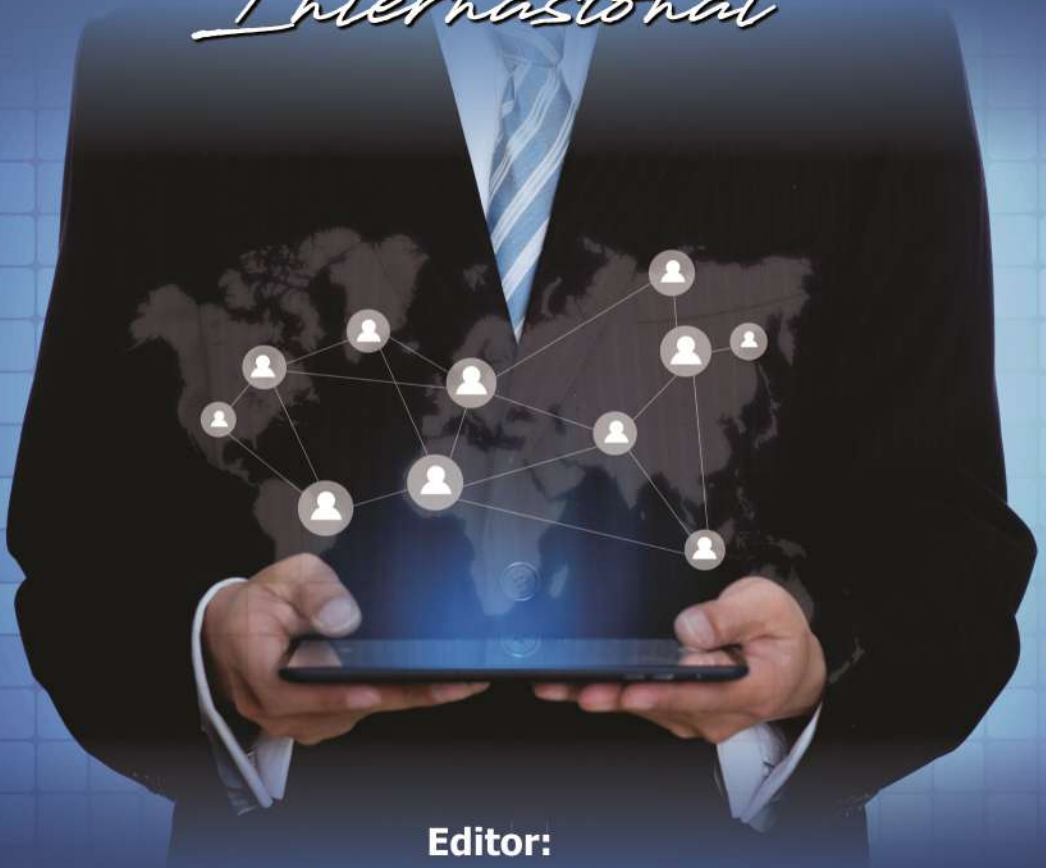


Akhmar Barsah, S.E., M.M.



Manajemen Sumber Daya **MANUSIA** *Internasional*



Editor:
Angga Pratama, S.E., M.M.

**Manajemen
Sumber Daya
MANUSIA**
Internasional

Akhmar Barsah, S.E., M.M.

**Editor:
Angga Pratama, S.E., M.M.**



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

Penulis:
Akhmar Barsah

Editor:
Angga Pratama

Desain Cover:
Usman Taufik

Tata Letak:
Atep Jejen

Proofreader:
N. Rismawati

ISBN:
978-623-459-026-5

Cetakan Pertama:
April, 2022

Hak Cipta 2022, Pada Penulis

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

Copyright © 2022
by Penerbit Widina Media Utama
All Right Reserved

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
(Grup CV. Widina Media Utama)
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

PRAKATA

Rasa syukur yang teramat dalam dan tiada kata lain yang patut kami ucapkan selain mengucap rasa syukur. Karena berkat rahmat dan karunia Tuhan Yang Maha Esa, buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional” telah selesai disusun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.

Akan tetapi pada akhirnya kami mengakui bahwa tulisan ini terdapat beberapa kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sebagaimana pepatah menyebutkan “*tiada gading yang tidak retak*” dan sejatinya kesempurnaan hanyalah milik Tuhan semata. Maka dari itu, kami dengan senang hati secara terbuka untuk menerima berbagai kritik dan saran dari para pembaca sekalian, hal tersebut tentu sangat diperlukan sebagai bagian dari upaya kami untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan karya selanjutnya di masa yang akan datang.

