapat menjadi agenda riset ke depan, khususnya pada area yang masih minim perhatian akademik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* (SLR) dengan sintesis tematik kualitatif. Sumber data berasal dari basis data Google Scholar, Garuda (Garba Rujukan Digital), portal OJS berbagai perguruan tinggi di Indonesia, serta basis data lembaga riset nasional (BRIN). Kata kunci pencarian yang digunakan meliputi kombinasi: “international human resource management” AND Indonesia; “expatriate management” AND Indonesia; “tenaga kerja asing” OR “TKA” AND manajemen; “tenaga kerja Indonesia” OR “PMI” AND HRM/SDM; serta variasi kata kunci untuk sub-tema gender dan brain drain.

Kriteria inklusi: (1) artikel jurnal terindeks nasional; (2) terbit pada periode 2015–2026; (3) berfokus pada konteks Indonesia, baik sebagai negara asal maupun tujuan tenaga kerja; (4) menggunakan pendekatan kualitatif (termasuk yuridis-normatif, studi kasus, tinjauan pustaka, dan etnografi); (5) berbahasa Indonesia atau Inggris.

Kriteria eksklusi: (1) skripsi/tesis tidak terpublikasi sebagai artikel jurnal; (2) prosiding seminar/konferensi; (3) artikel dengan metode kuantitatif murni; (4) artikel yang tidak berfokus pada konteks Indonesia meski membahas tema IHRM secara umum.

Proses seleksi mengikuti tiga tahap: (1) identifikasi — pencarian awal menghasilkan 33 kandidat artikel; (2) eligibility check — setelah deduplikasi tersisa 29 kandidat, dari jumlah tersebut 24 artikel diperiksa secara mendalam melalui full-text/abstrak resmi untuk memverifikasi kesesuaian dengan kriteria inklusi/eksklusi, sementara 5 kandidat lainnya tidak dilanjutkan ke tahap analisis karena kredensial sitasinya (nama penulis/afiliasi) tidak dapat diverifikasi secara memadai melalui penelusuran sistematis; (3) sintesis tematik — dari 24 artikel yang diperiksa mendalam, 19 artikel dinyatakan lolos seluruh kriteria inklusi dan dikelompokkan ke dalam klaster tema menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*), bukan meta-analisis statistik, mengingat heterogenitas desain penelitian pada literatur yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Proses Seleksi Literatur

Dari 33 kandidat awal, proses eligibility check menyisakan 19 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi. Lima artikel dieksklusi dari 24 kandidat yang melalui pemeriksaan full-text/abstrak resmi, dengan rincian sebagaimana disajikan pada Tabel I.

Tabel I. Artikel yang Dieksklusi dari Unit Analisis

Artikel	Alasan Eksklusi
Parawansah, Churiyah, & Zagladi (2025)	SLR atas literatur internasional (Arab Saudi, Tiongkok, India, Pakistan); tidak berfokus pada konteks Indonesia
Kolefiyan, Wiyoga, Hasanah, Pratama, & Ariyadi (2025)	Metode kuantitatif (survei 122 responden, PLS-SEM); tidak memenuhi kriteria pendekatan kualitatif
Mumtaz & Purnomo	Terbit dalam bentuk prosiding seminar, bukan artikel jurnal
Studi tentang reintegrasi PMI purna di Kabupaten Jember	Nama penulis lengkap tidak dapat diverifikasi melalui penelusuran sistematis; dieksklusi untuk menjaga integritas sitasi
Studi tentang ketahanan keluarga PMI purna di Desa Sende	Nama penulis lengkap tidak dapat diverifikasi melalui penelusuran sistematis; dieksklusi untuk menjaga integritas sitasi

Proses eksklusi ini menegaskan pentingnya tahap *eligibility check* berbasis full-text, alih-alih hanya mengandalkan abstrak, karena karakteristik metodologis dan cakupan geografis suatu artikel tidak selalu tergambar jelas pada abstrak. Dua eksklusi terakhir pada Tabel I juga menggarisbawahi prinsip kehati-

hatian akademik: substansi temuan yang relevan tidak serta-merta menjadi dasar yang cukup untuk dimasukkan ke dalam unit analisis apabila kredensial sitasi (nama penulis, afiliasi, detail penerbitan) tidak dapat diverifikasi secara memadai.

