

Permasalahan Budaya Dan Penyediaan Tenaga Kerja Dalam Proyek Internasional Joint Venture

Luh Ewik Linda Sari^{a,1*}

^a Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk menjabarkan bagaimana budaya menjadi salah satu masalah dalam proyek pembangunan infrastruktur dalam Internasional Joint Venture. Salah satu alasan mengapa budaya menimbulkan masalah dalam perusahaan IJV karena perbedaan budaya antara mitra memiliki pengaruh kerugian yang cukup besar terhadap perusahaan yang tercermin dari hubungan kerja, dan dalam penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja. Pada Proyek IJV tenaga kerja domestic dan tenaga kerja asing memiliki latar belakang pola pikir yang berbeda yang harus bekerja sama di dalam aliansi yang baru untuk mencapai tujuan proyek. Penyiapan dan pengelolaan tenaga kerja dalam International Joint Venture dengan latar belakang pola pikir dan budaya yang berbeda pula tentu akan membawa dampak yang sangat besar dalam keberhasilan dalam suatu proyek.

Kata kunci : *International Joint Venture* , budaya, tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Tidak semua kegiatan usaha bisa dilakukan sendiri, karena berbagai alasan, baik alasan teknis produksi, alasan penguasaan maupun semata-mata masalah keuangan. Maka beberapa orang atau beberapa pihak bersama-sama dalam mendirikan suatu perusahaan, baik dengan pihak-pihak dalam satu negara bahkan lintas negara. Pada era globalisasi seperti sekarang, sudah biasa melihat perusahaan patungan dengan pemegang saham yang berasal dari banyak negara. Dalam proses menjalankan proyek infrastruktur berskala besar memang sangat diperlukannya keahlian tinggi, peralatan, sumber daya manusia yang berkualitas serta biaya tinggi di Indonesia sering dilakukan oleh kontraktor dari dalam maupun dari luar yang disebut dengan International Joint Operation. kontribusi sumber daya pada Joint Operation dari

perusahaan yang bergabung antara lain mengkombinasikan sumber daya ekonomi, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dari masing-masing perusahaan. Menurut Andrew et al dengan terbentuknya International Joint Operation dari dua perusahaan atau lebih diharapkan mampu memfasilitasi kombinasi sumber ekonomi, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pada proyek. Melalui dengan adanya kerja sama diharapkan terlahir kinerja yang lebih baik karena kompetensi dan sumber daya perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi dapat dikombinasikan dan saling melengkapi.

Tidak hanya memberikan keuntungan, International Joint Venture juga mengandung ketidak pastian dan resiko yang berbeda jika dibandingkan dengan Joint Venture Domestik. Pada Joint Venture dibidang konstruksi banyak kasus sering

SEMINAR NASIONAL I HUKUM DAN KEWARGANEGARAAN

Singaraja, 5 Oktober 2019

menghadapi masalah karena lingkungan konstruksi yang sangat kompleks dan dinamis, mereka dibentuk untuk mengerjakan proyek berskala besar. Proyek konstruksi internasional mengandung ketidak pastian tinggi karena melibatkan partisipan dengan latar belakang budaya, politik, ekonomi yang berbeda.

Untuk proyek-proyek konstruksi dinegara berkembang sangat berbeda dengan di negara maju. Perbedaan utamanya terletak pada faktor social-budaya. Menurut Ozorhon perbedaan budaya disebabkan masing-masing pihak akan membawa budaya masing-masing perusahaan dan hal demikian yang mneyulitkan serta menimbulkan konflik bagi pihak-pihak yang bermitra. Perbedaan nilai-nilai budaya ini pada hakikatnya akan menyulitkan International Join Operation pihak yang bermitra untuk menyepakati tujuan bersama, pemecahan masalah dan resolusi konflik dibandingkan dengan mereka yang datang dari negara yang sama. Mengenai budaya tidak ada definisi tunggal yang bmenerangkan istilah “budaya” sepenuhnya. Hal ini telah disebut sebagai satu set yaitu berbagai pengalaman, pemahaman, makna disesama organisasi, anggota, kelompok, komunitas atau bangsa. Konsep ini dari International Join Venture dan hubungan antara mita perusahaan masih tidak dipahami. Hal ini sebagian besar berasal dari kompleksitas yang melekat pada International Joint Venture dengan melibatkan campuran budayayang berbeda. Menurut swierzak, budaya merupakan sumber banyak konflik dan memberikan kontribusi besar pada banyak kegagalan Joint Venture. Perbedaan antara kontraktor domestic dan kontraktor asing merupakan suatu masalah besar dalam proyek Joint operation dan sangat memungkinkan memberi dampak pada hubungan kerja dalam

International Joint operation dari pihak yang bermitr. Disini faktor masalah yang terkait dengan budaya seharusnya menjadi perhatian khusus sehingga hubungan kerja yang baik antra mitra dapat mencapai tujuan proyek International joint Operation.

