

Gender Discrimination Amidst the Wage Disparity Between Expatriates and Locals in India = Diskriminasi Gender di Tengah Disparitas Upah Antara Ekspatriat dan Pekerja Lokal di India

Salwa Kholifah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920538974&lokasi=lokal>

Abstrak

Faktanya, kebutuhan pasar pasti meningkat dari tahun ke tahun, begitu pula dengan peluang dan risiko yang menyertainya. Seperti perusahaan yang melakukan ekspansi global dan menjadi perusahaan multinasional untuk memperluas pasarnya untuk memperoleh keuntungan sebanyak mungkin, mereka akan dihadapkan pada kompleksitas manajemen yang mungkin berbeda secara signifikan antara negara asal mereka dan negara tujuan akibat perbedaan budaya dan sistem regulasi. Salah satu kompleksitas manajemen dalam menangani sumber daya manusia secara global adalah mengenai kompensasi. India yang menyandang predikat sebagai negara dengan populasi ekspatriat terbesar di dunia juga menduduki peringkat keenam dengan populasi ekspatriat perempuan di antara beberapa negara Asia. Terkenal dengan biaya tenaga kerja yang rendah bagi penduduk lokalnya, sayangnya India juga terkenal dengan disparitas kesenjangan upah gender yang sangat besar yang terjadi karena budaya patriarkinya. Diperkirakan 67 persen perempuan lokal di India ditemukan mendapat upah lebih rendah dari pria dikarenakan adanya diskriminasi gender.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman tidak dapat disangkal akan terjadi antara perempuan ekspatriat dan perempuan lokal karena upah ekspatriat yang mungkin lebih tinggi daripada penduduk lokal sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang buruk, dan berakhir dengan tingginya turnover rate. Dengan biaya tenaga kerja yang rendah di India dan seksisme di tempat kerja yang memperburuk disparitas upah antara perempuan ekspatriat dan penduduk lokal, lingkungan kerja yang beragam dan inklusif serta pencarian pendekatan kompensasi yang sesuai diperlukan bagi perusahaan multinasional di India dan begitu pula dukungan dari keterlibatan pemerintah India dalam mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja.

.....In a point of fact, market needs inevitably increase throughout the years and so do the opportunities and the risks that follow. In the same way as companies going global and becoming a multinational enterprise to enhance their market size for they gain as much profit as possible, they are posed to the management complexities that might differ significantly between their home country and the host countries due to the difference of culture and system regulations. One of the management complexities in dealing with human resources globally is regarding compensation. India and its title as the world's largest expatriate population also ranked in the sixth place with its female expatriate population among several Asian countries. Famous for its low labour costs for its locals, unfortunately, India is also famous for its huge disparity of the gender pay gap that occurs due to its well-known patriarchal culture. An estimation of 67 percent of local females in India found to get a lower wage compared to male due to gender discrimination. An uncomfortable work environment will undeniably occur between the female expatriates and locals as the expats wages might be higher than the locals for it leads to a low job satisfaction, poor performance, and subsequently results in high turnover rate. With India's low labour cost and sexism in the workplace worsening the wage disparity between female expatriates and locals, a diverse and inclusive work environment along with seeking for an appropriate compensation approach are needed for MNEs in India and so do the support from India's government involvement in addressing gender discrimination in the workplace.