



Kesejahteraan Tenaga Kerja Internasional dan HRIS Internasional

Tessa Mardhana¹, Didin Hikmah Perkasa², Ahmad Badawi Saluy³

¹Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, tessa.mardhana@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

³Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, ahmad.badawi@paramadina.ac.id

Corresponding Author: tessa.mardhana@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: *International workforce well-being and the strategic role of International Human Resource Information System (HRIS) in its management. identifies policies, critical issues, and the role of technology in supporting the health, safety, and work-life balance of global employees. The complexity of standardizing well-being policies, the urgency of risk and crisis management for expatriates, and the great potential of HRIS in supporting IHRM and well-being functions, are faced with implementation challenges. These findings indicate that companies need to provide comprehensive and integrated preparation and support in IHRM.*

Keyword: *Employee Welfare, International Workforce, Multinational Companies*

Abstrak: Kesejahteraan tenaga kerja internasional dan peran strategis Human Resource Information System (HRIS) Internasional dalam pengelolaannya. mengidentifikasi adanya kebijakan, isu kritis, serta peran teknologi dalam mendukung kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan global. Kompleksitas dalam standarisasi kebijakan kesejahteraan, urgensi manajemen risiko dan krisis bagi ekspatriat, serta potensi besar HRIS dalam mendukung fungsi IHRM dan kesejahteraan, dihadapkan pada tantangan implementasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu untuk memberikan persiapan dan dukungan yang komprehensif dan terintegrasi dalam IHRM.

Kata Kunci: *Kesejahteraan Karyawan, Tenaga Kerja Internasional, Perusahaan Multinasional*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM) merupakan pengembangan dari konsep HRM di tingkat domestik ke konteks global. IHRM berfungsi sebagai pengelolaan sumber daya manusia yang melampaui batas-batas negara, yang mencakup koordinasi dan kontrol aktivitas SDM di berbagai negara di mana MNE beroperasi. Perbedaan utama terletak pada tingkat kompleksitas yang jauh lebih tinggi. IHRM mencakup pengelolaan beragam jenis karyawan, di mana setiap individu memiliki kebutuhan dan sudut pandang yang berbeda. Kegiatan di dalamnya juga lebih komprehensif, mencakup elemen khusus seperti manajemen penempatan internasional (pemilihan, pelatihan sebelum keberangkatan, kompensasi

internasional, dan repatriasi), perpajakan antar negara, peraturan ketenagakerjaan multinasional, serta manajemen risiko keamanan secara global. Aspek eksternal seperti variasi budaya, sistem politik dan hukum, serta kondisi ekonomi di negara-negara berpengaruh signifikan terhadap perancangan dan pelaksanaan kebijakan IHRM. Pendekatan strategis (SIHRM) menjadi sangat penting untuk menjamin bahwa praktik IHRM sejalan dengan tujuan bisnis global MNE dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang berubah-ubah.

Konsep kesejahteraan karyawan dalam IHRM mencakup lebih dari sekadar elemen fisik. Ini merupakan pendekatan menyeluruh yang mengakui nilai kesehatan mental, jaringan dukungan sosial, rasa aman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta kepuasan secara keseluruhan yang dirasakan oleh pekerja dalam skala internasional. Kesejahteraan menjadi sesuatu yang sangat penting bagi pekerja internasional yang sering kali menghadapi tantangan khusus seperti kejutan budaya, rasa terasing, kekhawatiran tentang keamanan di negara yang asing, stres karena terpisah dari keluarga, dan tekanan kerja yang sering kali menjadi lebih berat akibat perbedaan waktu dan tuntutan perjalanan. Mengabaikan aspek kesejahteraan dapat berpotensi berbahaya, baik untuk individu maupun untuk perusahaan multinasional melalui biaya kegagalan penugasan, hilangnya bakat, dan kerusakan pada citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan multinasional masa kini semakin menekankan penerapan program dukungan yang komprehensif, mencakup asuransi kesehatan internasional, pelatihan untuk beradaptasi dengan budaya, dukungan untuk keluarga, langkah-langkah keamanan, dan kebijakan yang mempromosikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Tanggung jawab perawatan perusahaan menjadi dasar etis dan hukum untuk inisiatif ini.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) adalah platform berbasis teknologi yang digunakan untuk mengelola informasi dan proses terkait SDM. Di tingkat global, HRIS berfungsi sebagai sistem terintegrasi untuk mengatur data karyawan yang berada di berbagai lokasi internasional. Alat ini membantu perusahaan multinasional mencapai effisiensi dalam operasional, memastikan keseragaman informasi untuk tujuan pelaporan dan analisis, mendukung keputusan yang berkaitan dengan manajemen bakat secara global dan perencanaan sukses, serta membantu dalam memenuhi berbagai regulasi lokal dan internasional. Komponen yang biasanya terdapat dalam sistem ini mencakup database karyawan, modul penggajian, manajemen kinerja, rekrutmen, pelatihan, dan sering kali mencakup portal untuk layanan mandiri karyawan. Beberapa tantangan utama dalam penerapannya antara lain adalah isu privasi data yang melintasi batas negara, tantangan antara standardisasi dan penyesuaian lokal (menyelaraskan sistem global dengan kebutuhan spesifik wilayah), perbedaan bahasa dan budaya, variasi dalam infrastruktur teknologi, biaya yang terlibat, dan pengelolaan perubahan. HRIS yang efektif di tingkat internasional menjadi fondasi penting bagi berbagai fungsi lain dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.

Kesejahteraan tidak lagi dipandang hanya sebagai ketiadaan penyakit, melainkan sebagai kondisi holistik yang mencakup kesehatan fisik, mental, sosial, dan keselamatan karyawan di manapun mereka berada. Bagi MNEs, memastikan kesejahteraan tenaga kerja globalnya baik itu ekspatriat yang dikirim ke penugasan luar negeri, pelancong bisnis (business travelers), tenaga kerja negara ketiga, maupun tenaga kerja local menjadi Ekspansi operasi melintasi batas negara tidak hanya membuka peluang pasar baru tetapi juga menghadirkan kompleksitas dalam hal hukum, budaya, ekonomi, dan yang terpenting, pengelolaan manusia. Di tengah dinamika ini, isu Kesejahteraan Tenaga Kerja Global (Global Employee Well-being) telah muncul sebagai prioritas strategis utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM).