Terakhir, ucapan terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan turut andil dalam seluruh rangkaian proses penyusunan dan penerbitan buku ini, sehingga buku ini bisa hadir di hadapan sidang pembaca. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak dan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan ilmu pengetahuan di Indonesia.

April, 2022

Penulis

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMER DAYA MANUSIA	1
A. Pendahuluan	1
B. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	1
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	2
D. Sejarah Perkembangan MSDM.....	4
E. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	9
F. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
G. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
H. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL.....	17
A. Definisi MSDM Internasional (IHRM)	17
B. Perbedaan Antara MSDM Domestik dan MSDM Internasional	19
C. Memoderasi MSDM Domestik dan MSDM Internasional	20
D. Masalah-Masalah MSDM pada Perusahaan Multinasional dan Perusahaan Global.....	22
E. Model-Model Organisasional Internasional	24
F. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Global.....	25
G. Dampak-Dampak Manajemen Multinasional.....	25
H. Peran Global Professional SDM Internasional.....	26
I. Rangkuman	27
BAB 3 PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA.....	29
A. Pendahuluan	29
B. Pengertian Perencanaan SDM.....	30
C. Tujuan dan Manfaat Perencanaan SDM.....	31
D. Sistem dan Peramalan Perencanaan SDM	32
E. Tantangan Perencanaan SDM	33
F. Kendala-Kendala Perencanaan SDM	34
G. Langkah-Langkah Perencanaan SDM.....	35
H. Perencanaan Strategis.....	36
I. Pendekatan atau Metode Penyusunan Rencana Strategis.....	39
BAB 4 BUDAYA PELAYANAN & PELAYANAN PRIMA (SERVICE EXCELLENT)....	41
A. Budaya Pelayanan	41
B. Etika Pelayanan.....	43
C. Kode Etik Pelayanan	44

D. Pengertian Pelayanan Pelanggan	45
E. Mengevaluasi Layanan	46
F. Komunikasi Pemasaran.....	47
G. Proses Pemberian Pelayanan Prima (<i>Excellent Service</i>)	47
BAB 5 PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SECARA GLOBAL	49
A. Pendahuluan.....	49
B. Pengertian MSDM Internasional	50
C. Merencanakan Sumber Daya Manusia di Ekonomi Global	51
D. Memilih Pegawai dalam Pasar Tenaga Kerja Global	51
E. Perbedaan MSDM dan MSDM Internasional	52
F. Jenis-Jenis SDM Global	53
G. Tantangan MSDM Global.....	54
H. Faktor yang Mempengaruhi Perbedaan MSDM Antar Negara	55
I. Rangkuman	56
BAB 6 PEREKRUTAN TENAGA KERJA	57
A. Pengertian Rekrutmen	57
B. Tujuan Rekrutmen	58
C. Proses Rekrutmen	59
D. Kendala-Kendala dalam Perekrutan	63
BAB 7 SELEKSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	67
A. Pendahuluan.....	67
B. Rekrutmen.....	71
C. Seleksi	73
D. Penempatan Sumber Daya Manusia	76
E. Ringkasan.....	78
BAB 8 TEORI INOVASI DAN TEKNOLOGI DIGITAL	79
A. Pendahuluan.....	79
B. Konsep dan Teori Inovasi.....	80
C. Teknologi Digital	85
D. Perkembangan Teknologi Digital.....	86
E. Teknologi Digital dalam Proses Transmisi Data	87
F. Teknologi Digital dalam Proses Penyimpanan Data	88
G. Aplikasi Teknologi Digital dalam Kehidupan Sehari-Hari.....	90
H. Rangkuman Materi	91
BAB 9 ORGANISASI INTERNASIONAL	93
A. Pengertian Organisasi Internasional.....	93
B. Fungsi Organisasi Internasional.....	93
C. Tujuan Organisasi Internasional	95
D. Macam-Macam Organisasi Internasional.....	95