Tujuan dari penulisan artikel ini untuk menggali dan mengetahui masalah perbedaan budaya yang memberikan dampak pada hubungan kerja karyawan, dalam mengoperasikan atau menjalankan proyek dan menimbulkan peluang kerugian pada proyek international Join operation. Budaya secara kompleks mencakup pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat, dan setiap kemampuan lain dan kebiasaan yang diperoleh dari laki-laki dan perempuan sebagai anggota masyarakat (Low dan Leong 2002 : 44-45). Budaya adalah prilaku yang sudah mendarah daging dan mempengaruhi cara pendekatan kelompok kolektif, mengevaluasi, dan menegosiasikan peluang untuk bisnis internasional. Budaya dapat dianggap sebagai suatu system yang memiliki makna bersama yang mengatur nilai-nilai mental sehingga menuntun prilaku orang-orang dalam komunitas khususnya bangsa dan organisasi.

Faktor kritis keberhasilan untuk usaha patungan telah menjadi mutualitas tujuan antara mitra. Sebuah Joint Venture International yang efektif memerlukan mitra untuk menyetujui tujuan fundamental mereka. Tujuan yang sulit untuk ditentukan, sekalipun dalam budaya yang sama. Hal ini mengarah kesumber pertama dari konflik dan menyeimbangkan dari kepentingan yang berbeda-beda. Joint venture cukup sulit dikelola karena berbagai perbedaan yang ada dan berdasarkan keputusan berdasarkan pada manajemen puncak berdasarkan kesepakatan. Swierzek (1994) menegaskan budaya meruoakan pengaruh yang kuat pada

SEMINAR NASIONAL I HUKUM DAN KEWARGANEGARAAN

Singaraja, 5 Oktober 2019

bagaimana kompromi disepakati, karena kebudayaan memberikan asumsi yang mendasari atas dasar keputusan yang dibuat. Menurut Ozorhon(2008), budaya menjadi faktor penting bagi usaha bersama karena budaya dilihat sebagai salah satu faktor utama kegagalan dari usaha patungan.

Rumusan masalah

1. Penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja dalam proyek International Joint Venture ?
2. Resiko kontraktor dalam International Joint Venture dengan latar belakang budaya yang berbeda ?

PEMBAHASAN

Menurut Geringer (1998), Joint Venture merupakan suatu tipe aliansi strategis khusus yang memberikan peluang khusus pula untuk mengkombinasikan kompetensi tertentu serta sumberdaya perusahaan-perusahaan yang berpartisipasi . Suatu Joint Venture melibatkan sedikitnya dua organisasi yang berkontribusi ekuitas dan sumberdayanya bagi suatu entitas hukum terpisah yang bersifat semiotonom (Geringer, 1998:45). Pada dasarnya Joint Venture berbasis proyek(project-based joint venture) bersifat sementara dan merupakan pembentukan suatu entitas terpisah melalui aliansi dua atau lebih organisasi untuk maksud melakukan suatu proyek tertentu. Partisipan joint venture ini bergabung, seringkali melalui suatu kesepakatan kontraktual, untuk berkontribusi sumberdaya sejumlah yang diperlukan untuk melaksanakan proyek tertentu, dan hasilnya didistribusikan kembali kepada setiap pihak sebagai keuntungan finansial (Lorange and Roos 1992). Setiap negara selalu berusaha meningkatkan pembangunan, kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Joint Venture

secara umum dapat dijabarkan sebagai suatu persetujuan antara dua pajak atau lebih, untuk melakukan kerjasama dalam suatu kegiatan. Persetujuan yang dimaksud adalah kesepakatan yang didasari atas suatu perjanjian yang harus tetap berpedoman kepada syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam kitab undang-undang hukum perdata.

Ciri-ciri Joint venture :

- perusahaan baru yang didirikan oleh beberapa perusahaan lain secara bersama-sama,
- modalnya berupa saham yang disediakan oleh perusahaan pendiri dengan perbandingan tertentu,
- kekuasaan dan hak suara didasarkan pada banyak saham masing-masing perusahaan pendiri,
- memiliki eksistensi dan kebebasan masing-masing,
- kerjasama antara perusahaan domestik dan asing, dan
- resiko ditanggung secara bersama-sama.