Satu catatan metodologis penting: dari 19 artikel yang lolos, enam artikel (31,6%) berasal dari rumpun penulis yang sama (Didin Hikmah Perkasa bersama berbagai kolaborator di Universitas Paramadina). Konsentrasi ini ditangani dalam sintesis tematik dengan memperlakukan keenam artikel tersebut sebagai representasi satu kelompok riset, bukan enam temuan independen secara penuh.

2. Distribusi Tematik dan Metodologis

Tabel II. Distribusi Artikel per Kluster Tematik

Kluster Tematik	Jumlah Artikel	Persentase
Manajemen ekspatriat & staffing internasional	6	31,6%
Cultural intelligence & manajemen lintas budaya	3	15,8%
Kebijakan TKA & transfer pengetahuan	5	26,3%
Pelindungan & reintegrasi PMI	2	10,5%
Gender & kerentanan migrasi tenaga kerja	3	15,8%
Total	19	100%

Dari segi metode, kluster ekspatriat dan cultural intelligence didominasi pendekatan *literature review*/studi pustaka, sementara kluster TKA, PMI, dan gender didominasi pendekatan yuridis-normatif dan studi kasus kualitatif. Hanya dua artikel (Ardiansyah et al., 2024; Rahmatika & Annazah, 2020) yang menggunakan data primer kualitatif secara eksplisit (wawancara/FGD/observasi langsung).

3. Sintesis Tematik per Kluster

Manajemen Ekspatriat dan Staffing Internasional. Sintesis pada kluster ini menunjukkan bahwa keberhasilan ekspatriat memimpin operasi di Indonesia ditentukan oleh kombinasi kapasitas individual (kecerdasan budaya, kemampuan adaptasi) dan dukungan struktural organisasi (Alwika et al., 2025; Kurniasih & Perkasa, 2024). Studi kasus pada level perusahaan (Ardiansyah et al., 2024; Rahayu & Perkasa, 2021; Sayfulloh & Perkasa, 2024) menunjukkan gaya kepemimpinan ekspatriat yang efektif cenderung *employee-centered*, meski ekspatriat tetap memegang kendali signifikan. Iskandar dan Perkasa (2024) mengaitkan kegagalan komunikasi lintas budaya dengan tingkat *job hopping* ekspatriat yang tinggi — temuan yang menjembatani kluster ini dengan kluster cultural intelligence.

Cultural Intelligence dan Manajemen Lintas Budaya. Komunikasi lintas budaya teridentifikasi sebagai variabel sentral yang menjembatani kesuksesan IHRM di level mikro maupun makro (Surya et al., 2022). Budaya organisasi anak perusahaan MNC dapat berbeda signifikan dari budaya negara asal,

mengimplikasikan bahwa kebijakan HRM standar dari kantor pusat tidak dapat diterapkan secara seragam di seluruh cabang multinasional.

Kebijakan TKA dan Transfer Pengetahuan. Klaster ini menghasilkan temuan paling tajam: meski regulasi (Perpres No. 20/2018) mewajibkan transfer pengetahuan dari TKA ke tenaga kerja lokal, studi empiris Rahmatika dan Annazah (2020) di Yogyakarta mengungkap bahwa akar masalah adalah **ketiadaan pedoman teknis operasional**, bukan ketidakpatuhan regulasi semata — sehingga perusahaan menerapkan standar yang berbeda-beda meski tunduk pada regulasi yang sama. Temuan ini selaras dengan kajian Thalib (2019) dan Djazuli (2021) yang menyimpulkan kelemahan utama terletak pada mekanisme pengawasan, bukan substansi regulasi.

