



Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Rezi Ardiansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail : resiardiansyah48@gmail.com

Arya Putra Pracandra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: aryaap18@gmail.com

Diajeng Putri Ambar Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail : ajengputri464@gmail.com

Sabrina Meisa Rahmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: sabrinameisa21@gmail.com

Muhammad Asrul Fajri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: arisuweek08@gmail.com

Dewi Nuraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: dewinuraini@uwks.ac.id

Alamat : Jl. Dukuh Kupang XXV No.54, Dukuh Kupang, Kec. Dukuhpakis, Surabaya, Jawa Timur
60225

Korespodensi email : resiardiansyah48@gmail.com

ABSTRACT

In the dynamic era of globalization, Human Resource Management (HRM) has become key to success for companies in the global market. Global HRM involves an approach that considers global factors such as culture, labor regulations, and market demands. Challenges include adapting to cultural diversity, varying labor regulations, and managing dispersed teams. However, global HRM also presents opportunities, including broader access to global talent. Through detailed analysis, this journal aims to provide valuable insights for HRM practitioners and company leaders in managing human resources in the globalization era. The research method used is qualitative and descriptive, with literature studies as the data source. The research results highlight the importance of global human resource management in achieving organizational goals in diverse global markets. Proposed solutions include flexibility, effective resource management, cultural awareness enhancement, and employee engagement. With the implementation of effective HRM policies, organizations can enhance their performance and achieve their business goals in the global business era

Keywords: *Global Human Resource Management, Corporate Performance*

ABSTRAK

Dalam era globalisasi yang dinamis, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi kunci dalam kesuksesan perusahaan di pasar global. MSDM global melibatkan pendekatan yang mempertimbangkan faktor-faktor global seperti budaya, regulasi ketenagakerjaan, dan tuntutan pasar. Tantangan yang dihadapi termasuk adaptasi terhadap keberagaman budaya, regulasi ketenagakerjaan yang bervariasi, dan manajemen tim yang tersebar. Namun, MSDM global juga membawa peluang, termasuk akses yang lebih luas terhadap talenta global.

Melalui analisis terperinci, jurnal ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi MSDM dan pemimpin perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia di era globalisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan deskriptif dengan studi literatur sebagai sumber data. Hasil penelitian menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia global dalam mencapai tujuan organisasi di pasar global yang beragam. Solusi yang disarankan meliputi fleksibilitas, pengelolaan sumber daya yang efektif, peningkatan kesadaran budaya, dan keterlibatan karyawan. Dengan penerapan kebijakan MSDM yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan bisnis mereka di era bisnis global.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia Global, Kinerja Perusahaan*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang berkembang pesat, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Perubahan teknologi yang cepat, globalisasi pasar, dan perkembangan ekonomi yang tidak terduga mempengaruhi cara perusahaan beroperasi, bersaing, dan berkembang. Dalam menghadapi tantangan ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah naik tingkat dari sekadar fungsi administratif menjadi pilar strategis yang kritis dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

MSDM global adalah pendekatan yang penting dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di pasar global. Ini tidak hanya melibatkan aspek-aspek tradisional MSDM, seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan, tetapi juga memperhitungkan faktor-faktor global yang mempengaruhi keputusan dan strategi MSDM. Dalam konteks ini, perusahaan diharapkan untuk memahami perbedaan budaya, aturan ketenagakerjaan, dan tuntutan pasar yang berbeda di berbagai negara tempat mereka beroperasi.

Tantangan-tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengimplementasikan MSDM global sangatlah beragam. Salah satunya adalah adaptasi terhadap keberagaman budaya di tempat kerja. Perbedaan budaya dapat memengaruhi pola komunikasi, kerja tim, dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan regulasi ketenagakerjaan yang bervariasi dari negara ke negara, yang dapat mempengaruhi kebijakan rekrutmen, upah, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Manajemen tim yang tersebar di berbagai lokasi geografis juga menjadi tantangan tersendiri dalam MSDM global, memerlukan koordinasi yang efektif dan teknologi yang memadai untuk memfasilitasi kolaborasi.

Meskipun tantangan-tantangan ini signifikan, MSDM global juga membawa berbagai peluang bagi perusahaan. Salah satu manfaat utamanya adalah akses yang lebih luas terhadap talenta global. Dengan mengambil pendekatan global dalam merekrut dan mempertahankan karyawan, perusahaan dapat menarik individu dengan beragam latar belakang dan keahlian yang berbeda, yang dapat menghasilkan inovasi dan pemikiran kreatif yang baru. Keberagaman

tim juga telah terbukti meningkatkan kinerja perusahaan dengan membawa perspektif yang berbeda dan mendorong pemecahan masalah yang lebih inovatif.