BAB 10 KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA.....	99
A. Pengertian Komunikasi Antar Budaya	99
B. Hambatan Komunikasi Antar Budaya.....	99
C. Jenis-Jenis Hambatan Komunikasi Antar Budaya	100
D. Teori Komunikasi Antarbudaya	101
E. Karakteristik Komunikasi Lintas Budaya	103
F. Istilah Budaya yang Penting.....	105
G. Pentingnya Mempelajari Komunikasi Lintas Budaya	106
H. Komunikasi Lintas Budaya	106
I. Memahami Budaya dan Perbedaannya	107
J. Komunikasi dengan Orang yang Berbudaya Asing	109
K. Menguasai Etika Antar Budaya.....	115
L. Memanfaatkan Keragaman Tenaga Kerja	117
BAB 11 KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA	119
A. Kepemimpinan dalam Organisasi	119
B. Gaya-Gaya Kepemimpinan	128
DAFTAR PUSTAKA	133
GLOSARIUM	139
INDEKS	147
PROFIL PENULIS	149



DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu kita akan membahas pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ini.

B. PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Di dalam manajemen ini terdapat unsur unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men, money, method, materials, machines* dan *market*. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia atau *men*. Selain manajemen sumber daya manusia unsur manusia ini sering juga disebut manajemen personalia. Untuk itu kita akan melihat apa yang menjadi perbedaan dan persamaan dari Manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia. Persamaan dari manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia tidak banyak, yaitu kedua ilmu tersebut sama sama



BAB
2

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

A. DEFINISI MSDM INTERNASIONAL (IHRM)

Menurut Dowling Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional adalah penggunaan sumber daya Internasional untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memandang batasan geografis. Bidang MSDM internasional dikarakteristikan oleh 3 pendekatan, yaitu :

1. MSDM internasional menekankan manajemen lintas budaya (*cross-cultural management*) yaitu melihat perilaku manusia dalam organisasi dari perspektif internasional.
2. Dikembangkan dari hubungan industrial komparatif dan literatur-literatur MSDM dan berusaha untuk menggambarkan, membandingkan dan menganalisis *system* SDM di beberapa Negara.
3. Berusaha untuk memberikan *focus* pada aspek MSDM di perusahaan-perusahaan multinasional.

Morgan (1986 : 44) mendefinisikan Manajemen SDM Global sebagai pengaruh yang mempengaruhi (*interplay*) diantara ketiga dimensi aktivitas-aktivitas SDM, tipe-tipe karyawan, dan negara-negara operasi. Dalam *terminology* luas Manajemen SDM Global melibatkan aktivitas-aktivitas yang sama seperti MSDM *domestic*.

Morgan menggambarkan MSDM Global dalam 3 dimensi yang meliputi :

1. Aktivitas-aktivitas SDM yang luas meliputi pengadaan tenaga kerja, alokasi dan pemanfaatan (ketiga aktivitas luas ini dapat dengan mudah diperluas kedalam enam aktivitas SDM)

A square graphic with a grey background and a white border. Inside, the word 'BAB' is written in white capital letters at the top, and a large white number '3' is centered below it.

BAB
3

PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini maupun proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis. Kelangsungan eksistensi organisasi yang terus hidup, tumbuh dan berkembang di lingkungan bisnis yang kompetitif sangat memerlukan SDM berkompeten dan berkualitas. Minimnya SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas dalam organisasi akibat salah dalam melakukan perencanaan atau proyeksi SDM di masa datang sehingga menghambat kecepatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam melakukan aktivitas perencanaan dan perekrutan diperlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi tenaga kerja bagi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Aktivitas perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan proses formulasi strategi organisasi. Strategi merupakan sekumpulan para eksekutif dalam membuat keputusan sumber pokok dalam alokasi, termasuk struktur proses dan sumber daya manusia (Samanto, 2015). Selanjutnya dalam aktivitas rekrutmen, masalah mendasar yang sering di hadapi oleh beberapa organisasi di Indonesia adalah bagaimana menarik para pelamar atau calon tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan. Bahkan di harapkan para pekerja nantinya dapat memberikan kontribusi bagi keberlangsungan organisasi, lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja. Pada kenyataannya masih



BUDAYA PELAYANAN & PELAYANAN PRIMA (*SERVICE EXCELLENT*)

