



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SECARA GLOBAL




bab 16

ANGGOTA KELOMPOK 7

1. Aurellia Putri Afandi 2451011018
 2. Deasy Renitasari Agustin 2411011138
 3. Ketut Astika Anggarasari 2451011020
 4. Khalisa Jelin Kartika 2451011015
 5. Martsha Afifah Putri 2451011017
 6. Nasyilla Putri Nuralfalah 2451011008
 7. Rahmaida Alincia 2451011009
- 
- 

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Bagaimana pertumbuhan aktivitas bisnis internasional memengaruhi manajemen sumber daya manusia.
 2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM) di pasar internasional.
 3. Membahas bagaimana perbedaan antarnegara memengaruhi perencanaan HR di organisasi dengan operasi internasional.
 4. Menjelaskan bagaimana perusahaan memilih dan melatih sumber daya manusia dalam pasar tenaga kerja global.
 5. Membahas tantangan yang berkaitan dengan manajemen kinerja dan kompensasi karyawan dari negara lain.
 6. Menjelaskan bagaimana perusahaan mempersiapkan manajer untuk tugas internasional dan kepulungan mereka.
-
- 

MENGELOLA SDM SECARA GLOBAL

SDM dalam Lingkungan Global

Perusahaan yang beroperasi secara global menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) karena perbedaan budaya, hukum, dan praktik bisnis di berbagai negara. Manajemen SDM internasional harus menyesuaikan strategi rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan hubungan kerja agar sesuai dengan konteks lokal. Keberhasilan perusahaan di pasar global sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk berkolaborasi efektif lintas budaya dan wilayah.

KARYAWAN DALAM TENAGA KERJA INTERNASIONAL

1

Negara Induk

Tempat kantor pusat perusahaan berada.

2

Negara Tuan Rumah

Negara tempat lain tempat perusahaan tersebut mengoperasikan fasilitas atau pabrik.

3

Negara Ketiga

Negara ketiga bukan dari negara induk maupun negara tuan rumah, tetapi dapat terlibat dalam operasi perusahaan.

PENGUSAHA DI PASAR GLOBAL

Pengusaha dapat berpartisipasi dalam pasar global dengan mengembangkan bisnis dari lokal ke internasional, multinasional hingga global. Proses ini melibatkan berbagai tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam perekrutan dan pelatihan karyawan yang semakin beragam.

Organisasi Internasional

Suatu organisasi yang mendirikan satu atau beberapa fasilitas di satu atau beberapa negara asing.

Organisasi Multinasional

Organisasi yang menjalankan fasilitas di banyak negara untuk mengurangi biaya produksi.

Organisasi Global

Organisasi yang memilih untuk menempatkan suatu fasilitas berdasarkan kemampuan untuk memproduksi suatu produk atau jasa secara efektif, efisien, dan fleksibel, dengan menggunakan perbedaan budaya sebagai suatu keuntungan.



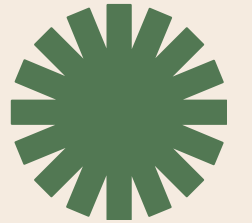
FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SDM DI PASAR INTERNASIONAL

1. Budaya : Mempengaruhi hukum, ekonomi, pendidikan, serta praktik SDM (kepemimpinan, motivasi, kompensasi).
2. Pendidikan : Menentukan keterampilan tenaga kerja.
3. Sistem Ekonomi : Mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja.
4. Sistem Politik-Hukum : Mengatur hak pekerja dan hubungan industrial.



TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN

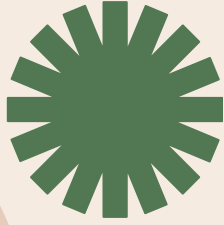
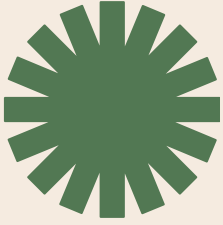
Setiap negara memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan tenaga kerja berbeda. Negara kaya lebih banyak berinvestasi dalam pendidikan, sementara negara lain menawarkan tenaga kerja terampil dengan upah rendah. Hal ini memengaruhi lokasi operasi perusahaan, seperti India yang jadi pusat pemrograman.



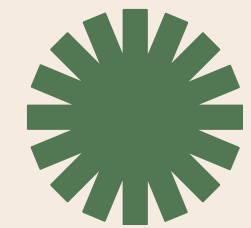
SISTEM EKONOMI

Sistem ekonomi memengaruhi SDM melalui regulasi, kompensasi, dan pendidikan. Sosialisme memberi pendidikan gratis, kapitalisme memberi imbalan lebih tinggi. Biaya tenaga kerja tinggi mendorong bisnis mencari lokasi lebih murah.

