□ YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ) □
ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 3, Desember 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/user/register?source=

Pengaruh Globalisasi, Budaya, Ekonomi dan Teknologi dalam MSDM Internasional di Negara Berkembang

Nurul Ismayanti[(1)]
Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
nurulismaynti07@gmail.com

Cantika Dwi Salma[(2)]
Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
dwisalma1805@gmail.com

Fanna Oha Damanik[(3)]
Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
fannadamanik217@gmail.com

Khairunisa Saragih[(4)]
Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
khairunisasrgh@gmail.com

Nurul Purnaning Tias[(5)]
Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
nurulpurnaningtias0509@gmail.com

Wilchan Robain[(6)]
Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
wilchan_robain@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This study investigates how globalization, culture, economy, and technology affect international human resource management (HRM) in developing countries. Using secondary data, this study found that globalization encourages the adoption of contemporary HRM methods, but also faces the challenge of adapting local cultures. The research found that economic factors and technological advances influence the flexibility and adaptation of HRM strategies. The findings help practitioners and academics understand the dynamics of international HRM in developing countries.

Keywords*: globalization; culture; economy; technology; international HRM; developing countries.*

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki bagaimana globalisasi, budaya, ekonomi, dan teknologi mempengaruhi manajemen sumber daya manusia internasional (MSDM) di negara berkembang. Dengan menggunakan data sekunder, penelitian ini menemukan bahwa globalisasi mendorong adopsi metode MSDM kontemporer, tetapi juga menghadapi tantangan untuk menyesuaikan budaya lokal. Penelitian ini menemukan bahwa faktor ekonomi dan kemajuan teknologi mempengaruhi fleksibilitas dan adaptasi strategi MSDM. Penemuan ini membantu praktisi dan akademisi memahami dinamika MSDM internasional di negara berkembang.

Kata kunci: globalisasi; budaya; ekonomi; teknologi; MSDM internasional; negara berkembang.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 3, Desember 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/user/register?source=

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia negara berkembang telah sangat dipengaruhi oleh globalisasi. Bisnis multinasional dapat mengubah struktur organisasi mereka, mengadopsi praktik SDM yang lebih efisien, dan mengakses pasar global berkat kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, globalisasi mendorong mobilitas tenaga kerja, yang memungkinkan pekerja dari berbagai negara untuk bekerja dan berkembang di lingkungan kerja global. Selain itu, budaya sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di seluruh dunia karena perbedaan budaya dapat memengaruhi cara sebuah organisasi mengelola karyawannya, membangun tim, dan mengatasi konflik.(1)

Sebaliknya, pertumbuhan ekonomi di seluruh dunia berdampak pada perilaku pasar tenaga kerja di negara berkembang. Perusahaan di negara berkembang harus beradaptasi dengan perubahan ini jika mereka ingin tetap kompetitif dan berhasil di pasar global, mengingat persaingan global mengharuskan mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan produktivitas. Teknologi menjadi alat penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat proses bisnis. Oleh karena itu, globalisasi, budaya, ekonomi, dan teknologi sangat berkorelasi satu sama lain dan berdampak pada manajemen sumber daya manusia internasional di negara berkembang.(2)

METODE

Penelitian ini memanfaatkan data sekunder dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis pengaruh globalisasi, budaya, ekonomi, dan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia internasional (MSDM) di negara berkembang. Data sekunder yang digunakan berasal dari berbagai sumber, termasuk artikel ilmiah, buku, laporan organisasi internasional, dan data statistik, yang dikumpulkan melalui studi pustaka untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai topik penelitian

HASIL

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa globalisasi, budaya, ekonomi, dan teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia internasional di negara berkembang. Globalisasi mempercepat aliran informasi dan teknologi, memungkinkan perusahaan untuk mengadopsi praktik-praktik SDM yang lebih efisien dan modern. Budaya lokal mempengaruhi cara perusahaan mengelola karyawan dan membangun tim, sementara perkembangan ekonomi mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Teknologi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan inovasi. Dengan mengintegrasikan faktor-faktor ini, perusahaan di negara berkembang dapat meningkatkan kinerja dan mencapai keberhasilan di pasar global.