Struktur organisasi perusahaan patungan menunjukkan hubungan antara orang-orang dalam usaha itu. Ini menggambarkan hirarki bahwa pihak telah disepakati. Ini adalah diagram yang meliputi seluruh karyawan dan manajemen dalam bottom-up serta struktur side-by-side, yang detail rantai pelaporan antara para pihak.

Joint Ventures International dikembangkan ketika dua perusahaan bekerja sama untuk memenuhi tujuan tertentu. Sebagai contoh, Perusahaan A dan Perusahaan B pertama kali mulai dengan mengidentifikasi dan memilih mitra IJV. Proses ini melibatkan beberapa langkah seperti riset pasar, cari mitra, pilihan mengevaluasi, negosiasi, penilaian bisnis, perencanaan bisnis, dan due

SEMINAR NASIONAL I HUKUM DAN KEWARGANEGARAAN

Singaraja, 5 Oktober 2019

diligence. Langkah-langkah yang diambil oleh masing-masing perusahaan.

Penataan ini IJV dapat menimbulkan tantangan ketika pihak dari dua latar belakang budaya yang berbeda atau yurisdiksi. Setelah kedua belah pihak telah mencapai kesepakatan tentang isu-isu fundamental seperti bersifat komersial, ruang lingkup dan tujuan saling joint venture, para pihak harus memutuskan mana, geografis, usaha itu akan berlangsung dan apa struktur hukum bagi usaha akan terlihat seperti. Sebagian besar waktu, struktur disepakati akan antara berbagai jenis perusahaan, kemitraan, atau beberapa bentuk perseroan terbatas.

Friedman membedakan adanya 2 macam joint venture:

1. Joint venture yang tidak melaksanakan penggabungan modal, sehingga hanya terbatas pada know-how, yang mencakup bidang tertentu. Know-how disini mencakup pada Technical service agreement, franchise and brand use agreement, contracts and rental agreements.

2. Equity Joint venture yaitu ditandai oleh partisipasi modal dari masing-masing venture. Untuk membedakan jenis pertama dengan jenis kedua, Friedman menggunakan istilah (Joint venture) untuk yang pertama, dan equity joint venture untuk jenis yang kedua.

Ada beberapa dasar yang biasanya mendasari dilakukannya penggabungan suatu perseroan atau Joint Venture.

Dasar-dasarnya adalah sebagai berikut:

1. Adanya perusahaan baru yang didirikan secara bersama oleh beberapa perusahaan lain.
2. Adanya modal joint venture terdiri dari know-how dan modal saham yang disediakan oleh perusahaan-perusahaan pendiri. Kekuasaan ada dipemegang saham terbanyak.

3. Perusahaan-perusahaan pendiri joint venture tetap memiliki eksistensi dan kemerdekaan masing-masing.

Pada jaman informasi ini, budaya kerja dalam organisasi mengalami perubahan yang drastis, baik dalam bentuk maupun sistem nilai yang membentuknya. Salah-satu sistem nilai yang mengalami revolusi adalah kompetensi. Diantara banyak cara untuk menciptakan kompetensi adalah dengan mengadakan Joint Venture atau Kerjasama Usaha. Pada konteks ini, perusahaan akan sanggup bertahan menjadi organisasi yang solid apabila mampu memadukan atau mengaplikasikan budaya organisasi yang sesuai dengan kondisinya yang beraneka ragam. Kegagalan dalam memadukan budaya organisasi akan membawa konsekuensi pada menurunnya produktifitas kerja, yang tentu saja akan berpengaruh langsung terhadap kompetensi perusahaan untuk berkompetisi.

A. Penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja

Tenaga kerja ialah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang aktif mencari kerja, serta yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan.

Mengenai usia minimal untuk tenaga kerja semua negara mempunyai batasan umur yang berbeda atau tidak sama. Misalnya di India batasan umur usia kerja ialah 14 tahun sampai dengan 60 tahun. Di Amerika, sejak tahun 1967 menentukan umur minimum bagi pencari kerja ialah 16 tahun tanpa batas umur maksimum.

Secara umum tenaga kerja berdasarkan sifatnya bisa dibedakan menjadi dua kelompok, yakni menjadi tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani.