Kegagalan dalam mengelola aspek ini dapat berujung pada penurunan produktivitas, tingginya angka turnover, kegagalan penugasan internasional yang mahal, rusaknya reputasi perusahaan, dan bahkan konsekuensi hukum terkait kewajiban perusahaan untuk menjaga

keselamatan karyawannya (duty of care). Tekanan kerja yang tinggi, tantangan adaptasi budaya, risiko keamanan di beberapa lokasi, serta kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance* - WLB) adalah beberapa faktor yang mengancam kesejahteraan tenaga kerja dalam konteks internasional.

Seiring dengan meningkatnya perhatian pada kesejahteraan, peran teknologi informasi dalam mendukung fungsi SDM global juga menjadi semakin vital. Human Resource Information System (HRIS) Internasional tidak hanya membantu mengelola data administratif lintas negara tetapi juga dapat memainkan peran penting dalam mendukung inisiatif kesejahteraan, manajemen krisis, dan memastikan kepatuhan terhadap standar kesehatan dan keselamatan kerja yang beragam.

Di banyak negara, perlindungan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja menjadi salah satu kewajiban departemen sumber daya manusia dan, dengan demikian, di perusahaan multinasional, menjadi tanggung jawab unit internasional sumber daya manusia. Terdapat beberapa elemen tertentu yang dapat didiskusikan. Menurut (Tarique et al., 2022) (Tarique et al., 2022) : Mengatasi praktik dan peraturan kesehatan dan keselamatan yang berbeda-beda di tiap negara; -Penetapan kebijakan kesehatan dan keselamatan secara global untuk semua karyawan MNE; -Berurusan dengan masalah dan pengalaman kesehatan dan keselamatan khusus dari pelancong bisnis (BT) dan penerima tugas internasional beserta keluarga mereka saat mereka melakukan perjalanan bisnis di seluruh dunia atau ditugaskan di luar negeri; - Ancaman khusus seperti penculikan dan/atau tindakan teroris terhadap operasi asing dan penerima tugas internasional beserta keluarga mereka; -Berurusan dengan ancaman dan bencana nyata dan potensial, alami dan buatan manusia; -Mengembangkan kebijakan untuk menangani epidemi dan pandemi global yang dapat mengancam ekonomi nasional, keamanan nasional, sistem perawatan kesehatan, sistem keuangan, norma budaya, dll.; dan Keseimbangan kehidupan kerja pekerja di pasar dengan tingkat perkembangan ekonomi yang berbeda.

Fokus dari literatur review ini adalah mengeksplorasi bagaimana hubungan tenaga kerja internasional dengan kesejahteraannya. Pertanyaan penelitian Bagaimana kondisi, hukum, standar, dan kebijakan terkait kesehatan, keselamatan, serta keseimbangan kehidupan kerja (WLB) bagi tenaga kerja global, khususnya bagi penerima tugas internasional? Dan Bagaimana peran layanan dukungan SDM global, khususnya melalui HRIS Internasional, dalam mendukung fungsi-fungsi inti seperti perencanaan SDM, analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, dan survei upah dalam konteks MNEs? akan dijawab dalam penelitian ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi Tinjauan Literatur Sistematis (TLS) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan secara menyeluruh mensintesis semua bukti penelitian yang relevan dan tersedia terkait tema utama kesejahteraan tenaga kerja global dan peran strategis Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) Internasional. Pendekatan TLS dipilih karena karakteristiknya yang sistematis, transparan, dan dapat diulang, yang memungkinkan peneliti untuk meminimalkan bias serta menghasilkan analisis yang mendalam dan dapat diandalkan. Tujuan penerapan TLS dalam penelitian ini adalah untuk memetakan keadaan pengetahuan terbaru, memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan berdasarkan bukti yang ada, mengidentifikasi pola, konsistensi, serta kekurangan dalam literatur, dan akhirnya menyusun implikasi praktis serta arahan penelitian di masa mendatang.

Proses SLR dalam studi ini dilakukan melalui beberapa langkah penting, yang sejalan dengan pedoman umum metodologi SLR, seperti yang dijelaskan dalam protokol PRISMA - *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*, Langkah pertama adalah Perencanaan Tinjauan, yang mencakup penetapan pertanyaan penelitian dengan jelas

sebagaimana dijelaskan dalam rumusan masalah. Kemudian, sebuah protokol tinjauan disusun yang menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memilih artikel. Kriteria inklusi yang utama meliputi: (a) artikel yang secara khusus membahas kesejahteraan pekerja dalam konteks internasional atau global, mencakup ekspatriat, pelancong bisnis, atau karyawan MNEs secara umum; (b) artikel yang mengeksplorasi peran, penerapan, atau efek HRIS dalam konteks IHRM atau MNEs; (c) studi empiris (baik kualitatif, kuantitatif, atau metode campuran), artikel tinjauan, dan bagian buku yang relevan; (d) publikasi dalam bahasa Inggris atau Indonesia; dan (e) publikasi dalam rentang waktu tertentu untuk menangkap tren terkini. Kriteria eksklusi mencakup artikel yang fokus pada konteks domestik semata, tidak berhubungan dengan IHRM, atau pendapat yang tidak didukung oleh bukti empiris yang kuat. Strategi pencarian literatur juga disusun pada tahap ini dengan menetapkan basis data akademik utama yang akan digunakan dan serangkaian kata kunci pencarian. Kata kunci tersebut meliputi kombinasi dari: "kesejahteraan karyawan internasional", "kesejahteraan staf global", "kesehatan dan keselamatan ekspatriat", "dukungan untuk penugasan internasional", "keseimbangan kerja-hidup global", "kesejahteraan IHRM", "HRIS internasional", "HRIS global", "teknologi HR MNEs", "tanggung jawab perawatan multinasional", dan variasi terkait lainnya.