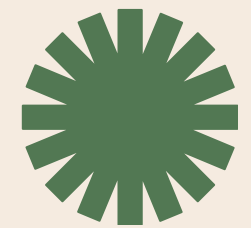
SISTEM POLITIK HUKUM



Hukum suatu negara memengaruhi manajemen SDM, seperti perekrutan dan kompensasi. Regulasi ketenagakerjaan mencerminkan budaya, seperti kuota etnis di Malaysia dan perlindungan pekerja di Eropa. Kebijakan tarif juga berdampak pada keputusan bisnis. Perusahaan global harus memahami hukum lokal dan sering mempekerjakan warga setempat untuk kepatuhan.



MASALAH YANG RELEVAN



1

Tingkat upah pasar lokal dan hukum ketenagakerjaan

2

Dimana menemukan fasilitas internasional

- Biaya dan ketersediaan pekerja yang berkualitas
- Rekrutmen keuangan dan operasional

3


Pihak ketiga mungkin terlibat

MEMILIH KARYAWAN DI PASAR TENAGA KERJA GLOBAL

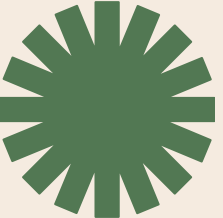
Pemilihan karyawan untuk penugasan di luar negeri harus mencerminkan kriteria yang dikaitkan dengan keberhasilan bekerja di luar negeri:


- Kompetensi di bidang keahlian karyawan.
- Kemampuan berkomunikasi secara verbal dan nonverbal di negara asing.
- Fleksibilitas, toleransi terhadap ambiguitas, dan kepekaan terhadap perbedaan budaya.
- Motivasi untuk berhasil dan menikmati tantangan.
- Kemauan untuk mempelajari budaya, bahasa, dan adat istiadat negara asing.
- Dukungan dari anggota keluarga

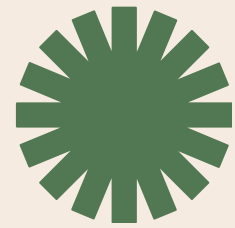




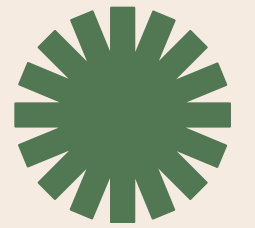
Dalam penelitian yang dilakukan beberapa tahun lalu, faktor yang paling kuat mempengaruhi apakah seorang karyawan menyelesaikan tugas di luar negeri adalah kenyamanan pasangan dan keluarga karyawan tersebut. Kepribadian juga mungkin penting. Penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang paling mungkin berhasil menyelesaikan tugas luar negeri mereka adalah mereka yang ekstrovert (suka bergaul), mudah setuju (kooperatif dan toleran), dan teliti (dapat diandalkan dan berorientasi pada prestasi).





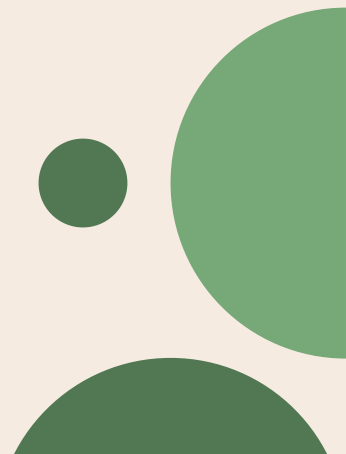
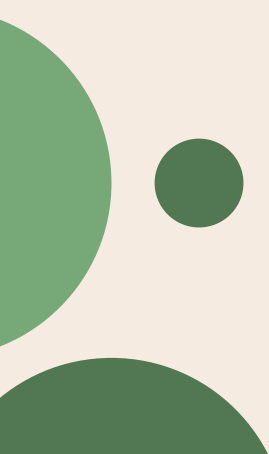


PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TENAGA KERJA GLOBAL



Dalam sebuah organisasi yang karyawannya berasal dari lebih dari satu negara, beberapa tantangan khusus muncul berkenaan dengan pelatihan dan pengembangan:

1. Program pelatihan dan pengembangan harus efektif untuk semua karyawan yang berpartisipasi, terlepas dari negara asal mereka.
2. Ketika organisasi mempekerjakan karyawan untuk bekerja di negara asing atau memindahkan mereka ke negara lain, pemberi kerja perlu memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara menangani tantangan yang terkait dengan bekerja di negara asing.



MANAJEMEN KINERJA LINTAS BATAS NEGARA

Prinsip manajemen kinerja bervariasi di setiap negara karena regulasi dan budaya lokal.