PEMBAHASAN

A. Gobalisasi

Dunia bisnis dan organisasi telah mengalami banyak perubahan selama era globalisasi, yang menimbulkan tantangan yang rumit bagi pengelolaan sumber daya manusia. Globalisasi juga memperluas batas geografis dan memberi bisnis peluang baru untuk beroperasi di pasar global yang semakin terintegrasi. Namun, di balik peluang tersebut, sumber daya manusia menghadapi banyak masalah dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis. Selain itu, globalisasi telah menghasilkan tempat kerja yang lebih multikultural. Untuk mengelola keragaman budaya dan bahasa di tempat kerja, karyawan harus belajar berkomunikasi dan bekerja sama dalam lingkungan multicultural. (3)

Banyak perusahaan sekarang beroperasi di seluruh dunia di era modern seperti sekarang ini. Untuk tetap kompetitif di era bisnis global kontemporer, proses seperti produksi, distribusi,

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 3, Desember 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/user/register?source=

penjualan, dan lainnya dirancang dengan baik. Organisasi dan anggota mereka dipengaruhi oleh perkembangan internasional, baik secara langsung maupun tidak langsung. (1)

Globalisasi memiliki pengaruh besar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (MSDM Internasional), terutama di negara berkembang dikutip dari (4), globalisasi telah mendorong perusahaan untuk memperluas operasi mereka ke pasar internasional. Hal ini menciptakan kebutuhan untuk mengelola tenaga kerja yang beragam dari berbagai latar belakang budaya. Manajer SDM internasional harus memahami perbedaan budaya dan menyesuaikan praktik-praktik manajemen mereka untuk memastikan integrasi yang efektif dan pengelolaan karyawan di berbagai negara. Globalisasi membawa tantangan dan peluang dalam konteks negara berkembang. Di satu sisi, globalisasi dapat menyebabkan persaingan yang lebih ketat dan tekanan untuk memenuhi standar internasional, tetapi bisnis dapat memanfaatkan tenaga kerja yang lebih murah dan sumber daya alam yang melimpah untuk meningkatkan efisiensi operasional mereka. Untuk tetap kompetitif, perusahaan harus terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan di seluruh dunia.

B. Budaya

Dalam konteks MSDM internasional, "Budaya" adalah istilah yang mengacu pada cara pekerja yang berasal dari berbagai budaya berperilaku dan berperilaku. Bukan hanya budaya yang memengaruhi cara orang berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain, tetapi juga bagaimana organisasi berjalan, mengambil keputusan, dan memecahkan masalah. SDM internasional sangat dipengaruhi oleh budaya, terutama di negara berkembang. Mengatasi perbedaan budaya dengan baik adalah penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Untuk mengatasi tantangan budaya, perusahaan harus membuat rencana yang mempertimbangkan prinsip-prinsip budaya lokal, meningkatkan komunikasi antarbudaya, dan membangun kepemimpinan lokal yang kuat.(Aldi Wahyu Pradana & Perkasa, 2024).(5)

Negara berkembang sering menghadapi tantangan budaya yang unik dalam mengelola sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa tantangan utama (Budaya et al., 2004)(6):

a. Konflik Budaya: Perbedaan budaya antara negara asal perusahaan dan negara tuan rumah dapat menyebabkan konflik budaya. Misalnya, nilai-nilai individuistik di negara barat mungkin bertentangan dengan nilai-nilai kolektivistik di negara berkembang.
b. Komunikasi Antarbudaya: Kesalahpahaman dalam komunikasi sering terjadi karena perbedaan bahasa dan norma komunikasi. Hal ini dapat menghambat kerjasama dan koordinasi antar karyawan.
c. Adaptasi Karyawan: Karyawan yang bekerja di lingkungan budaya baru mungkin menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan norma dan praktik kerja yang berbeda. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka.