Dalam jurnal ini, bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang peran MSDM global dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan melakukan analisis yang cermat terhadap praktik-praktik terbaik, tantangan, dan dampak dari MSDM global, diharapkan jurnal ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi MSDM, pemimpin perusahaan, dan peneliti untuk memahami kompleksitas yang terlibat dalam mengelola sumber daya manusia di era globalisasi ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Antonius (2014) dalam penelitiannya yang berjudul "Sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis global kompetitif pada Ge Character Building Development Center, BINUS University menyatakan bahwa: Peran Human Resources Management menjadi sangat krusial harus mampu memainkan peran memaksimalkan produktivitas, kualitas kerja karyawan, dan menjamin akhirnya menghasilkan keuntungan melalui pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Andi Kusuma (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "Manajemen sumber daya manusia dalam konteks global: CROSS CULTURAL ANAGEMENT pada Pasca Sarjana Master of Sains Universitas Gadjah Mada menyebutkan bahwa: Manajemen sumber daya manusia terhadap perubahan lingkungan bisnis yang akan kita hadapi di masa yang akan datang. Walaupun harapan selalu mengarah kepada kesuksesan, tetapi angkatan kerja dan lingkungan kerja telah berubah secara radikal, sementara kebanyakan struktur kerja tidak berubah dengan cepat. Di dalam penulisan artikel ini, penulis mencoba mengajukan suatu visi mengenai hubungan kerja dengan fleksibilitas dan keinovativan, partnership, dan powersharing terhadap perubahan lingkungan bisnis serta tuntutan pekerjaan yang telah terjadi dewasa ini. Tujuannya adalah suatu lingkungan di mana semua anggota organisasi mempunyai sense of community dan sense of belonging.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif. Data penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini diperoleh melalui studi literatur dengan melihat berbagai artikel-atikel dan jurnal-jurnal ilmiah, serta berbagai penelitian terdahulu yang masih memiliki keterkaitan dengan isi dari penelitian ini. Data-data

penelitian yang berhasil dikumpulkan akan diolah, agar kemudian hasil dan kesimpulan yang diinginkan oleh peneliti dapat ditemukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Global

Manajemen Sumber Daya Manusia Global adalah penggunaan sumber daya internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia global adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Morgan mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia global sebagai pengaruh yang mempengaruhi diantara ketiga dimensi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia, tipe tipe karyawan, dan negara-negara operasi (Dowling, 1998)

Menurut Brewster 2005, Manajemen Sumber Daya Global adalah efektivitas Human Resource Management global yang tergantung pada kemampuan untuk menilai sejauh mana perusahaan harus menerapkan praktek-praktek serupa di seluruh dunia (konvergensi) atau menyesuaikannya sesuai kondisi lokal (divergence). Dilema yang dihadapi semua perusahaan multinasional adalah bahwa untuk mencapai keseimbangan antara konsistensi internasional dan otonomi daerah. Mereka harus memutuskan sejauh mana kebijakan sumber daya manusia mereka harus baik 'bertemu' di seluruh dunia untuk menjadi dasarnya sama di setiap lokasi, atau 'menyimpang' dibedakan dalam menanggapi kebutuhan lokal.

Salah satu teori pada Manajemen Sumber Daya Manusia Global adalah Teori Motivasi oleh Frederick Herzberg yang memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Teori ini membagi faktor-faktor motivasi ke dalam dua kategori, yaitu faktor higiene dan faktor motivator. Faktor higiene mencakup faktor-faktor eksternal seperti gaji, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan. Sementara itu, faktor motivator mencakup faktor-faktor internal seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Perusahaan harus memastikan bahwa faktor-faktor motivasi terpenuhi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) di tingkat global menghadapi sejumlah tantangan yang kompleks karena adanya variasi politik, sosial, hukum, dan budaya antar negara. Manajer harus dapat menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan konteks lokal

di mana mereka beroperasi. Untuk mengatasi tantangan ini, manajer mengandalkan konsep dan teknik MSDM internasional, yang mencakup mengelola karyawan di perusahaan global, mengelola karyawan ekspatriat, dan membandingkan praktik MSDM antar negara.

Beberapa faktor yang memengaruhi perbedaan dalam konsep MSDM antar negara meliputi

a. Budaya

Menangani variasi budaya di tiap negara merupakan ujian bagi manajer dalam mengelola tenaga kerja yang ada. Mereka harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara karyawan dan budaya lokal di tempat kerja mereka.

b. Pendidikan

Perbedaan dalam tingkat pendidikan antara berbagai negara juga memiliki dampak pada manajemen sumber daya manusia lintas negara. Pendekatan manajemen sumber daya manusia di negara maju akan berbeda dengan yang ada di negara berkembang, karena kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Karena itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia dapat bervariasi antar negara karena adanya perbedaan dalam tingkat pendidikan di antara mereka.

c. Sistem ekonomi

Perbedaan dalam sistem ekonomi di tiap negara juga memberikan dampak pada manajemen sumber daya manusia. Sistem ekonomi negara tempat perusahaan beroperasi turut memengaruhi pendekatan manajemen sumber daya manusia. Misalnya, manajemen sumber daya manusia di negara dengan sistem ekonomi liberal akan berbeda dengan yang ada di negara yang menganut sistem ekonomi terpusat. Karena itu, manajemen sumber daya manusia harus mampu menyesuaikan diri dengan sistem ekonomi negara tempat operasinya.

d. Sistem politik

Sistem politik yang diterapkan oleh suatu negara memiliki dampak pada pembuatan dan implementasi manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus mampu menyesuaikan diri dengan sistem politik yang berlaku di negara tempat operasinya.