A. BUDAYA PELAYANAN

Budaya merupakan bentuk sikap dan perilaku manusia yang didasarkan atas perolehan ilmu pengetahuan, kepercayaan, kesenian, hukum, adat istiadat dan aspek lainnya yang berhasil dipahami dan dikembangkan dari proses pembelajaran sebagai makhluk sosial. Budaya pelayanan yang secara sistematis dan terstruktur biasanya terbentuk dalam sebuah organisasi. Karakteristik budaya organisasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tugas pokok dan fungsi masing-masing anggota menjadi tanggung jawab masing-masing.
2. Arah tindakan setiap anggota organisasi jelas untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Pimpinan selalu bertindak sebagai motivator kepada bawahannya.
4. Organisasi memiliki peraturan untuk disepakati dan dijalankan bersama.
5. Setiap wujud kesuksesan selalu disertai pemberian penghargaan atau *reward*.
6. Pengendalian atas konflik yang terjadi
7. Hubungan antar anggota organisasi didasarkan atas jenjang hierarki yang jelas.

Dengan karakteristik pada budaya organisasi tersebut diatas maka dapat dipahami bahwa budaya organisasi sangat penting sebab dengan adanya budaya organisasi interaksi antar pegawai dapat terjalin dengan baik dan setiap perilaku para anggota diarahkan pada pencapaian organisasi dan jika terdapat



PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SECARA GLOBAL

A. PENDAHULUAN

Pada era modern seperti sekarang ini sudah banyak perusahaan yang melakukan operasi bisnisnya di luar negara asal. Proses produksi, distribusi, penjualan dan hal-hal yang berkaitan dengan proses bisnis sudah banyak dilakukan di negara lain di luar negara asal perusahaan berdiri. Mampunya sebuah perusahaan untuk melakukan operasi di luar negeri menandakan berkembangnya perusahaan tersebut. Perusahaan banyak mencari partner dan membuka lowongan pekerjaan bagi negara baru di mana menjadi tempat beroperasi. Jaringan dan relasi dengan tempat operasi yang baru harus dimaksimalkan untuk mengurangi risiko kegagalan.

Perusahaan membentuk suatu perusahaan yang kuat dimulai dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan mampu untuk terus berkembang. Perkembangan suatu perusahaan menjadi multinasional sangat memerlukan sumber daya yang berkualitas karena hal ini akan berpengaruh pada citra perusahaan itu sendiri. Manajemen dalam perusahaan akan terus berupaya untuk melatih dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Perusahaan yang semakin besar akan membutuhkan sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di negara yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan akan mulai menerapkan manajemen sumber daya manusia global/internasional (MSDMI) untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan pelayanan terbaik di mana perusahaan akan beroperasi.



PEREKRUTAN TENAGA KERJA

A. PENGERTIAN REKRUTMEN

Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas bagian Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource Development* (HRD) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan untuk pekerjaan tersebut melalui proses rekrutmen.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich (2001), rekrutmen adalah berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan.

Selanjutnya menurut Nawawi (2005), mendefinisikan rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan dilingkungan suatu organisasi. Kemudian definisi lain rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam atau dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006).



SELEKSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. PENDAHULUAN

Perencanaan dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dalam menterjemahkan visi dan misi perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Rekrutmen bisa dilakukan melalui berbagai media seperti instagram, linked, atau media digital yang banyak dipakai saat ini. Seleksi dan penerimaan karyawan akan berbeda tahapan dari berbagai perusahaan, akan tetapi untuk mendapatkan SDM sesuai kualifikasi harus dilakukan dengan *professional* dan *transparant*. Pegawai ditempatkan sesuai kompetensinya, manusia merupakan sumber daya paling utama pada organisasi. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan diantaranya terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019). Berikut data jumlah dan Tingkat pengangguran dan pengangguran terbuka di Indonesia sejak tahun sejak Februari 2014 sampai dengan November 2020.



TEORI INOVASI DAN TEKNOLOGI DIGITAL

A. PENDAHULUAN

Teknologi digunakan untuk memudahkan kehidupan manusia. Teknologi sebenarnya sudah ada sejak lama, hanya saja jika zaman dahulu teknologi cenderung masih sederhana. Seiring dengan perkembangan teknologi yang sangat cepat dan pesat saat ini, baik di bidang informasi, komunikasi dan sebagainya, banyak hal yang perlu diperbaharui agar kemajuan teknologi ini terus berkelanjutan, tidak hanya sekedar menjadi *user*, namun kita sebagai pengguna yang cerdas juga perlu mendalami bahkan ikut mengembangkan teknologi itu sendiri. Di lain hal, kita juga perlu mengetahui dasar-dasar maupun sejarah dari teknologi tersebut.