1. Strategi Mengatasi Tantangan Budaya

Untuk mengatasi tantangan budaya dalam MSDM internasional, perusahaan dapat mengembangkan strategi-strategi berikut:

a. Pendidikan Budaya: Memberikan pelatihan tentang budaya dan etika kerja kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan toleransi budaya. Program orientasi budaya dapat membantu karyawan asing memahami norma dan nilai-nilai lokal.
b. Komunikasi Efektif: Mendorong komunikasi terbuka dan transparan antar karyawan dari berbagai latar belakang budaya. Menggunakan bahasa yang jelas dan menghindari jargon atau istilah yang mungkin tidak dimengerti oleh semua karyawan.
c. Pengembangan Kepemimpinan Lokal: Mendorong karyawan lokal untuk mengambil peran kepemimpinan dalam mengelola karyawan di negara tuan rumah. Ini dapat membantu mengurangi konflik budaya dan meningkatkan efisiensi operasional.

d. Fleksibilitas dan Adaptasi: Menyesuaikan kebijakan dan praktik MSDM dengan konteks budaya lokal. Perusahaan harus bersedia mengubah pendekatan mereka untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi karyawan di negara berkembang.

2. Dampak Budaya pada Kinerja Organisasi
   1) Budaya yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif. Sebaliknya, ketidakmampuan mengelola budaya dengan baik dapat menyebabkan:
      a. Konflik Antar Karyawan: Perbedaan budaya yang tidak diatasi dengan baik dapat menyebabkan ketegangan dan konflik antar karyawan, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas dan kerjasama tim.
      b. Penurunan Kepuasan Kerja: Karyawan yang tidak merasa dihargai atau dipahami dalam konteks budaya mereka mungkin mengalami penurunan kepuasan kerja dan motivasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.
      c. Tinggi Tingkat Turnover: Ketidakmampuan untuk mengelola perbedaan budaya dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan memilih untuk meninggalkan perusahaan, yang meningkatkan tingkat turnover dan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.
      d. Kerugian Finansial: Konflik budaya dan kesalahpahaman komunikasi dapat menyebabkan kesalahan operasional dan keputusan bisnis yang buruk, yang pada akhirnya berdampak negatif pada profitabilitas perusahaan.

C. Ekonomi

Manajemen sumber daya manusia internasional di negara berkembang sangat dipengaruhi oleh ekonomi. Perkembangan ekonomi di negara-negara ini memberi perusahaan multinasional baik peluang maupun tantangan dalam hal perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Di satu sisi, pertumbuhan ekonomi yang cepat dapat menyebabkan permintaan tenaga kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan persaingan bisnis. Namun, perusahaan harus fleksibel dan siap untuk beradaptasi karena anggaran dan stabilitas pekerjaan sering dipengaruhi oleh perubahan ekonomi dan ketidakstabilan politik.

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 (Ardiansyah et al., 2024)[7].

Adapun beberapa pengaruh ekonomi terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM) internasional di negara berkembang di antaranya yaitu (Mochammad & Romli, n.d.)[8]:

1. Pertumbuhan Ekonomi : Pertumbuhan ekonomi yang stabil dan efektif dapat meningkatkan investasi dalam sumber daya manusia (SDM), seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan.
2. Investasi dalam Pendidikan: Negara ini terus menghadapi tantangan untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi. Baik investasi pendidikan maupun investasi yang tepat dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperlambat pertumbuhan ekonomi.
3. Pengangguran: Tingkat pengangguran yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan sumber daya manusia, yang membuat bisnis sulit menemukan tenaga kerja yang tepat.
4. Peraturan dan Kebijakan: Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dicapai melalui kebijakan ekonomi yang mendukung investasi dalam sumber daya manusia, seperti insentif pajak untuk pelatihan.
5. Faktor Globalisasi: Pertumbuhan ekonomi global menyebabkan persaingan yang lebih besar untuk tenaga kerja berkualitas tinggi, yang memerlukan adaptasi terhadap standar di seluruh

dunia. Pengaruh ekonomi ini sangat penting untuk menentukan bagaimana negara berkembang mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