- a. Tenaga kerja rohani ialah tenaga kerja yang dalam kegiatan kerjanya lebih dominan menggunakan pikiran yang

SEMINAR NASIONAL I HUKUM DAN KEWARGANEGARAAN

Singaraja, 5 Oktober 2019

produktif dalam proses produksi. Contohnya, manajer, direktur dan jenisnya.

- b. Tenaga kerja jasmani ialah tenaga kerja yang dalam kegiatannya lebih dominan mencakup kegiatan pelaksanaan yang produktif dalam produksi.

Tenaga kerja jasmani terbagi ke dalam tiga jenis, yakni tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, serta tenaga kerja tidak terdidik.

- Tenaga kerja terdidik (skilled labour), Tenaga kerja terdidik (skilled labour) ialah tenaga kerja yang memerlukan pendidikan tinggi. Misalnya: guru, dokter dan lainnya.
- Tenaga kerja terlatih (trained labour), Tenaga kerja terlatih (trained labour) ialah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu. Misalnya: sopir, montir, dan lainnya.
- Tenaga kerja tak terdidik (unskilled labour) Tenaga kerja tak terdidik (unskilled labour) ialah tenaga kerja yang tidak memerlukan pelatihan ataupun pendidikan khusus. Misalnya: kuli bangunan serta buruh gendong.

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan modal. Tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam merupakan faktor produksi yang berperan penting dalam meningkatkan jumlah produksi sekaligus mendorong peningkatan pendapatan negara. Kegiatan yang terkait dengan tenaga kerja meliputi penyediaan (recruitment), pengalokasian, dan pemanfaatannya (Bernardin, 2007:55). Di dalam penelitian ini pengalokasian dan pemanfaatan tenaga kerja dikelompokkan ke dalam pengelolaan tenaga kerja. Penyediaan

tenaga kerja meliputi rekrutmen yang merupakan proses untuk menarik pelamar bagi posisi-posisi yang diperlukan. Rekrutmen terkait dengan aktivitas lainnya di dalam pengelolaan tenaga kerja. Penyediaan tenaga kerja harus didasarkan atas perencanaan yang baik dan didasarkan atas informasi sehingga memungkinkan dilakukannya estimasi yang andal mengenai kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja tersebut. Menurut Schuler (1987), sasaran perencanaan tenaga kerja adalah untuk memastikan bahwa organisasi:

1. Mendapatkan dan mempertahankan kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan,
2. Mampu mengantisipasi masalah-masalah yang muncul dari potensi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja.

Armstrong (1988) mengemukakan bahwa ada empat kegiatan perencanaan tenaga kerja, antara lain yaitu:

1. Perkiraan kebutuhan, yaitu memperkirakan kebutuhan tenaga kerja masa datang,
2. Perkiraan suplai, yaitu memperkirakan suplai orang dari dalam dan dari luar organisasi berdasarkan analisis,
3. Menentukan kebutuhan tenaga kerja, yaitu menganalisis perkiraan kebutuhan dan suplai untuk mengenali kebutuhan atau kelebihan tenaga kerja di masa datang,
4. Perencanaan tindakan, yaitu menyiapkan dan melaksanakan rencana untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja atau untuk mengatasi kelebihan tenaga kerja.

Selanjutnya, perencanaan tenaga kerja yang efektif harus meliputi:

- 1) environmental scanning;

SEMINAR NASIONAL I HUKUM DAN KEWARGANEGARAAN

Singaraja, 5 Oktober 2019

- 2) analisis tenaga kerja;
- 3) analisis suplai;
- 4) analisis kesenjangan;
- 5) perencanaan tindakan;
- 6) evaluasi (Bernardin, 2007:78).

Dalam hal tenaga kerja IJV, perusahaan mitra asing menghadapi kompleksitas yang disebabkan oleh adanya perbedaan budaya, politik, hukum, dan peraturan di negara tuan rumah. Bernardin (2007) mengemukakan bahwa para mitra di dalam IJV selanjutnya harus menghadapi tantangan khusus bagi pengadaan dan pengelolaan tenaga kerja.

Dengan demikian, sebelum melaksanakan proyek konstruksi di negara asing, suatu perusahaan konstruksi harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai lingkungan lintas budaya untuk dapat menyelesaikan proyek secara efektif dan efisien (Gunhan dan Arditi, 2005: 67). Untuk memperoleh perlakuan yang mendukung dan memenangkan kepercayaan dari penduduk lokal, penyesuaian dengan nilai-nilai tradisi memainkan peran yang penting (Ling dan Hoi, 2006).