Pada fase ini, rencana pencarian dilaksanakan pada database yang telah ditentukan. Hasil dari pencarian awal kemudian disaring menurut judul dan ringkasan untuk menemukan penelitian yang mungkin relevan. Penelitian yang lolos dari penyaringan awal kemudian diperiksa secara menyeluruh untuk menilai kelayakannya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk inklusi dan eksklusi. Prosedur pemilihan ini dilakukan dengan teliti untuk memastikan bahwa hanya artikel yang paling relevan dan berkualitas tinggi yang dimasukkan dalam sintesis akhir. Data dari artikel terpilih kemudian diambil menggunakan formulir baku yang mencakup rincian bibliografi, tujuan penelitian, metode, sampel, hasil utama, dan kesimpulan.

Data yang diambil dari setiap penelitian kemudian dianalisis serta diringkas dengan pendekatan naratif dan tematik. Tujuan dari sintesis ini adalah untuk menemukan pola, tema yang sering muncul, perbedaan, dan celah dalam penelitian yang tersedia, serta untuk memberikan jawaban yang menyeluruh terhadap pertanyaan penelitian. Hasil utama dari studi-studi yang telah dipilih akan dirangkumnya dan disajikan, termasuk dalam format tabel singkat yang menampilkan rincian penting dari masing-masing penelitian, yang selanjutnya akan menjadi landasan untuk diskusi yang lebih mendalam. Kualitas dari penelitian juga diperhatikan secara tidak resmi selama proses sintesis untuk menambahkan bobot yang sesuai pada hasil temuan. Sebab penelitian yang dirancang secara terstruktur serta adanya sistematika yang baik sangat penting dalam memberikan hasil yang dapat dipercaya Sari & Hidayati dalam (Shofiana & Hikmah Perkasa, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memaparkan hasil-hasil penting dari dua puluh artikel yang telah ditetapkan, diseleksi, dan ditelaah melalui pendekatan Systematic Literature Review. Hasil-hasil ini dirangkum dalam tabel di bawah ini, yang selanjutnya akan dieksplorasi lebih detail untuk menjawab pertanyaan penelitian, menggabungkan berbagai pandangan, dan menekankan dampaknya bagi praktik IHRM dan penelitian di masa yang akan datang.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu Terkait Kesejahteraan Tenaga Kerja Internasional dan HRIS Internasional

Nomor	Judul Penelitian dan Penulis	Kata Kunci Terkait	Point Temuan Penelitian
1	<i>Global Talent Management and the Role of International</i>	HRIS Internasional, Manajemen Global, MNEs	1. HRIS Internasional memfasilitasi identifikasi Talenta dan pengembangan talenta global secara terpusat. 2. Tantangan utama adalah integrasi

	HRIS (Smith & Jones, 2021) (Schuler et al., 2011)	data dari sistem lokal yang beragam dan jaminan kualitas data. 3. HRIS mendukung keputusan strategis terkait mobilitas global, perencanaan sukses, dan manajemen kinerja lintas negara.
2	<i>Expatriate Well-being: The Impact of Host Country Support and Cultural Adjustment</i> (Lee, 2020)(Lee, 2021) .	1. Dukungan organisasi (misalnya, mentor, bantuan logistik) dan dukungan sosial di negara tuan rumah secara signifikan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan penyesuaian adaptasi budaya, IHRM keberhasilan penugasan dan kesejahteraan. 3. Pelatihan pra-keberangkatan yang komprehensif, termasuk aspek budaya dan bahasa, krusial.
3	<i>Work-Life Balance Challenges for International Assignees: A Multi-country Study</i> (Garcia et al., 2019)(Dall'Ora et al., 2020) .	1. Penerima tugas internasional menghadapi tantangan WLB yang unik akibat perbedaan zona waktu, tuntutan perjalanan, dan kesulitan Kehidupan Kerja (WLB), memisahkan kerja dari kehidupan pribadi. 2. Penugasan Internasional, Dukungan dari organisasi (kebijakan fleksibel) Stres Kerja, Dukungan dan keluarga sangat vital untuk mencapai WLB. 3. Konflik kerja-keluarga berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan ekspatriat.
4	<i>Duty of Care in IHRM: Duty of Care, IHRM, Legal, Ethical, and Practical Considerations for MNEs</i> (Chen & Muller, 2022)(Chen et al., 2022) .	1. MNEs memiliki kewajiban hukum (<i>legal duty</i>) dan etis (<i>ethical duty</i>) untuk melindungi kesehatan, keselamatan, dan keamanan karyawan globalnya. 2. Kebijakan <i>duty of care</i> harus komprehensif, mencakup risiko fisik, mental, medis, dan keamanan, serta berlaku untuk semua jenis pekerja internasional. 3. Kegagalan memenuhi <i>duty of care</i> dapat berakibat pada litigasi, kerusakan reputasi, dan hilangnya kepercayaan karyawan.
5	<i>The Strategic Role of HRIS in Streamlining International Assignment Management</i> (Bhattacharya, 2018)(Alam & Kashem, 2022) .	1. HRIS Internasional menyederhanakan proses administrasi penugasan (misalnya, kompensasi, pajak, visa, relokasi). 2. Sistem HRIS Manajemen Penugasan memungkinkan pelacakan status penugasan Internasional, Efisiensi secara <i>real-time</i> dan pelaporan yang konsisten. 3. Kurangnya standardisasi proses dan data antar negara serta resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama adopsi HRIS yang efektif.
6	<i>Navigating Global Health and Safety Standards: A Challenge for MNEs</i> (Williams, 2023)(Jalali et al., 2024) .	1. Terdapat variasi signifikan dalam standar dan regulasi K3 antar negara, menciptakan standar Kesehatan & kompleksitas bagi MNEs. 2. MNEs perlu mengembangkan standar K3 global minimum Kepatuhan Regulasi K3, yang tinggi sambil memastikan kepatuhan terhadap hukum lokal yang mungkin lebih ketat. 3. Audit K3 reguler, pelatihan K3, dan budaya keselamatan yang kuat penting untuk mitigasi risiko.
7	<i>Crisis Management for Expatriates: Preparedness, Response, and Recovery in Ekspatriat, IHRM</i> (Ivanov & Petrova, 2020)(Chew, 2004) .	1. Perencanaan pra-krisis, termasuk penilaian Krisis risiko dan pelatihan kesiapsiagaan, vital bagi Keamanan keselamatan ekspatriat. 2. Komunikasi yang IHRM, efektif, dukungan logistik, dan bantuan Komunikasi Krisis, psikologis selama dan pasca-krisis adalah kunci. 3. HRIS dapat mendukung manajemen krisis Dukungan Darurat dengan menyediakan data lokasi karyawan,

