DIAN WAHYUNINGSIH, S.E.,M.Si
Dr. ANI YUNANINGSIH, S.E., M.Si
BUDHIE SATRIAWAN, S.E., M.M.

eureka
media aksara

MSDM INTERNASIONAL

MSDM INTERNASIONAL

Praktek pengelolaan organisasi dalam konteks global merupakan isu utama dalam berbagai pembahasan mengenai manajemen sumberdaya manusia internasional. Hal ini tidak terlepas dari kompleksitas pengelolaan yang melibatkan banyak pihak dengan berbagai latar belakang yang berbeda Terdapat berbagai alasan yang mendasari perusahaan untuk merumuskan dan menerapkan strategi ekpsansi bisnis dengan menembus batas-batas negara. Pertumbuhan menjadi salah satu faktor penentu dalam ukuran keberhasilan organisasi. Menjangkau skala ekonomi yang lebih besar dapat diperoleh melalui operasi global dibandingkan operasi domestic.

Risiko ekonomi untuk masuk ke pasar yang lebih luas juga dapat ditekan melalui kerjasama bisnis internasional. Aspek utama yang menjadi pertimbangan perusahaan melakukan strategi internasional adalah terbukanya bentuk hubungan baru dengan pelanggan, supplier, kreditur, dan distributor potensial di negara asing. Hubungan ini memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan proses learning terkait aspek teknologi, budaya, dan praktik bisnis yang lebih baik.

Hal ini memberikan pengetahuan bagi tenaga kerja untuk Mengembangkan ketrampilan di dalam mengelola sumberdaya manusia pada tataran global atau internasional, saat ini merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh mahasiswa sebagai bekal agar dapat terlibat pada proses pengelolaan sumberdaya manusia di dunia kerja, utamanya dalam konteks global. Untuk itu diperlukan pemahaman yang sangat baik tentang pengertian, karakteristik, proses, maupun identifikasi masalah-masalah dan menemukan solusi atas masalah MSDM Internasional tersebut.

eureka media aksara
Anggota IKAPI

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
JL. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-5896-56-4
9 786235 896564

MSDM INTERNASIONAL

Dian Wahyuningsih, S.E., M.Si
Dr. Ani Yunaningsih, S.E., M.Si
Budhie Satriawan, S.E., M.M.

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

MSDM INTERNASIONAL

Penulis : Dian Wahyuningsih, S.E., M.Si
Dr. Ani Yunaningsih, S.E., M.Si
Budhie Satriawan, S.E., M.M.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Hikmah Millenia Saputri

ISBN : 978-623-5896-56-4

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JANUARI 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi :
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 01 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayahnya maka penulis dapat menyelesaikan Modul Pembelajaran tentang "MSDM Internasional".

Kegiatan SDM Global harus disusun dengan menggunakan perencanaan strategi yang menunjang ke arah maksud dan tujuan dilaksanakannya kegiatan SDM gobal. Dalam menyusun formulasi Perencanaan SDM Strategik harus mengenali kondisi Lingkungan baik Lingkungan Internal maupun Eksternal dimana masing-masing pihak yang terlibat di lingkungan tersebut memiliki kepentingan satu sama lain bagi pengembangan SDM di era global. Kebutuhan akan SDM global di masa yang akan datang sangat bergantung pada perwujudan manusia yang memiliki ***competency based asset.*** Tantangan dalam konteks globalisasi mengandung makna bahwa globalisasi tersebut harus dihadapi dengan suatu strategi untuk tidak kalah bersaing dengan negara lain. Sehingga globalisasi memunculkan dan mengisyaratkan produk baru, pasar baru, mindset baru, kompetensi baru, dan cara pikir bisnis baru kepada Sumber Daya Manusia.

Kami selaku penulis memohon maaf apabila ada kesalahan penulisan, referensi, atau kutipan. Kami sadar bahwa modul kami masih belum sempurna. Maka dari itu, kami meminta dukungan dan masukan dari para pembaca, agar kedepannya kami bisa lebih baik lagi dalam menulis sebuah modul.