Teknologi merupakan sebuah cara atau proses serta alat atau produk untuk membantu orang untuk menghasilkan sesuatu. Secara umum, teknologi dapat didefinisikan sebagai entitas, benda maupun tak benda yang diciptakan secara terpadu melalui perbuatan, dan pemikiran untuk mencapai suatu nilai. Dalam penggunaan ini, teknologi merujuk pada alat dan mesin yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah-masalah di dunia nyata secara tepat dan akurat. Pada bab ini akan di bahas tentang: 1) Konsep dan teori inovasi, 2) Teknologi digital, 3) Perkembangan teknologi digital, 4) Teknologi digital dalam proses transmisi data, 5) Teknologi digital dalam proses penyimpanan data, dan 6) Aplikasi teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari.



BAB
9

ORGANISASI INTERNASIONAL

A. PENGERTIAN ORGANISASI INTERNASIONAL

Dalam suatu lingkup masyarakat, keberadaan organisasi sangat penting sebagai sebuah wadah berkumpulnya sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini berlaku juga dalam lingkup masyarakat dunia sehingga muncullah berbagai macam organisasi internasional. Organisasi internasional adalah sebuah organisasi yang dibentuk masyarakat dunia yang terdiri dari beberapa negara dengan tujuan untuk menciptakan tata hubungan internasional yang lebih baik dalam aspek ekonomi, sosial budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi, keamanan, dan lainnya.

1. Pengertian Organisasi Internasional Menurut Para Ahli

- a. **Menurut N.A. Maryam Green** Organisasi Internasional adalah Organisasi yang dibentuk berdasarkan sebuah perjanjian di antara tiga atau lebih negara.
- b. **Menurut D.W. Bowett** -> Organisasi permanen yang dibentuk berdasarkan traktat yang lebih bersifat multilateral daripada bilateral dan memiliki kriteria tujuan tertentu.
- c. **Menurut Boer Mauna:** Perhimpunan negara-negara merdeka dan berdaulat yang memiliki tujuan meraih kepentingan bersama melalui organ-organ yang ada dalam perhimpunan tersebut.

B. FUNGSI ORGANISASI INTERNASIONAL

Setiap organisasi memiliki fungsi khusus yang berbeda, tetapi secara umum, organisasi internasional memiliki delapan fungsi di bawah ini.

BAB 10

KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA

A. PENGERTIAN KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA

Yang pertama dikemukakan didalam buku "*Intercultural Communication: A Reader*" dimana dinyatakan bahwa komunikasi antar budaya (*intercultural communication*) terjadi apabila sebuah pesan (*message*) yang harus dimengerti dihasilkan oleh anggota dari budaya tertentu untuk konsumsi anggota dari budaya yang lain (Samovar & Porter, 1994, p. 19). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Liliweri bahwa proses komunikasi antar budaya merupakan interaksi antarpribadi dan komunikasi antarpribadi yang dilakukan oleh beberapa orang yang memiliki latar belakang kebudayaan yang berbeda (2003, p. 13). Apapun definisi yang ada mengenai komunikasi antar budaya (*intercultural communication*) menyatakan bahwa komunikasi antar budaya terjadi apabila terdapat 2 (dua) budaya yang berbeda dan kedua budaya tersebut sedang melaksanakan proses komunikasi.

B. HAMBATAN KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA

Hambatan komunikasi atau yang juga dikenal sebagai *communication barrier* adalah segala sesuatu yang menjadi penghalang untuk terjadinya komunikasi yang efektif (Chaney & Martin, 2004, p. 11). Contoh dari hambatan komunikasi antarbudaya adalah kasus anggukan kepala, dimana di Amerika Serikat anggukan kepala mempunyai arti bahwa orang tersebut mengerti sedangkan di Jepang anggukan kepala tidak berarti seseorang setuju melainkan hanya berarti bahwa orang tersebut mendengarkan. Dengan memahami mengenai komunikasi antar budaya maka hambatan komunikasi (*communication barrier*) semacam ini dapat kita lalui.



KEPEMIMPINAN LINTAS BUDAYA

A. KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Pengertian kepemimpinan adalah faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Konsep kepemimpinan telah banyak ditawarkan para penulis di bidang organisasi dan manajemen. Kepemimpinan tentu saja mengkaitkan aspek individual seorang pemimpin dengan konteks situasi di mana pemimpin tersebut menerapkan kepemimpinan. Kepemimpinan juga memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan seorang pimpinan akan memiliki dampak luas bukan bagi dirinya sendiri melainkan seluruh anggota organisasi.