D. Teknologi

Indonesia adalah negara berkembang dengan latar belakang teknologi yang beragam dan kompleks. Teknologi di Indonesia memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menghasilkan produk yang unggul. Dalam kehidupan sehari-hari, teknologi memberikan pengaruh besar terhadap masyarakat, termasuk dalam mengubah gaya hidup. Perkembangan teknologi yang pesat, khususnya di bidang informasi dan komunikasi seperti telepon genggam, telah membantu masyarakat saling terhubung dan memahami satu sama lain. Dengan demikian, ponsel menjadi alat penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, jika teknologi informasi dan komunikasi disalahgunakan, hal ini dapat berdampak buruk pada kualitas sumber daya manusia. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman terhadap teknologi menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia.

1. Penggunaan Teknologi Dalam Perekrutan dan Seleksi Karyawan [9]

Perekrutan adalah proses menarik, menyaring, dan memilih kandidat yang memenuhi persyaratan pekerjaan. Dalam dunia industri, semua perusahaan dapat mengambil manfaat dari adaptasi terhadap ketidakpastian atau dengan mempertahankan perekrut profesional serta menggunakan jasa alih daya kepada badan usaha yang berwenang. Saat ini, berbagai teknologi populer dalam dunia perekrutan meliputi:

a. *Applicant Tracking System* (ATS) atau Sistem Pelacakan Aplikasi
b. *Crowdsourced Recruitment* atau Rekrutmen Orang Dalam
c. *Online Assessment* atau Penilaian Online
d. *Virtual Assessment Center* atau Pusat Penilaian Virtual
e. *Automated Video Interview* atau Wawancara Video Otomatis
f. *Social Recruitment* atau Rekrutmen melalui Media Sosial.

2. Penggunaan *Internet of Things* Dalam MSDM

Perkembangan teknologi tidak hanya mempermudah pekerjaan, tetapi juga dapat mengurangi keterlibatan manusia dalam aktivitas sehari-hari. Berikut adalah beberapa contoh penerapan IoT dalam manajemen sumber daya manusia :

a. Memantau Kesehatan Karyawan

Dalam situasi kesehatan yang krusial, HR dapat memanfaatkan IoT untuk memantau kondisi kesehatan karyawan secara real-time. Teknologi ini dapat digunakan untuk memantau suhu tubuh, detak jantung, dan indikator kesehatan lainnya, sehingga membantu HR mengelola kesehatan karyawan serta mengurangi risiko penyebaran penyakit.

b. Manajemen Aset

IoT juga dapat dimanfaatkan untuk memantau dan mengelola aset perusahaan. HR dapat menggunakan teknologi ini untuk memantau perangkat, mesin, atau kendaraan yang digunakan karyawan selama bekerja.

3. Tantangan Dalam Implementasi Teknologi Di Manajemen SDM

a. Proses Rekrutemen Talenta Berbakat

Perekrutan karyawan merupakan tanggung jawab penting bagi departemen SDM. Hal ini mencakup penempatan pegawai baru yang menggantikan tenaga kerja lama yang telah memasuki masa pensiun.

b. Keamanan Data Perusahaan

Divisi SDM menyimpan informasi penting perusahaan, termasuk data pribadi yang bersifat sensitif. Akses terhadap informasi ini harus dibatasi hanya pada pihak tertentu untuk menjaga kerahasiaannya.

c. Sistem Penilaian Kuantitatif

SDM perlu memiliki sistem yang terstruktur untuk membantu organisasi mencapai tujuan bisnis. Struktur pengetahuan ini bertujuan untuk memberikan panduan yang jelas bagi pengambilan keputusan strategis.