Pelindungan dan Reintegrasi PMI. Mulyanto dan Huda (2025/2026) mendokumentasikan bahwa UU No. 18/2017 — meski komprehensif secara desain tiga-tahap — gagal mencegah kasus konkret seperti penempatan ilegal PMI asal NTT dan deportasi dari Sabah, akibat lemahnya koordinasi antarlembaga (BP2MI, Kemenaker, Kemenlu). Sub-tema reintegrasi sosial-ekonomi PMI purna juga teridentifikasi sebagai bagian dari klaster ini, meski literatur yang secara spesifik mengkaji dimensi ini masih terbatas dan memerlukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

Gender dan Kerentanan Migrasi. Regulasi ketenagakerjaan migran bersifat *gender-neutral* dalam perumusan namun berdampak tidak setara dalam implementasi; pekerja migran perempuan pada sektor domestik mengalami kerentanan berlapis akibat identitas ganda (pekerja migran dan pekerja rumah tangga) yang tidak terjembatani lintas regulasi. Pada level mikro, Farah (2020) menemukan dinamika emansipatoris dari migrasi: TKW di Indramayu mengalami pergeseran multiperan gender, dari ibu rumah tangga menjadi penopang ekonomi utama keluarga — menunjukkan migrasi tenaga kerja perempuan bukan semata narasi viktimisasi.

4. Diskusi Lintas Tema

Satu meta-tema yang konsisten muncul di seluruh klaster (kecuali klaster cultural intelligence yang lebih konseptual) adalah **kesenjangan antara desain regulasi yang normatif-komprehensif dan implementasinya di lapangan**. Pola ini muncul dalam bentuk berbeda di tiap klaster: ketiadaan pedoman teknis (TKA), lemahnya koordinasi antarlembaga (PMI), dan regulasi gender-neutral yang berdampak tidak setara (gender). Konsistensi pola ini di seluruh klaster — meski ditulis kelompok peneliti berbeda dengan kerangka teori berbeda — memperkuat validitasnya sebagai karakteristik struktural tata kelola IHRM di Indonesia.

Temuan metodologis penting lainnya adalah dominasi metode non-lapangan: dari 19 artikel, hanya dua yang menggunakan data primer kualitatif secara eksplisit. Hal ini mengindikasikan gap metodologis — pemahaman tentang dinamika lapangan yang sesungguhnya masih kurang digali dibandingkan kajian

konseptual atau yuridis murni. Konsentrasi kelembagaan penulis pada kluster ekspatriat (31,6% dari satu rumpun penulis) juga mengindikasikan bahwa diskursus akademik tentang manajemen ekspatriat di Indonesia masih terkonsentrasi secara kelembagaan.

5. Gap Penelitian

Berdasarkan analisis tematik, teridentifikasi empat gap penelitian: (1) minimnya studi lapangan kualitatif murni dibandingkan tinjauan pustaka/kajian yuridis-normatif; (2) ketiadaan literatur akademik mengenai *remote international work*/digital nomad di Indonesia — pencarian sistematis untuk tema ini tidak menemukan artikel jurnal ilmiah yang memadai; (3) minimnya studi yang menjembatani level makro (regulasi) dan mikro (pengalaman individual subjek) secara eksplisit; dan (4) konsentrasi kelembagaan yang perlu didiversifikasi pada kluster manajemen ekspatriat.

KESIMPULAN

Penelitian ini memetakan lanskap penelitian IHRM di Indonesia ke dalam lima kluster tematik: manajemen ekspatriat, cultural intelligence, kebijakan TKA, perlindungan PMI, dan isu gender dalam migrasi tenaga kerja. Temuan utama menunjukkan bahwa kesenjangan antara desain regulasi yang komprehensif dan implementasinya di lapangan merupakan pola struktural yang konsisten muncul lintas kluster, bukan kebetulan metodologis pada satu studi tertentu. Temuan ini memiliki implikasi kebijakan: penguatan IHRM di Indonesia tidak semata memerlukan penyempurnaan regulasi, melainkan penguatan mekanisme pengawasan, koordinasi antarlembaga, dan pedoman teknis operasional di tingkat implementasi.

Dari sisi metodologis, penelitian ini merekomendasikan penguatan studi lapangan kualitatif berbasis data primer untuk melengkapi dominasi kajian pustaka dan yuridis-normatif yang ada saat ini. Dari sisi substantif, peneliti IHRM Indonesia direkomendasikan memperluas cakupan tematik ke isu kerja kontemporer yang belum tergarap, khususnya *remote international work*, mengingat ketiadaan total literatur akademik pada tema tersebut di tengah pertumbuhan pesat fenomena kerja jarak jauh lintas negara secara global.