Penyediaan tenaga kerja melibatkan proses yang cukup ketat. Biasanya tenaga ahli, termasuk tenaga asing, pada level manajemen 1 sampai dengan 3 adalah mereka yang pernah terlibat pada proyek-proyek sebelumnya yang pernah dilaksanakan baik oleh mitra asing maupun mitra domestik yang terlibat dalam JV ini. Dengan demikian penyediaan didasarkan kepada hubungan baik dengan kedua perusahaan ini dan prestasi kerja yang bersangkutan pada proyek-proyek sebelumnya tersebut. Penyediaan tenaga kerja diperlukan apabila terjadi kekurangan di lapangan. Informasi kekurangan tenaga kerja diperoleh dari laporan supervisor masing-masing divisi yang disampaikan melalui manajer kepada

project manager. Setelah disetujui, selanjutnya melalui koordinasi antara Superintendent, General Manager for Construction, External Relation dan pihak HRD ditentukan jumlah dan keahlian tenaga kerja yang harus diadakan.

Penyediaan dilakukan dengan memanfaatkan internet maupun media massa untuk tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus dan untuk tenaga semi skilled dilakukan melalui kerja sama dengan pemerintah setempat dengan prioritas sebagai berikut:

1. Prioritas kesempatan melamar pekerjaan dan menawar kesempatan usaha diberikan kepada penduduk setempat dan pengusaha lokal di wilayah pemberdayaan proyek.
2. Bilamana setelah seleksi pada kluster pertama kebutuhan tenaga kerja belum terpenuhi, dibuka kesempatan untuk kluster selanjutnya.

Pengelolaan tenaga kerja mencakup deployment tenaga yang ada. Perbedaan budaya kerja antara kedua mitra di dalam joint venture ini merupakan salah satu penyebab adanya potensi konflik tenaga kerja. Permasalahan pengelolaan tenaga kerja ini juga dapat menjadi lebih kompleks dengan adanya hambatan komunikasi antar personil dalam level manajemen yang sama, antar level manajemen, dan antar manajer dengan tenaga kerja terampil dan semi terampil yang memiliki kemampuan berbahasa asing yang terbatas. Masalah terhambatnya komunikasi juga berpotensi mengganggu jalannya transfer ilmu dan teknologi dari pihak yang memiliki kompetensi khusus kepada pihak lainnya. Pengelolaan tenaga kerja juga meliputi aspek-aspek promosi jabatan, penilaian terhadap prestasi kerja, kenaikan gaji, waktu libur, jaminan kesehatan, serta pelatihan khusus. Perbedaan penghargaan

SEMINAR NASIONAL I HUKUM DAN KEWARGANEGARAAN

Singaraja, 5 Oktober 2019

dan kompensasi atau riwerd antar tenaga kerja asing dan domestik juga merupakan masalah sensitif yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pekerja dan meningkatkan risiko kerugian kontraktor.

Secara umum, pengelolaan tenaga kerja meliputi usaha untuk terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yang menimbulkan motivasi kepada pekerja. Motivasi terkait dengan dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan membangun kerja sama kelompok. Selain itu, tenaga kerja juga perlu dilindungi berdasarkan undang-undang yang berlaku sehingga seluruh hak dan kewajiban tenaga kerja dapat dijamin.

B. Resiko kontraktor dalam International Joint Venture dengan latar belakang budaya yang berbeda

Risiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang. Dalam bidang asuransi, risiko dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketidakpastian, di mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan suatu kerugian.

Bing et al. (1999) menyatakan bahwa ada 3 jenis risiko pada usaha bersama yaitu:

1. Risiko internal, adalah risiko yang timbul karena terlibatnya dua organisasi yang berbeda dalam satu proyek dan risiko yang berkembang dari dasar operasional suatu proyek dapat menyebabkan konflik antar organisasi mitra. Khusus yang berhubungan dengan tenaga kerja, yang menimbulkan risiko adalah kemampuan manajerial, pembagian kerja, kebijakan perusahaan induk terhadap mitra, rasa

ketidakpercayaan, dan masalah transfer teknologi;

2. Risiko spesifik proyek, antara lain hubungan antara personil yang terlibat dalam proyek joint venture;
3. Risiko eksternal. Pada IJV ketiga jenis risiko ini lebih besar dibandingkan dengan joint venture biasa karena adanya perbedaan yang lebih besar antar mitra yang bekerja sama. Risiko eksternal yang perlu dipertimbangkan, termasuk oleh kontraktor asing yang akan bekerja di Indonesia, meliputi sistem politik dan undang-undang, kondisi ekonomi dan industri konstruksi, masyarakat, lingkungan fisik. Menurut Ozorhorn dkk. (2007), tingkat kegagalan IJV lebih tinggi dari pada joint venture domestik karena melibatkan tantangan yang lebih besar. Ozorhorn dkk. (2007:98).