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan modul ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan anda-anda semua. Selamat membaca dan semoga bermanfaat.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
BAB 1 KONSEP SDM YANG BERORIENTASI STRATEGI GLOBAL 1
I. Tujuan Pembelajaran 1
II. Topik yang Akan Dibahas 1
A. Aktifitas Dalam Kegiatan Sumber Daya Manusia 1
B. Mengapa membutuhkan strategi dalam konteks SDM Global? 3
C. Pentingnya mengembangkan strategi SDM 6
D. Mengapa Strategi SDM itu Penting? 7
III. RANGKUMAN 9
BAB 2 FORMULASI DAN LANGKAH DALAM PENGAMBILAN STRATEGI SDM GLOBAL 10
I. Tujuan Pembelajaran 10
II. Topik yang Akan Dibahas 10
A. Formulasi Strategi SDM Internasional 10
B. Penilaian Lingkungan (*environmental assesment*) 12
C. Pengembangan Strategi 14
D. Implementasi Strategi 17
III. RANGKUMAN 18
BAB 3 KONSEP SDM INTERNASIONAL 19
I. Tujuan Pembelajaran 19
II. Topik yang Akan Dibahas 19
A. Mengenal *Host-Country National* (HCNs), *Expatriate* dan *Third-country nationals* (TCNs) 19
B. Perbedaan SDM Domestik dan SDM Internasional 25
C. Masalah SDM Bagi Perusahaan Multinasional 35
III. RANGKUMAN 38
BAB 4 TANTANGAN GLOBALISASI YANG AKAN DIHADAPI SDM GLOBAL 40
I. Tujuan Pembelajaran 40
II. Topik yang Akan Dibahas 40

A. Tantangan Globalisasi yang akan dihadapi oleh Seorang Tenaga Kerja Global 41
B. Perbedaan antara MSDM Domestik dengan MSDM Internasional 44
C. Ragam kemampuan yang harus dimilki SDM di era global 46
D. Penyebaran pengetahuan dan inovasi menandai revolusi kualitas 52
E. Perbedaan dan Persamaan Dalam Praktik-Praktik SDM 60
F. *Quality is excellence* 62
G. *Quality is conformance to spesificatio* 63
H. *Quality is meeting end/exceeding customer expectation* .. 64
III. RANGKUMAN 65
BAB 5 MENGELOLA PROBLEMATIKA TENAGA KERJA GLOBAL 67
I. Tujuan Pembelajaran 67
II. Topik yang Akan Dibahas 67
A. Paradigma Baru Keberadaan SDM Dalam Perusahaan Global 67
B. Ragam Mengelola Praktik-Praktik SDM 71
C. Bagaimana Mengimplementasikan Sistem SDM Global 72
D. Penyusunan Staf Organisasi Global 73
E. Mengapa Penugasan Internasional Gagal? 74
F. Malakukan Seleksi Manajer Internasional 75
III. RANGKUMAN 76
BAB 6 RAGAM MENGELOLA PRAKTIK SDM GLOBAL 78
I. Topik yang Akan Dibahas 78
A. Ragam mengelola praktik SDM Global 78
B. Peran Ekspatriate 83
C. Mengapa expatriate gagal dalam bertugas 84
D. Cara membuat tugas ekspatriat sukses 88
E. Faktor-faktor Terpenting kemampuan beradaptasi .. 89
F. Lima Jenis Hubungan SDM GLOBAL 96
II. RANGKUMAN 99

BAB 7 STUDI KASUS PERMASALAHAN DALAM MSDM INTERNASIONAL 100
OVERVIEW MENGENAI BUDAYA KERJA NEGARA EROPA DAN ASIA (Kasus pada Budaya di Negara Jepang dan USA) 100
I. Latar Belakang 100
II. Identifikasi Masalah 110
III. Masalah Internal dan Eksternal dari Perusahaan 112
IV. SOLUSI 113
TENTANG PENULIS 115

BAB 1

KONSEP SDM YANG BERORIENTASI STRATEGI GLOBAL

I. Tujuan Pembelajaran

Pada pertemuan ini membahas tentang konsep SDM yang berorientasi strategis kepada seluruh mahasiswa yang akan disampaikan selama perkuliahan berlangsung

II. Topik yang Akan Dibahas

Topik yang akan dibahas
Konsep SDM yang berorientasi strategis : A. Aktivitas dalam kegiatan Sumber Daya Alam B. Mengapa membutuhkan strategi dalam konteks SDM Gllobal? C. Pentingnya mengembangkan strategi SDM Global

A. Aktifitas Dalam Kegiatan Sumber Daya Manusia

Berbicara aktivitas dari factor Sumber daya manusia merupakan kegiatan yang diawali dari sebuah kegiatan berlangsungnya proses MSDM. Adapun tahapan proses aktivitas SDM antara lain:

1. Menyusun perencanaan SDM dan membuat analisis jabatan yang didalamnya membahas topic seputar job description dan informasi kebutuhan SDM dan system penilaian kerja
2. Staffing yang menentukan kebutuhan sumberdaya manusia yang nantinya akan menempati posisi dalam jabatan-jabatan yang sudah disediakan dan selanjutnya membuat kegiatan rekrutmen dan tahapan seleksi

BAB 2

FORMULASI DAN LANGKAH DALAM PENGEMBANGAN STRATEGI SDM GLOBAL

I. Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran berkaitan dengan formulasi dan langkah pengembangan strategi SDM global secara jelas dan diharapkan mahasiswa mampu mengembangkan konsep berpikir strategis dalam pandangan secara global.