4. Teknologi di Tempat Kerja
   a. Meningkatkan Komunikasi
      banyak perusahaan memanfaatkan teknologi komunikasi korporat untuk mengubah cara karyawan berinteraksi dan berkomunikasi di lingkungan kerja.
   b. Mendorong Inovasi dan Kreativitas
      Teknologi bisnis memungkinkan karyawan untuk menghasilkan ide-ide inovatif yang dapat mendukung pertumbuhan dan pengembangan Perusahaan
   c. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Lebih Efektif
      Penggunaan teknologi di tempat kerja membantu manajer SDM mengubah cara mereka menjalankan tugas, termasuk memperbaiki proses seleksi, rekrutmen, dan perekrutan karyawan baru. Banyak profesional SDM juga memanfaatkan internet untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan.
5. Dampak Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM
   Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya. Namun, tidak semua kemajuan yang telah dicapai tersebut membawa dampak positif. Diantara kemajuan yang telah dicapai tersebut ternyata dapat membawa dampak negatif bagi manusia antara lain:
   a. Menvebabkan pengangguran, bagi tenaga keria vang tidak mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan, teknologi yang tidak/kurang tepat bagi kondisi masyarakatnya tidak menambahkan lapangan pekerjaan, tetapi justru sebaliknya, dapat mempersempit lapangan pekerjaan.
   b. Teknologi dapat menurunkan moral SDM, Kemerosotan moral di kalangan warga masyarakat, khususnya di kalangan para remaja dan pelajar. kenakalan dan tindak menyimpang di kalangan remaja dan pelajar semakin meningkat dalam berbagai bentuknya, seperti perkelahian, corat-coret, pelanggaran lalu lintas sampai tindak kejahatan.
   c. Individualisme adalah keyakinan bahwa hubungan sosial yang paling penting adalah individunya dan bahwa setiap interaksi dalam masyarakat harus dilakukan untuk kepentingan individu atau dengan egosentris karena teknologi dapat mengubah pola interaksi.
6. Strategi Mengatasi Tantangan Dalam Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen SDM
   a. Mengasah Keterampilan Teknis (*Hard Skill*)
      Hard skill adalah keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan formal, latihan, dan repetisi yang terus-menerus. Keterampilan ini dapat menjadi faktor penentu kesuksesan Anda dalam menghadapi persaingan ekonomi digital global.
   b. Meningkatkan Keterampilan Sosial (*Soft Skill*)
      Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan pekerjaan Anda. Keterampilan ini terbentuk dari pola pikir dan kebiasaan yang dibangun selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, penting untuk mulai mengembangkannya sejak dini.
   c. Menguasai Bahasa Asing
      Menguasai bahasa asing, seperti bahasa Inggris, Mandarin, atau Jepang, merupakan langkah awal untuk bisa bersaing di era digital. Kita tidak dapat lagi hanya mengandalkan bahasa lokal, sehingga pengembangan keterampilan bahasa menjadi hal yang penting dalam dunia digital.
   d. Mencari Pengalaman

Menguasai teori yang dipelajari di sekolah memang penting, namun tanpa latihan dan pengalaman, pengetahuan tersebut tidak akan memberi manfaat yang nyata. Saat ini, mudah untuk terlibat dalam ekonomi digital, karena banyak platform yang menyediakan kesempatan untuk itu.(9)

E. MSDM Internasional

MSDM Internasional adalah sistem resmi yang mencakup strategi dan kebijakan untuk proses memperoleh, mengalokasikan, mempertahankan, dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam perusahaan yang beroperasi di seluruh dunia yang kompleks. Ini memperhatikan perbedaan budaya, hubungan kerja, politik, ekonomi, hukum, dan kebijakan ketenagakerjaan di antara negara-negara (10)

Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (MSDM Internasional) di negara berkembang menghadapi tantangan dan dinamika yang unik. Perusahaan multinasional yang beroperasi di negara-negara ini harus menavigasi lingkungan yang sering kali beragam secara budaya, ekonomi, dan politik. MSDM internasional di negara berkembang mencakup menyesuaikan strategi dan praktik manajemen dengan keadaan lokal, termasuk merekrut tenaga kerja lokal dengan latar belakang dan keterampilan yang berbeda dari standar internasional. Perusahaan juga harus menyesuaikan kompensasi dan keuntungan sesuai dengan standar hidup dan inflasi di negara tersebut.