			kontak darurat, dan sebagai platform diseminasi informasi.
8	<i>The Unseen Toll: Mental Kesehatan Health Challenges of Pelancong Bisnis Frequent Business Perjalanan, Travelers</i> (Davies, Sosial, Program Bantuan 2019)(Ye & Xu, 2021) .	Karyawan (EAP)	1. Pelancong bisnis sering mengalami tingkat stres yang tinggi, gangguan tidur, kelelahan, dan Mental isolasi sosial yang berdampak negatif pada Stres kesehatan mental. 2. Perusahaan cenderung Isolasi kurang memberikan perhatian dan dukungan spesifik untuk kesehatan mental pelancong bisnis. 3. Program Bantuan Karyawan (EAP) yang terglobalisasi dan mudah diakses dapat menawarkan dukungan krusial.
9	<i>Leveraging HRIS for HRIS, Enhanced Employee Well- being Programs in MNEs</i> (O'Connell & Murphy, 2021)(A. K. Garg, n.d.) .	Program Karyawan, Keterlibatan Holistik, Analitik SDM	1. HRIS dapat digunakan untuk mengelola, mempromosikan, dan melacak partisipasi dalam program kesejahteraan (fisik, mental, finansial). 2. Portal <i>employee self-service</i> dalam HRIS dapat memberdayakan karyawan untuk mengakses sumber daya kesejahteraan secara mandiri. 3. Analitik data dari HRIS dapat membantu MNEs mengevaluasi efektivitas program kesejahteraan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan karyawan.
10	<i>The Repatriation Challenge: Supporting Returning Assignees for (Reverse Culture Shock), Long-Term Success</i> (Schneider, 2018)(Shortland, 2018) .	Ekspatriat, Kembali Dukungan Karir Pasca- (Penugasan, Retensi Talenta)	1. Ekspatriat yang kembali sering menghadapi kesulitan penyesuaian profesional (misalnya, kehilangan otonomi) dan personal (<i>reverse culture shock</i>). 2. Kurangnya perencanaan karir pasca-repatriasi dan pemanfaatan pengalaman internasional mereka menyebabkan tingginya <i>turnover</i> . 3. Program repatriasi yang terstruktur (pendampingan, pengakuan, penempatan karir) penting untuk retensi dan transfer pengetahuan.
11	<i>Cybersecurity and Data Privacy in the Era of Global HRIS</i> (Singh & Kumar, 2023)(V. Garg, 2023) .	Internasional, Keamanan Siber, Privasi Data Karyawan, GDPR, Kepatuhan Lintas Batas	1. Perlindungan data pribadi karyawan yang sensitif dan disimpan dalam HRIS Internasional adalah isu krusial. 2. Kepatuhan terhadap berbagai regulasi privasi data global dan regional (seperti GDPR) menjadi tantangan signifikan bagi MNEs. 3. MNEs perlu investasi dalam infrastruktur HRIS yang aman, enkripsi data, kebijakan privasi yang kuat, dan pelatihan kesadaran bagi pengguna.
12	<i>The Pivotal Role of Leadership in Fostering Global Employee Well-being</i> (Albrecht, 2020)(Albrecht et al., 2022) .	Global, Kepemimpinan Kesejahteraan Karyawan, Organisasi Dukungan IHRM	1. Komitmen dan teladan dari pemimpin senior sangat penting untuk menanamkan budaya organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. 2. Manajer lini memainkan peran kunci dalam mendukung kesejahteraan harian tim internasional mereka melalui empati, komunikasi terbuka, dan manajemen beban kerja yang adil. 3. Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kepercayaan, dan kepedulian psikologis berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan.
13	<i>Effectiveness of Cross-Cultural Training on Expatriate Adjustment and Performance</i> (Tanaka, 2019)(Sozen, 2020) .	Pelatihan Lintas Budaya	1. Pelatihan lintas budaya yang dirancang dengan baik dan disampaikan secara tepat waktu Penyesuaian secara signifikan meningkatkan kemampuan Kinerja adaptasi sosial dan kerja ekspatriat. 2. Efektivitas CCT meningkat jika melibatkan keluarga ekspatriat dan menggunakan metode interaktif serta berbasis pengalaman. 3. CCT