Tingkat pendidikan juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia dan praktik MSDM. Selain itu, perbedaan dalam sistem ekonomi dan politik antar negara juga mempengaruhi bagaimana MSDM dijalankan, dengan sistem ekonomi liberal atau terpusat dan sistem politik yang beragam memerlukan

pendekatan yang berbeda dalam manajemen sumber daya manusia.

Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menghadapi berbagai tantangan ini, maka terdapat adanya upaya yang perlu dilaksanakan. Melalui upaya-upaya ini, maka diharapkan berbagai hambatan dan tantangan tersebut dapat terselesaikan, atau setidaknya berkurang, sehingga kemudian tidak lagi mengganggu proses pengimplementasian kebijakan manajemen sumber daya manusia. Adapun beberapa solusi tersebut antara lain adalah sebagaimana berikut:

- a. **Fleksibilitas dan adaptasi:** Organisasi harus bersedia beradaptasi dengan cepat dengan perubahan lingkungan bisnis global dan memiliki fleksibilitas untuk mengubah kebijakan manajemen SDM mereka sesuai dengan kebutuhan dan perubahan pasar.
- b. **Pengelolaan sumber daya yang efektif:** Organisasi dapat mempertimbangkan penggunaan teknologi dan otomatisasi untuk meminimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan manajemen SDM yang efektif. Selain itu, organisasi dapat mengelola anggaran mereka dengan lebih efektif dengan memprioritaskan sumber daya untuk implementasi kebijakan yang paling penting.
- c. **Peningkatan kesadaran budaya dan pelatihan:** Organisasi dapat meningkatkan kesadaran budaya dan nilai-nilai yang berbeda dengan melakukan pelatihan dan komunikasi yang lebih baik kepada karyawan mereka. Selain itu, organisasi dapat memperhatikan aspek kebudayaan dalam kebijakan manajemen SDM mereka untuk mengakomodasi perbedaan budaya yang ada.
- d. **Keterlibatan karyawan:** Keterlibatan karyawan adalah faktor penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan manajemen SDM yang efektif. Organisasi dapat mengembangkan program keterlibatan karyawan yang kreatif dan inovatif untuk meningkatkan keterlibatan dan dukungan karyawan terhadap kebijakan yang diterapkan.

KESIMPULAN

1. Manajemen sumber global/internasional daya adalah manusia penggunaan sumber daya manusia internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar perusahaan multinasional tetap dapat berjalan dan beroperasi maksimal di negara yang berbeda-beda dengan memanajemen sumber daya manusia yang

ada sehingga sumber daya manusia yang dipekerjakan dapat tetap bekerja dengan maksimal karena mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka.

2. Kebijakan manajemen SDM yang efektif dapat menghadirkan tantangan, terutama dalam hal keterbatasan sumber daya, perbedaan budaya dan nilai-nilai, dan masalah fleksibilitas dan adaptasi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi dapat mengembangkan solusi yang kreatif dan inovatif, seperti mempertimbangkan penggunaan teknologi dan otomatisasi, meningkatkan kesadaran budaya dan pelatihan, mengelola sumber daya mereka dengan lebih efektif, dan mengembangkan program keterlibatan karyawan yang efektif.
3. Penerapan kebijakan manajemen SDM yang efektif dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan bisnis mereka di era bisnis global yang unik. Dengan menghadapi tantangan dan mengembangkan solusi yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Banker, D. V., & Bhal, K. T. (2020). Creating world class universities: Roles and responsibilities for academic leaders in India. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(3), 570-590.
- Hassani, E., Gelard, P., Sharifzadeh, F., & Azad, N. (2022). The Impact of Learning Organizations on Employee Performance with an Emphasis on Network Communication Approach. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 23.
- Andi Kusuma, Manajemen SDM dalam Konteks Glogal: Cross-Cultural Management ISSN: 0853-7665 18 EDISI KHUSUS JSB ON HUMAN RESOURCES, 2005
- Safri, Hayanuddin. (2019). Manajemen Sumber Daya Global Terhadap Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003. *Informatika : Jurnal AMIK Labuhan Batu* 7(1),1-16
- Brewster, C. (2004). European perspectives of human resource management, *Human Resource Management, Review*, 14 (4), pp 365-82 Collings, dkk. (2009). Global staffing: a review and thematic research agenda, *International Journal of Human Resource Management*, 20 (6), pp 1253 72
- Anshori, M. Y. (2022). Threecle Model: Penerapan Kepemimpinan di Primebiz Hotel Surabaya. *Accounting and Management Journal*, 6(2), 54-62.
- Kurnianingsih, F., Mahadiansar, M., & Setiawan, R. (2020). Implementation processes of social protection policy in Indonesia: study of prakerja card program. *Journal of Governance and Public Policy*, 7(3), 247-259.