1

Evaluasi Kinerja: Setiap negara memiliki standar perilaku yang berbeda (contoh: Jepang – membungkuk, Ghana – kesetiaan).

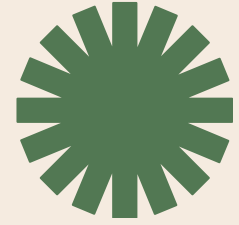
2

Umpan Balik: AS lebih langsung, Meksiko mendahulukan pujian, Thailand menghindari kritik negatif karena kepercayaan akan karma.

3

Kompensasi Global: Gaji CEO sangat bervariasi, dengan CEO AS memperoleh 4 kali rata-rata global dan 265 kali gaji rata-rata karyawan.

STRATEGI KOMPENSASI GLOBAL



1

Perbedaan Gaji di Setiap Negara:

Gaji di setiap negara berbeda, tergantung pada biaya hidup dan pasar tenaga kerja.

2

Dampak pada Perusahaan

Perusahaan harus menyesuaikan gaji dengan standar tiap negara agar tetap kompetitif.

3

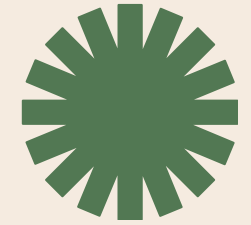
Faktor Budaya & Pajak

Setiap negara punya kebiasaan yang berbeda dalam memberikan kompensasi.

4

Insentif & Manfaat Tambahan

Selain gaji, perusahaan sering memberikan bonus, opsi saham, dan tunjangan.



HUBUNGAN PERBURUHAN INTERNASIONAL

Perusahaan global harus berinteraksi dengan serikat pekerja di berbagai negara yang memiliki hukum, sistem ekonomi, dan budaya kerja berbeda.

Tantangan :

- Perbedaan Hukum & Regulasi
Aturan tenaga kerja tiap negara berbeda.
- Sistem Negosiasi
AS langsung dengan serikat pekerja, sementara Jerman & Swedia melalui asosiasi pengusaha.
- Budaya & Gaya Negosiasi
Ada yang kooperatif, ada yang kompetitif.



MENGELOLA EKSPATRIAT

ekspatriat adalah karyawan yang di tugaskan oleh perusahaan untuk bekerja di luar negeri

Tantangan dalam mengelola ekspatriat

- Memilih orang yang tepat untuk tugas luar negeri
- Membantu mereka beradaptasi dengan budaya baru
- Memberikan pelatihan dan dukungan untuk sukses
- Menyediakan kompensasi yang sesuai


Strategi Efektif Mengelola Kinerja Ekspatriat

- Tetapkan Tujuan yang Jelas
 - Evaluasi Kinerja Secara Berkala
 - Komunikasi yang Efektif
 - Kolaborasi HR dan Manajer
 - Faktor Lokal yang Mempengaruhi Kinerja
-



KOMPENSASI EKSPATRIAT

1









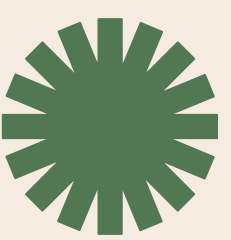
Tantangan:
Menyesuaikan gaji agar ekspatriat tetap memiliki standar hidup yang sama seperti di negara asal.

2

Pendekatan Balance Sheet:
Menyesuaikan daya beli di negara asal dengan negara tujuan.
Jika biaya hidup lebih tinggi di negara tujuan, perusahaan memberikan tunjangan tambahan.

3

Kompensasi Tambahan:
Insentif untuk ketidaknyamanan bekerja di luar negeri.
Tunjangan akomodasi, transportasi, dan pendidikan anak.



REPATRIASI EKSPATRIAT

Proses mempersiapkan ekspatriat kembali ke negara asal setelah tugas luar negeri

Strategi sukses repatriasi

1. Komunikasi:

Menjaga hubungan dengan ekspatriat selama bertugas.
Membantu mereka memahami perubahan di organisasi.

2. Validasi:

Memberikan apresiasi atas kontribusi selama di luar negeri.
Menyediakan rencana karier yang jelas setelah kembali.



KESIMPULAN

Dalam lingkungan bisnis global saat ini, perusahaan semakin sering memperluas operasinya ke pasar internasional, baik melalui ekspor, pendirian fasilitas produksi di luar negeri, maupun kemitraan strategis dengan perusahaan asing. Manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam konteks global menghadapi tantangan unik, termasuk perbedaan budaya, hukum ketenagakerjaan, dan struktur kompensasi di berbagai negara. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi HR yang fleksibel dan adaptif untuk mengelola tenaga kerja global secara efektif.

THANK
YOU