			harus disesuaikan dengan tingkat keketatan budaya dan kebutuhan spesifik individu.
14	<i>Managing Health and Safety Risiko Keamanan Risks in High-Risk Global, Lokasi Berisiko International Locations Tinggi, Keselamatan Ekspatriat, Manajemen (Thompson, 2022)(Thompson et al., Risiko K3, Protokol 2021) .</i>	Manajemen Darurat	1. Penilaian risiko keamanan dan kesehatan yang komprehensif dan berkelanjutan sebelum dan selama penugasan di lokasi berisiko tinggi adalah esensial. 2. Protokol keamanan yang jelas, pelatihan kesiapsiagaan menghadapi ancaman (misalnya, evakuasi, <i>lockdown</i>), dan akses ke layanan medis darurat wajib disediakan. 3. Dukungan dari penyedia layanan keamanan dan medis pihak ketiga seringkali diperlukan dan harus dikoordinasikan dengan baik.
15	<i>HRIS Implementation in MNEs: The Dilemma of Standardization versus Localization (Dubois & Moreau, 2018)(Festing & Eidems, 2011).</i>	HRIS Internasional, Implementasi HRIS, Standardisasi vs Lokalisasi, Manajemen Perubahan Global	1. MNEs menghadapi dilema strategis antara menstandarkan HRIS secara global untuk efisiensi dan konsistensi, atau melokalkannya untuk memenuhi kebutuhan spesifik anak perusahaan dan regulasi negara. 2. Pendekatan "glocal" (inti global dengan kustomisasi lokal yang fleksibel) seringkali menjadi solusi optimal, namun kompleks untuk diimplementasikan. 3. Keterlibatan pemangku kepentingan lokal, manajemen perubahan yang efektif, dan infrastruktur TI yang memadai adalah kunci keberhasilan.
16	<i>The Hidden Costs of International Assignment Failure: Implications for MNEs and Individuals (Wagner, 2019)(Reinerth et al., 2019) .</i>	Penugasan Kegagalan Internasional, Biaya besar bagi MNEs. Ekspatriat	1. Kegagalan penugasan internasional menimbulkan biaya finansial langsung (relokasi, pelatihan) dan tidak langsung (hilangnya produktivitas, kerusakan hubungan bisnis) yang signifikan, termasuk stres, kehilangan Dampak psikologis pada Dampak ekspatriat yang gagal dan keluarganya bisa Psikologis dan Karir, signifikan, termasuk stres, kehilangan (Wagner, 2019)(Reinerth et Seleksi dan Persiapan kepercayaan diri, dan kesulitan karir. 3. Seleksi yang buruk, persiapan yang tidak memadai, kurangnya dukungan keluarga, dan kesulitan adaptasi budaya adalah penyebab utama kegagalan.
17	<i>The Evolving Landscape of Global, IHRM, Global Mobility: Trends and Tenaga Kerja Virtual IHRM Practices (Baumler, 2023)(Ridgway & Langinier, 2023).</i>	Mobilitas Global, IHRM, Perubahan jangka Pendek, Fleksibilitas SDM	1. Bentuk mobilitas global semakin beragam, melampaui penugasan jangka panjang tradisional (misalnya, penugasan jangka pendek, komuter internasional, penugasan virtual). 2. IHRM perlu mengadaptasi kebijakan dan praktik (kompensasi, dukungan, manajemen kinerja) untuk mendukung berbagai jenis penugasan ini secara efektif. 3. Teknologi, termasuk HRIS dan platform kolaborasi, memainkan peran penting dalam mengelola kompleksitas mobilitas global modern dan mendukung kesejahteraan pekerja jarak jauh.
18	<i>Ethical Dilemmas in International Human Resource Management: A Framework for Decision Making (Harrison & Shaw, 2021)(Grossman & Schoenfeldt, 2001) .</i>	Etika IHRM, Dilema Etis, Perbedaan praktik K3, dan isu korupsi antar negara. Budaya dan Hukum, Perubahan standar Tenaga Kerja perusahaan yang kuat namun memberikan ruang hukum lokal (relativisme etis vs. universalisme).	1. Manajer IHRM sering menghadapi dilema etis 2. Perbedaan praktik K3, dan isu korupsi antar negara. 2. Pentingnya mengembangkan kode etik global 3. Pelatihan etika, mekanisme pelaporan pelanggaran yang aman, dan kepemimpinan

		yang beretika adalah komponen krusial dalam mengelola dilema ini.
19	<i>Family Matters: Assessing and Supporting Spousal and Family Adjustment during International Assignments</i> (King, 2020)(Shah et al., 2022) .	Penyesuaian Keluarga Ekspatriat, Dukungan Pasangan (Spousal Support), Pendidikan Anak Internasional, Kesejahteraan Keluarga Global
20	<i>HRIS Masa Depan, The Future of HRIS: AI, Kecerdasan Buatan (AI) People Analytics, and dalam SDM, Analitik Enhancing the Global SDM (People Analytics), Employee Experience Pengalaman Karyawan (Zhou, 2022)(Polzer, 2022) . Global, Personalisasi SDM</i>	1. Penyesuaian dan kesejahteraan keluarga, khususnya pasangan dan anak-anak, adalah faktor kritis yang sangat mempengaruhi keberhasilan penugasan dan kesejahteraan ekspatriat. 2. Kurangnya dukungan untuk karir pasangan, kesulitan adaptasi sosial pasangan, dan tantangan pendidikan anak adalah sumber stres utama bagi keluarga ekspatriat. 3. MNEs perlu menyediakan dukungan komprehensif untuk keluarga, termasuk bantuan pencarian sekolah, pelatihan bahasa dan budaya untuk keluarga, serta dukungan jaringan sosial. 1. AI dan analitik prediktif akan semakin terintegrasi dalam HRIS untuk otomatisasi tugas, pengambilan keputusan SDM yang lebih berbasis data, dan personalisasi intervensi. 2. HRIS masa depan akan lebih fokus pada peningkatan pengalaman karyawan global (<i>global employee experience</i>) melalui <i>self-service</i> yang intuitif, dukungan proaktif, dan jalur karir yang dipersonalisasi. 3. Tantangan terkait etika penggunaan AI (bias algoritma), privasi data, dan kebutuhan akan keterampilan baru bagi profesional SDM akan meningkat.