Keberhasilan para mitra yang bekerja sama dalam menyikapi risiko di atas dicerminkan oleh kinerja yang dicapai. Kinerja IJV, seperti yang dikemukakan oleh Ozorhorn dkk. (2008), dapat dinyatakan dengan kinerja proyek sebagai indikator objektif yang mengukur sejauh mana tujuan proyek tercapai dari sisi jadwal, biaya, kualitas, dan kepuasan pelanggan. Untuk itu, pada IJV, produktivitas dan hubungan kerja merupakan faktor utama dan tenaga kerja harus menjadi salah satu fokus perhatian bila ada keluhan terhadap kinerja proyek yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi kontraktor. Pengadaan dan pengelolaan tenaga kerja dengan demikian menjadi proses yang sangat penting.

Adanya risiko yang berpotensi menimbulkan kerugian akibat permasalahan di dalam pengadaan dan pengelolaan tenaga kerja harus dihadapi oleh kontraktor yang berpartisipasi di dalam suatu aliansi IJV karena aliansi ini melibatkan tenaga asing

SEMINAR NASIONAL I HUKUM DAN KEWARGANEGARAAN

Singaraja, 5 Oktober 2019

dengan latar belakang budaya yang berbeda. Untuk itu pembinaan hubungan baik antar mitra sangat penting. Ozorhorn et al. (2008) mengemukakan bahwa 6 faktor yang berkontribusi besar di dalam menghasilkan hubungan yang baik di antara para mitra yang terlibat di dalam IJV adalah: komitmen, komunikasi, kooperasi, operasi yang pernah dilakukan bersama sebelumnya, dan kepercayaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penulisan materi diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan joint venture sangat dipengaruhi oleh kebudayaan dari masing-masing tenaga kerja dari perusahaan satu dengan yang lainnya. Permasalahn ini sangat mampu menimbulkan adanya kerugian dari perusahaan joint venture karena perbedaan budaya tidak lah gampang untuk di persatukan, karena budaya sudah dibawa sejak mereka memulai kehidupan didalam masyarakat.

- Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi setiap negara, di samping faktor alam dan modal. Tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam merupakan faktor produksi yang berperan penting dlama meningkatkan jumlah produksi sekaligus mendorong peningkatan pendapatan negara.
- Risiko internal, adalah risiko yang timbul karena terlibatnya dua organisasi yang berbeda dalam satu proyek dan risiko yang berkembang dari dasar operasional suatu proyek dapat menyebabkan konflik antar organisasi mitra. Khusus yang berhubungan dengan tenaga kerja, yang menimbulkan risiko adalah kemampuan manajerial, pembagian kerja, kebijakan perusahaan induk terhadap mitra, rasa ketidakpercayaan, dan masalah transfer teknologi;

Risiko spesifik proyek, antara lain hubungan antara personil yang terlibat dalam proyek joint venture;
Risiko eksternal. Pada IJV ketiga jenis risiko ini lebih besar dibandingkan dengan joint venture biasa karena adanya perbedaan yang lebih besar antar mitra yang bekerja sama. Risiko eksternal yang perlu dipertimbangkan, termasuk oleh kontraktor asing yang akan bekerja di Indonesia, meliputi sistem politik dan undang-undang, kondisi ekonomi dan industri konstruksi, masyarakat, lingkungan fisik. Menurut Ozorhorn dkk. (2007), tingkat kegagalan IJV lebih tinggi dari pada joint venture domestik karena melibatkan tantangan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Windari, Ratna Artha.2014. hukum perjanjian. Singaraja:graha.
Bambang, Tri cahyono.1983. Pengembangan kesempatan kerja
Hadiwinata, Bob sugeng. 2003. Politik bisnis internasional

Jurnal

Ozorhon, Ozorhorn, B., Arditi, D., Dikmen, I., and Birgonul, M.T., Effect of Partner Fit in International Construction Joint Ventures, Journal of Management in Engineering,2Vol. 24, No. 1, 12.2008/06

Internet

<https://www.belajarsipil.com/2014/01/06/persepsi-risiko-terhadap-pengelolaan-tenaga-kerja>
fachrurrozyzy740.blogspot.com/2010/11/bisnis-international.htm