II. Topik yang Akan Dibahas

Topik yang akan dibahas
Formulasi dan langkah dalam pengembangan strategi SDM Global 1. Penilaian lingkungan (***environment assesment***) 2. Pengembangan Strategi (***strategy development***) 3. Implementasi strategi (***strategy implementation***)

A. Formulasi Strategi SDM Internasional

Dalam perencanaan bisnis sebuah organisasi perlu dilakukan evaluasi secara holistik dan komprehensif dari seluruh faktor internal dan external lingkungan usaha dengan keadaan saat ini. Keadaan ini dapat menyebabkan sebuah perubahan yang terjadi pada kegiatan perencanaan SDM didalamnya. Guna menata dan mengarahkan seluruh kegiatan perencanaan SDM berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka perlu disusun sebuah rangkaian penyusunan hasil evaluasi yang sifatnya holistic dan komprehensif yang nantinya akan dapat digunakan dalam

BAB 3 KONSEP SDM INTERNASIONAL

I. Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran diharapkan mahasiswa mampunmengembangkan konsep berpikir SDM global secara holistik dan komprehensif.

II. Topik yang Akan Dibahas

Topik yang akan dibahas
KONSEP SDM INTERNASIONAL a. Mengenal Host-Country Nationals (HCNs), Expatriate dan Third-country nationals (TCNs) b. Perbedaan antara MSDM Domestic dengan MSDM Internasional c. Masalah SDM dalam perusahaan multinasional

A. Mengenal *Host-Country National (HCNs), Expatriate dan Third-country nationals (TCNs)*

Munculnya era liberalisasi dan globalisasi bersama dengan kemajuan teknologi informasi (TI) telah mengalihkan dunia di sekitar kita. Ini telah dibawa ke tengah panggung pentingnya sumber daya manusia, lebih dari sebelumnya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memungkinkan penyebaran yang tepat dari sumber daya manusia sehingga budaya kualitas dapat mempertahankan dan memuaskan pelanggan tidak hanya di tingkat nasional tetapi di tingkat global.

Dalam skenario yang kompetitif, pemanfaatan yang efektif dari sumber daya manusia telah menjadi diperlukan

BAB 4

TANTANGAN GLOBALISASI YANG AKAN DIHADAPI SDM GLOBAL

I. Tujuan Pembelajaran

a) Mahasiswa mengetahui perbedaan antara MSDM Domestik dengan MSDM Internasional
b) Mahasiswa mendiskusikan trend-trend dan tantangan-tantangan perubahan apa saja yang akan dihadapi di dalam lingkungan kerja global
c) Mahasiswa mengenal ragam kemampuan yang harus dimilki SDM di era global d)
d) Mahasiswa dapat mengetahui penyebaran pengetahuan dan inovasi menandai revolusi kualitas

II. Topik yang Akan Dibahas

Topik yang akan dibahas
Tantangan Globalisasi yang akan dihadapi oleh seorang tenaga kerja Global a) Trend-trend dan tantangan-tantangan perubahan apa saja yang akan dihadapi di dalam lingkungan kerja global b) Ragam kemampuan yang harus dimilki SDM di era global c) Penyebaran pengetahuan dan inovasi menandai revolusi kualitas

Tantangan Globalisasi yang akan dihadapi oleh Seorang Tenaga Kerja Global"

BAB 5

MENGELOLA PROBLEMATIKA TENAGA KERJA GLOBAL

I. Tujuan Pembelajaran

1. Tujuan pembelajaran dalam pertemuan ini adalah mahasiswa dapat menguraikan konsep pergeseran sebuah paradigma baru dalam menjelajahi dunia SDM Global yang menuju new era industrial Paradigm
2. Mahasiswa mampu mengenali problematika yang dihadapi berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja global saat ini

II. Topik yang Akan Dibahas

Topik yang akan dibahas
Mengelola problematika Tenaga kerja Global 1. Paradigma baru keberadaan SDM dalam perusahaan global 2. Ragam mengelola praktik SDM Global 3. Mengapa expatriate gagal dalam bertugas

A. Paradigma Baru Keberadaan SDM Dalam Perusahaan Global

Manajemen paradigma baru merupakan manajemen profesional gaya baru dengan visi dan misi masa depan untuk menjadi unggulan dan terbaik (the best). Membangun program kerja melalui proses POAC dan penggunaan sumber daya 6M serta sinergi aktivitas dengan kecepatan tinggi (speedy). Berdasarkan teknologi informasi, dirancang sistem manajemen organisasi