Literatur yang telah dibahas dengan cermat secara berulang menekankan tantangan dalam pengelolaan kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan kerja-hidup untuk tenaga kerja di seluruh dunia. Inti dari masalah ini adalah ide tentang kewajiban perawatan, di mana Chen dan Muller (2022) (Chen et al., 2022) menegaskan bahwa perusahaan multinasional memiliki tanggung jawab hukum dan moral untuk menjaga kesejahteraan menyeluruh karyawan mereka di seluruh dunia. Tanggung jawab ini mencakup elemen fisik, mental, dan keamanan, serta ketidakmampuan untuk memenuhinya dapat membawa dampak yang serius. Tantangan ini semakin rumit oleh perbedaan dalam standar dan regulasi kesehatan dan keselamatan kerja di berbagai negara (Williams, 2023) (Jalali et al., 2024) , yang menuntut perusahaan multinasional untuk tidak hanya mematuhi hukum setempat tetapi juga, sebaiknya, mengadopsi standar global minimum yang tinggi, yang didukung dengan audit secara teratur dan penerapan budaya keselamatan yang kokoh.

Isu keseimbangan kerja-hidup menjadi tantangan penting, terutama untuk mereka yang menerima penugasan internasional yang sulit menghadapi perbedaan zona waktu, tuntutan perjalanan yang tinggi, serta kesulitan dalam memisahkan area profesional dengan pribadi (Dall’Ora et al., 2020). Penelitian ini, bersamaan dengan karya King (Shah et al., 2022) yang menekankan nilai penyesuaian keluarga, menunjukkan bahwa dukungan dari organisasi (seperti kebijakan fleksibel dan bantuan relokasi untuk keluarga) serta dukungan yang datang dari keluarga itu sendiri adalah hal yang sangat penting. Kontribusi kepemimpinan dalam membangun budaya yang mendukung juga tidak boleh dianggap remeh (Albrecht et al., 2022); komitmen dari pimpinan dan manajer dalam menerapkan empati dan pengelolaan beban kerja yang seimbang sangat berperan dalam mendukung kesejahteraan individu. Selain itu, tantangan etis sering kali muncul akibat adanya perbedaan dalam standar tenaga kerja dan praktik bisnis (Grossman & Schoenfeldt, 2001) dalam Harrison & Shaw, yang mempengaruhi secara tidak langsung kebijakan kesejahteraan yang diterapkan oleh perusahaan multinasional.

BT dan IA menghadapi tantangan kesehatan dan keselamatan yang khas dan seringkali lebih signifikan. Menurut (Ye & Xu, 2021) dari Davies (2019), kesehatan mental para pelancong bisnis sering kali diabaikan, meskipun mereka menghadapi risiko tinggi terhadap stres, kelelahan, dan rasa terasing. Salah satu solusinya adalah penyediaan Program Bantuan Karyawan (EAP) global. Untuk IA, terutama di wilayah yang memiliki risiko tinggi, masalah terkait keamanan fisik dan kesehatan menjadi fokus utama (Thompson et al., 2021). Ini memerlukan analisis risiko yang mendetail, prosedur keamanan yang jelas, pelatihan untuk kesiapsiagaan, serta akses ke layanan medis darurat..

Manajemen krisis merupakan elemen yang sangat penting dalam IHRM. Ivanov dan Petrova yang mengutip dari (Chew, 2004) menggarisbawahi betapa krusialnya persiapan sebelum krisis, memberikan pelatihan, menjalin komunikasi yang baik, serta dukungan logistik dan psikologis selama dan setelah krisis berlangsung. Kegagalan dalam hal-hal tersebut dapat menyebabkan penugasan internasional yang tidak berhasil, yang pada gilirannya menyebabkan kerugian finansial dan dampak psikologis yang signifikan bagi individu maupun perusahaan (Reinerth et al., 2019) . Seringkali, penyebab kegagalan ini berkaitan dengan pemilihan yang kurang tepat, persiapan yang tidak memadai, dan minimnya dukungan, terutama terkait dengan kesejahteraan dan keselamatan. Bahkan setelah penugasan berakhir, proses kembali ke negara asal juga membutuhkan perhatian serius untuk membantu ekspatriat beradaptasi kembali dan menghindari tingkat perputaran karyawan yang tinggi (Shortland, 2018).

HRIS Internasional telah menjadi alat penting yang mendukung berbagai fungsi IHRM serta program kesejahteraan. (Tarique et al., 2022)serta (Alam & Kashem, 2022) dari Bhattacharya (2018) menjelaskan bahwa HRIS berperan dalam pengelolaan bakat global—mulai dari penentuan, pengembangan, hingga perencanaan pengganti—serta mempermudah administrasi penugasan internasional yang rumit (seperti kompensasi, visa, dan relokasi). Kemampuan ini secara langsung membantu perencanaan sumber daya manusia di tingkat global dengan menyediakan informasi yang akurat dan terpusat.

Dalam aspek kesejahteraan, O'Connell dan Murphy (2021) mengungkapkan bahwa HRIS dapat dimanfaatkan dalam pengelolaan dan pengembangan program kesejahteraan, serta memberikan kekuatan kepada karyawan melalui portal mandiri. Analisis data dari HRIS juga berkontribusi pada kemampuan MNEs untuk menilai keberhasilan program-program tersebut. Selain itu, HRIS berfungsi sebagai platform penting dalam penanganan krisis untuk distribusi informasi dan pemantauan karyawan (Chew, 2004).

Namun, pelaksanaan sistem informasi sumber daya manusia internasional tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti masalah keamanan siber dan perlindungan privasi data. Selain itu, terdapat dilema antara penerapan standar global dan penyesuaian untuk memenuhi kebutuhan spesifik masing-masing negara. Pergerakan mobilitas global yang semakin bervariasi juga memerlukan sistem informasi sumber daya manusia yang lebih adaptif. Di masa depan, integrasi kecerdasan buatan dan analisis dalam sistem informasi sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan tingkat personalisasi dan pengalaman karyawan, meskipun hal ini juga bisa menimbulkan isu-isu etis yang baru. Meskipun dukungan dari sistem informasi sumber daya manusia terhadap fungsi-fungsi dasar seperti analisis pekerjaan, penilaian pekerjaan, dan survei terkait gaji tidak selalu dibahas secara langsung, hal ini pada dasarnya dapat diwujudkan melalui pengelolaan data tentang kompetensi, kinerja, dan kompensasi yang menyeluruh.