F. Negara Berkembang

Untuk menjadi bagian dari pasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) internasional, negara berkembang harus memahami kondisi ekonomi, sosial, dan politik yang berbeda dari negara tersebut. Indonesia dan negara berkembang lainnya biasanya menghadapi masalah terkait kualitas pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, infrastruktur yang kurang memadai, dan kebijakan ketenagakerjaan yang perlu diperbaiki terus menerus. Untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar global, investasi dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja menjadi sangat penting. Negara-negara berkembang juga sering berusaha menarik investasi asing untuk meningkatkan lapangan kerja dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Mengingat banyaknya investasi dan kerjasama dari perusahaan multinasional, negara berkembang harus mampu mengelola keragaman budaya di tempat kerja dalam konteks MSDM internasional. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, orang harus memahami perbedaan budaya, berkomunikasi lintas budaya, dan menerapkan praktik MSDM yang inklusif. Negara-negara berkembang juga harus mengadopsi teknologi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Ini juga akan memberikan pekerja kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan jarak jauh dan platform digital.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia di negara berkembang dipengaruhi oleh globalisasi. Untuk tetap kompetitif di pasar global, bisnis harus mengubah strategi sumber daya manusia mereka karena globalisasi, yang memungkinkan aliran modal, teknologi, dan informasi yang lebih cepat. Dalam situasi di mana perbedaan budaya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, budaya memainkan peran penting dalam mengatur interaksi dan manajemen karyawan.

Selain itu, kebijakan kompensasi, mobilitas tenaga kerja, dan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dipengaruhi oleh faktor ekonomi. Di sisi lain, adopsi sistem manajemen yang lebih efisien dan inovatif telah dimungkinkan oleh kemajuan teknologi. Perusahaan multinasional dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing di negara berkembang dengan menggabungkan komponen-komponen ini. Namun, mereka harus menghadapi masalah seperti perubahan regulasi lokal dan stabilitas ekonomi yang tidak stabil. Secara keseluruhan, globalisasi, budaya, ekonomi, dan

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 3, Desember 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/user/register?source=

teknologi membentuk lanskap manajemen sumber daya manusia internasional di negara berkembang, yang membawa peluang dan hambatan yang harus diatasi secara strategis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aldi Wahyu Pradana, & Perkasa. (2024). MANAJEMEN SDM INTERNASIONAL: MENGELOLA KEKUATAN TENAGA KERJA GLOBAL DENGAN KNOWLEDGE MANAGEMENT. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 4(2), 97–105. https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.253 (5)
2. Anas. (2022). SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA di ERA GLOBALISASI. 3, 2776–6209.(4)
3. Ardiansyah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Wijaya Kusuma Surabaya, Putra Pracandra Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Putri Ambar Sari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Meisa Rahmawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Asrul Fajri Fakultas Ekonomi dan Bisnis, M., Nuraini Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Dukuh Kupang XXV, Kupang, Dukuhpakis, & Timur. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. 2(3), (7) ſ42–48. https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2
4. Budaya, Manusia, Rosidah : (2004). DI MENSI BUDAYA DALAM PENI NGKATAN SUMBER DAYA MANUSI A MELALUI I MPLEMENTASI TOTAL QUALI TY. (6)
5. Justine, & Sirait. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Global: Trend dan Tantangan Masa Depan. www.mitrawacanamedia.com (2)
6. Marbun. (2023). TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30181.17122. (3)
7. Mochammad & Romli (n.d.). Sumber Daya Manusia Berdimensi Global (Mochammad Edwar Romli) Sumber Daya Manusia Berdimensi Global. (8)
8. Nyoman Suli Asmara Yanti, Puji Lestari, Prasetya., Purnama Ratu, Irawan, Murti, Isma Anggraini, Subandi, Puspitasari, Indiyati, Made Satya Utami., Miftah, Manggabarani, & Chrisyanti Dewi, I. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL. www.freepik.com (1)
9. Pasaribu, & Simarmata. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Global (1093). https://www.researchgate.net/publication/372888107 (10)
10. Sudiantini, Naiwasha., Izzati, Ayunia, Putri, & Rindiani. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce, 2(2), 262–269.(9)