BAB 6

RAGAM MENGELOLA PRAKTIK SDM GLOBAL

I. Topik yang Akan Dibahas

Topik yang akan dibahas
Ragam Mengelola Praktik Sumber Daya Manusia Global 1) Ragam mengelola praktik SDM Global 2) Peran Ekspatriate 3) Mengapa expatriate gagal dalam bertugas 4) Cara membuat tugas ekspatriat sukses 5) Lima Jenis Hubungan SDM GLOBAL

A. Ragam mengelola praktik SDM Global

Sukses bersaing organisasi bisa dicapai dengan pengelolaan SDM potensial yang dimilikinya. SDM bisa dijadikan sebagai sumber keunggulan kompetitif lestari serta tidak mudah ditiru pesaing karena (Pfeffer, 1995):

1. Sukses bersaing yang diperoleh dari pengelolaan SDM secara efektif tidak setransparan mengelola SDM lainnya, seperti melihat komputerisasi sistem informasi yang terdiri atas semikonduktor dan sejumlah mesin pengontrol.
2. Bagaimana SDM dikelola dipengaruhi oleh budaya. Budaya organisasi akan mempengaruhi ketrampilan, kemampuan SDM, serta kesesuaiannya dengan sistem yang ada.

Selanjutnya Pfeffer (1995) menegaskan bahwa suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara

BAB 7 | STUDI KASUS PERMASALAHAN DALAM MSDM INTERNASIONAL

OVERVIEW MENGENAI BUDAYA KERJA NEGARA EROPA DAN ASIA (Kasus pada Budaya di Negara Jepang dan USA)

URAIAN MATERI

I. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya kerja unik yang berbeda satu sama lain. Budaya ini diciptakan dengan maksud untuk membuat karyawan lebih produktif dan mencapai hasil yang sejalan dengan visi perusahaan. Lebih dari sekadar aturan berpakaian atau desain interior kantor, budaya kerja juga mencakup relasi antar karyawan dan gaya kepemimpinan di suatu organisasi. Singkatnya, budaya kerja merupakan konsep yang mengatur perilaku serta mewakili nilai kolektif, keyakinan, dan prinsip dari anggota organisasi.

Budaya kerja

Budaya kerja positif akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan juga kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Tidak hanya mengutamakan kesuksesan organisasi, budaya kerja yang baik juga seharusnya bisa membawa dampak positif bagi anggota di dalamnya. Berikut merupakan beberapa ciri perusahaan dengan budaya kerja yang baik.

1. Lingkungan Kerja Produktif

   Karyawan merasa senang dan menikmati suasana saat bekerja? Bisa jadi ini merupakan tanda bahwa mereka nyaman dengan suasana kantor yang kondusif. Adanya kecemasan dan intimidasi justru malah menandakan

TENTANG PENULIS

PENULIS 1 : DIAN WAHYUNINGSIH, S.E., M.Si

Lahir di Jakarta 11 September 1974. Bekerja selama di Universitas Langlangbuana Bandung sejak tahun 1999, mengawali pendidikan S1 di Universitas Pasundan Bandung dan menyelesaikan S2 di Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran Bandung. Saat ini tercatat sebagai mahasiswi S3 Program Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Pasundan Bandung. Aktif dalam organisasi masyarakat di Kabupaten Bandung dan bergabung sebagai anggota dalam beberapa organisasi profesi dosen.

PENULIS 2 : DR. ANI YUNANINGSIH, S.E., M.SI.

Lahir di Bandung 7 Oktober 1963, menjadi dosen di FEB Universitas Langlangbuana semenjak tahun 1990, menempuh pendidikan S1 di Universitas Langlangbuana dan menyelesaikan S2 di UNPAD, juga menyelesaikan S3 di DIM UNPAD, menjadi anggota organisasi profesi dosen antara lain ISEI (Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia) dan ADI (Asosiasi Dosen Indonesia)

PENULIS 3 : BUDHIE SATRIAWAN, S.E., M.M.

Lahir di Bandung tanggal 2 Pebruari 1966, Menjadi Dosen di Universitas Langlangbuana Bandung sejak tahun 1995, menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Sanggabuana Bandung, kemudian melanjutkan pendidikan S2 di Universitas Winayamukti Bandung, saat ini sedang menempuh Pendidikan S3 di Universitas Trisakti Jakarta, sekarang aktif sebagai Pengurus di Organisasi Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) cabang Bandung Koordinator Jawa Barat