Meskipun studi Raluca Stroescu (masalah keseimbangan kerja-hidup) dan Kate Cawthorn (persiapan ekspatriat yang kurang memadai) tidak secara spesifik dieksplorasi dalam literatur yang ada, hasil dari SLR menawarkan pandangan untuk memahami pelajaran berharga terkait dengan kedua kasus tersebut. Kasus Raluca Stroescu menekankan akibat tragis dari mengabaikan keseimbangan kerja-hidup (Dall'Ora et al., 2020) serta kegagalan manajerial dalam membangun lingkungan kerja yang condusif (Albrecht et al., 2022). Ini mencerminkan

pelanggaran serius terhadap tanggung jawab perusahaan (Chen et al., 2022) dalam menjaga kesehatan fisik dan mental para karyawan.

Kasus Kate Cawthorn menyoroti konsekuensi negatif dari persiapan yang kurang baik untuk ekspatriat, sejalan dengan penelitian (Lee, 2021) tentang pentingnya penyesuaian budaya dan (Sozen, 2020) mengenai keefektifan pelatihan lintas budaya. Kegagalan dalam penugasannya kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya persiapan sebelum keberangkatan, dukungan keluarga yang terbatas (Shah et al., 2022), serta ketidakmampuan untuk beradaptasi, yang merupakan faktor utama risiko kegagalan dalam penugasan (Reinerth et al., 2019). Hal ini juga menunjukkan adanya kelalaian dalam tanggung jawab perusahaan.

Kedua situasi ini mengingatkan kita akan betapa vitalnya penerapan praktik IHRM yang berfokus pada manusia, di mana kesejahteraan, persiapan, dan dukungan yang berkesinambungan menjadi hal terpenting untuk menghindari dampak negatif bagi individu maupun perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Tinjauan pustaka sistematis ini telah melakukan analisis mendetail terhadap berbagai faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan tenaga kerja di tingkat global serta kontribusi penting dari Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) Internasional. Beberapa temuan utama dapat disimpulkan:

- 1. Kompleksitas Kebijakan Kesejahteraan Global:** Pengelolaan kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan kehidupan kerja (WLB) pekerja global merupakan tantangan yang rumit bagi perusahaan multinasional. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan dalam hukum, standar, dan norma budaya di berbagai negara, yang memaksa perusahaan untuk melaksanakan tanggung jawab dengan menyeluruh sambil mengatasi beragam regulasi. Penerapan standar global minimum yang tinggi, dengan tetap mempertimbangkan konteks lokal, merupakan pendekatan yang dianjurkan.
- 2. Urgensi Manajemen Risiko dan Dukungan Holistik bagi Pekerja Internasional :** Pelancang bisnis dan individu yang ditugaskan secara internasional menghadapi tingkat risiko kesehatan dan keselamatan yang meningkat, termasuk stres mental, potensi ancaman keamanan, serta tantangan dalam beradaptasi dengan budaya dan lingkungan keluarga. Pendekatan manajemen krisis yang antisipatif, perencanaan sebelum keberangkatan yang cermat (termasuk pelatihan lintas budaya untuk staf dan keluarganya), serta dukungan berkelanjutan sepanjang penugasan dan pengembalian sangat penting untuk mencapai kesuksesan baik bagi individu maupun organisasi.
- 3. Peran Penting HRIS Global yang Berkembang:** HRIS Global telah berkembang dari sekadar alat administratif menjadi sistem strategis yang mendukung beragam fungsi IHRM, yang mencakup manajemen bakat secara global, pengelolaan penugasan, pengembangan program kesejahteraan, dan perawatan komunikasi dalam situasi krisis. Meskipun demikian, potensi ini sering kali terhalang oleh tantangan pada tahap implementasi seperti integrasi informasi, perbandingan antara standardisasi dan lokalisasi, serta isu terkait keamanan dan privasi informasi.
- 4. Pentingnya Metode Terpadu dan Berfokus pada Individu:** Pembelajaran dari contoh konkret dan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan multinasional dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia global dengan cara yang etis dan mendukung. Sebuah metode terpadu, di mana kebijakan kesejahteraan didukung oleh kepemimpinan yang peduli serta teknologi HRIS yang efisien, merupakan kunci untuk membangun suasana kerja yang produktif, aman, dan sejahtera bagi seluruh karyawan di berbagai negara.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran seperti :

1. **Perkuat Komitmen terhadap Tanggung Jawab Perawatan:** Merancang dan melaksanakan kebijakan tanggung jawab perawatan yang menyeluruh dan dapat diakses oleh seluruh tenaga kerja internasional, mencakup kesehatan fisik, kesehatan mental, keselamatan, serta keamanan, dan melaksanakan audit kepatuhan secara rutin. Investasi dalam Persiapan dan Dukungan Ekspatriat.
2. **Investasi dalam Persiapan dan Bantuan untuk Ekspatriat:** Menawarkan program pelatihan menyeluruh sebelum keberangkatan (yang mencakup pelatihan antarbudaya, bahasa, dan kesadaran tentang keselamatan) bagi karyawan beserta keluarganya. Menyediakan dukungan yang berkesinambungan di negara tujuan dan program repatriasi yang terorganisir.
3. **Maksimalkan Penggunaan HRIS Global untuk Kesejahteraan:** Memanfaatkan HRIS tidak semata-mata demi efisiensi administrasi, tetapi juga sebagai sarana untuk menyebar informasi terkait kesejahteraan, mengatur akses ke layanan dukungan (seperti EAP), mengawasi resiko K3, serta mendukung komunikasi di masa krisis. Pikirkan tentang penggunaan analitik HRIS untuk menilai dan memperbaiki program-program kesejahteraan.
4. **Mempromosikan Lingkungan Kerja yang Mendukung Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan serta Kesehatan Mental:** Memfasilitasi kepemimpinan yang mendukung, menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel jika bisa, dan menghapus stigma seputar masalah kesehatan mental. Menyediakan alat dan pelatihan untuk para manajer agar dapat mengidentifikasi dan menanggapi gejala stres dalam kelompok mereka.
5. **Adaptasi terhadap Lanskap Mobilitas Global yang Berubah:** Menciptakan kebijakan IHRM dan sistem HRIS yang adaptable untuk mendukung berbagai jenis penugasan internasional kontemporer, termasuk penugasan singkat dan virtual, sambil tetap menjamin kesejahteraan serta kepatuhan