Penelitian ini memiliki keterbatasan: pencarian literatur dilakukan melalui mesin pencari umum dan database akademik yang dapat diakses secara terbuka, sehingga memungkinkan adanya artikel relevan pada database berbayar atau jurnal internasional bereputasi yang tidak tercakup. Penelitian lanjutan disarankan memperluas pencarian pada database seperti Scopus dan Web of Science untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif, sekaligus melakukan validasi inter-rater terhadap proses koding tematik untuk memperkuat reliabilitas sintesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwika, M. A., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). Faktor keberhasilan dan kegagalan ekspatriat dalam memimpin perusahaan di Indonesia (tinjauan literatur). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(5), 3059–3076. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.4909>
- Ardiansyah, G., Hardiyanti, H., Anne, L. I., & Heikal, J. (2024). Gaya kepemimpinan ekspatriat Korea-China dan manajer lokal di perusahaan multinasional dan permasalahan yang dihadapi. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis (JMSAB)*, 7(2), 223–236. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i2.1250>
- Djazuli, R. F. (2021). Dinamika pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia. *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10434>
- Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D. (2023). *International human resource management* (8th ed.). Cengage Learning EMEA.
- Farah, N. (2020). Pergeseran peran gender: Studi kasus multiperan TKW di Desa Purwajaya Kecamatan Krangkeng Kabupaten Indramayu. *Equalita: Jurnal Studi Gender dan Anak*, 2(2), 182–201. <https://doi.org/10.24235/equalita.v2i2.7457>
- Iskandar, M. I., & Perkasa, D. H. (2024). Model komunikasi lintas budaya dalam mengurangi perilaku job hopping ekspatriat di Indonesia: Studi literature. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(2), 1092–1100. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
- Ismail, M. M., Ismail, Y., & Humiati. (2025). Tinjauan yuridis terhadap perlindungan pekerja migran Indonesia. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal (IERJ)*, 3(2), 711–719. <https://doi.org/10.62976/ierj.v3i2.1309>
- Kurniasih, L., & Perkasa, D. H. (2024). Literature review: Analisis adaptasi lintas budaya pada ekspatriat. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, 2(7), 1–14.
- Maika, M. R., & Perkasa, D. H. (2024). Peran lintas budaya terhadap kinerja karyawan di multinational company – literatur review. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 138–147. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.259>
- Mulyanto, & Huda, M. (2026). Analisis yuridis perlindungan hukum pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora (JURRISH)*, 5(1), 44–55. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v5i1.6759>
- Nurhidayati. (2019). Perizinan tenaga kerja asing, kebijakan dan implementasinya. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(2).

- Rahayu, D., & Perkasa, D. H. (2021). Analisis gaya kepemimpinan lintas budaya ekspatriat dalam memimpin perusahaan: Literatur review. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 3(2), 34–45.
- Rahmatika, N., & Annazah, N. S. (2020). Alih pengetahuan dan teknologi melalui kegiatan pendampingan tenaga kerja asing (studi kasus di Yogyakarta). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), 27–41. <https://doi.org/10.47198/naker.v15i1.64>
- Sayfulloh, T., & Perkasa, D. H. (2024). Analisis perbedaan kultur (culture synergy) dalam tim kepemimpinan ekspatriat pada perusahaan multinasional: Studi kasus PT Cinemaxx Global Pasifik. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 106–116. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.263>
- Surya, E., Barkah, C. S., Sukoco, I., & Auliana, L. (2022). Analisis penerapan komunikasi lintas budaya dalam perusahaan multinasional (suatu telaah pustaka). *Jurnal Dimensi*, 2(2), 63–74. <https://doi.org/10.32897/dimensi.v2i2.1572>
- Tarique, I., Briscoe, D. R., & Schuler, R. S. (2022). *International human resource management: Policies and practices for multinational enterprises* (6th ed.). Routledge.
- Thalib, E. F. (2019). Implementasi alih teknologi dan keahlian tenaga kerja asing guna meningkatkan mutu tenaga kerja Indonesia (analisa Perpres No. 20 Tahun 2018). *Jurnal Hukum Saraswati*, 1(1), 98.