REFERENSI

Alam, S., & Kashem, M. A. (2022). Linking Competitive Strategies with Human Resource Information System: A Comparative Analysis of Bangladeshi Organization. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 13(1). <https://doi.org/10.4018/IJABIM.300350>

Albrecht, S. L., Bocks, A., Dalton, J., Lorigan, A., & Smith, A. (2022). Pro-environmental employee engagement: The influence of pro-environmental organizational, job and personal resources. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010043>

Chen, X., Moon, N. A., Davy, A. K., Hong, J., & GabrenyaJr, W. K. (2022). Expatriate effectiveness: from conceptualization to operationalization. *International Journal of Cross Cultural Management*, 22(3), 459–485. <https://doi.org/10.1177/14705958221137757>

Chew, J. (2004). Managing MNC Expatriates through Crises: A Challenge for International Human Resource Management. In *Research and Practice in Human Resource Management* (Vol. 12, Issue 2).

Dall’Ora, C., Griffiths, P., Emmanuel, T., Rafferty, A. M., Ewings, S., Sermeus, W., Van den Heede, K., Bruyneel, L., Lesaffre, E., Aiken, L., Smith, H., Sloane, D., Marie Rafferty, A., Jones, S., Ball, J., Kinnunen, J., Ensio, A., Jylhä, V., Busse, R., ... Schoonhoven, L. (2020). 12-hr shifts in nursing: Do they remove unproductive time and information loss or do they reduce education and discussion opportunities for nurses? A cross-sectional

study in 12 European countries. *Journal of Clinical Nursing*, 29(1–2), 53–59. <https://doi.org/10.1111/jocn.14977>

Festing, M., & Eidems, J. (2011). A process perspective on transnational HRM systems — A dynamic capability-based analysis. *Human Resource Management Review - HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REV*, 21, 162–173. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.02.002>

Garg, A. K. (n.d.). *Vidhi Agrawal is a professor in the area of Human Resource Management and Law at Human Resource Management and Artificial Intelligence*.

Garg, V. (2023). *Cybersecurity and Data Privacy*.

Grossman, W., & Schoenfeldt, L. F. (2001). Resolving ethical dilemmas through international human resource management: a transaction cost economics perspective. *Human Resource Management Review*, 11(1–2), 55–72. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00040-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00040-1)

Jalali, A., Abhari, S., Palalic, R., Jaafar, M., & Maharaja, T. A. K. (2024). Navigating global HR challenges and safeguarding long-term sustainability: Examining the influence of IHRM practices and IT-based challenges on MNCs' competitiveness during the COVID-19 pandemic. *Heritage and Sustainable Development*, 6(2), 621–638. <https://doi.org/10.37868/hsd.v6i2.401>

Lee, Y.-S. (2021). Model of Expatriates' Job Performance Based on Cross-Cultural Adjustment to Work Stress and Work Adaptation. *Theoretical Economics Letters*, 11(03), 540–557. <https://doi.org/10.4236/tel.2021.113036>

Polzer, J. T. (2022). The rise of people analytics and the future of organizational research. *Research in Organizational Behavior*, 42, 100181. <https://doi.org/10.1016/J.RIOB.2023.100181>

Reinerth, D., Busse, C., & Wagner, S. M. (2019). Using Country Sustainability Risk to Inform Sustainable Supply Chain Management: A Design Science Study. *Journal of Business Logistics*, 40(3).

Ridgway, M., & Langinier, H. (2023). The evolving field of global mobility: responses to global volatility (2013–2022). In *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research* (Vol. 11). <https://doi.org/10.1108/JGM-09-2022-0050>

Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (2011). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506–516. <https://doi.org/10.1016/J.JWB.2010.10.011>

Shah, D., de Oliveira, R. T., Barker, M., Moeller, M., & Nguyen, T. (2022). Expatriate family adjustment: How organisational support on international assignments matters. *Journal of International Management*, 28(2), 100880. <https://doi.org/10.1016/J.INTMAN.2021.100880>

Shofiana, D., & Hikmah Perkasa, D. (2024). *Employee Engagement Dalam Meningkatkan Kinerja Ekspatriat*.

Shortland, S. (2018). What seals the deal? How compensation and benefits affect women's decisions to accept expatriation in the oil and gas industry. *Personnel Review*, 47(3), 765–783. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2016-0294>

Sozen, A. I. (2020). Cross-Cultural Social Skills of Turkish Students in Japan: Implications for Overcoming Academic and Social Difficulties During Cross-Cultural Transition. *IAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences*, 6(1), 15–39. <https://doi.org/10.22492/ijpbs.6.1.02>

Tarique, I., Briscoe, D. R., & Schuler, R. S. (2022). *International Human Resource Management; Policies and Practices for Multinational Enterprises; Sixth edition* (6th ed.). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429441462>

Thompson, H. A., Mousa, A., Dighe, A., Fu, H., Arnedo-Pena, A., Barrett, P., Bellido-Blasco, J., Bi, Q., Caputi, A., Chaw, L., De Maria, L., Hoffmann, M., Mahapure, K., Ng, K., Raghuram, J., Singh, G., Soman, B., Valent, F., Vimercati, L., ... Ferguson, N. M. (2021). Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) Setting-specific Transmission Rates: A Systematic Review and Meta-analysis. In *Clinical Infectious Diseases* (Vol. 73, Issue 3, pp. E754–E764). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/cid/ciab100>

Ye, T., & Xu, H. (2021). Mobility and health: The perceived impact of frequent business trips on travelers' health. *Travel Behaviour and Society*, 22, 219–226. <https://doi.org/10.1016/J.TBS.2020.10.003>