Sebelum memasuki materi kepemimpinan, perlu terlebih dahulu dibedakan konsep pemimpin (*leader*) dengan kepemimpinan (*leadership*). Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota kelompok atau organisasi guna mendorong kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuannya. Pemimpin menunjuk pada personal atau individu spesifik atau kata benda. Sementara itu, kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota

DAFTAR PUSTAKA

- Ade IP, Ardian DW, Atiqatul M " Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2018
" Metode dan Prosedur Pelaksanaan Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia
(Persero). " Univ Trunojo Madura
- Agus. "Mengelola Sumber Daya Manusia Global". 22 Februari 2016.
- Ariyanti, D. M., Agus, F., & Khairina, D. M. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Seleksi Penerimaan Dan Penentuan Posisi Karyawan. *Informatika Mulawarman : Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*.
<https://doi.org/10.30872/jim.v10i1.26>
- Arman Syah, Manajemen Pemasaran Kepuasan Pelanggan, Widina Bhakti Persada BANDUNG, 2021
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Barnard. Chester. I. 1978. *The Fuction Of The Executive*, Edisi ke 50. Harvard University Press. Cambridge Massachusetts
- Benjamin, R., Duster, T., Eglash, R., Gaskins, N., Hatch, A. R., Miller, A., ... & Van Oort, M. (2019). *Captivating Technology*. J. Brown, "Black Utopias.
- Brail, S. (2017). Promoting innovation locally: Municipal regulation as barrier or boost?. *Geography Compass*, 11(12), e12349.
- Bryden, J., Gezelius, S. S., Refsgaard, K., & Sutz, J. (2017). Inclusive innovation in the bioeconomy: concepts and directions for research.
- De Jong, M., Marston, N., & Roth, E. (2015). The eight essentials of innovation. *McKinsey Quarterly*, 2, 1-12.
- Dessler, Gary, (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Indeks Jakarta.
- Hamidm, E.S., Rowi, Budiman, (2003), Membangun Profesionalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Dio, R. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan Dalam Menggunakan Jasa Gojek Online Di Kota Semarang. *Skripsi*.
- Dra. Justine T. Sirait , MBA-T dan Purwanto Rahardjo, SE,MM . 2009. *Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam persaingan global*. Jakarta : Mitra wacana media.

- Fajar, A., Furqon, M. A., & Zaidani, A. F. (2019). Pengaruh Alasan Pemberhentian Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Jakarta Ponsel Xxi Pamekasan. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.36467/makro.2019.04.01.07>
- Faris Naufal dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional, Makalah (Perpajakan Fakultas Ilmu Administrasi: 2015 Universitas Brawijaya Malang)
- Flippo, Edwin P. 1984. *Personal Management, Sixth Edition, New York : Mc. Graw-Hill Book Company*
- Gustafson, J. L. (2017). *The end of error: Unum computing*. Chapman and Hall/CRC.
- Handayani, Desri. "Manajemen Sumber Daya Manusia Global/Internasional". 22 Februari 2016. <http://desrihandayani.wordpress.co.id/2014/04/makalah-sumber-daya-manusia-global.html>
- Handayani, Desri. "Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional".09 April 2014. <http://desrihandayani.blogspot.com/2014/04/makalah-sumber-daya-manusia-global.html>
- Haromain, H. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*. [hhttps://doi.org/10.17977/JPH.V112.4047](https://doi.org/10.17977/JPH.V112.4047).
- Hasan Muhammad dkk, Dasar Manajemen Dan Kewirausahaan, Widina Bhakti PERSADA BANDUNG, September, 2021
- Hasibuan, Malayu S.P., (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 1989. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta : CV Haji Masagung
- Heru Susilo, MSDM Internasional, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Prodi Pariwisata Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2016
- Hidayat, Bahril. (2005). *Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia (Bahan Kajian Perkuliahan Industri dan Organisasi)*. <https://www.researchgate.net/publication/320243177>
- <https://agusuns.wordpress.com/2013/04/06/mengelola-sumber-daya-manusia-global/> Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/pengertian-dan-manfaat-talent-management/> diakses tgl 11 Agustus 2021

- Ibnu Al Avisena "Jurnal Aplikasi Administrasi Vol 19 No. 1 Mei 2016 " Pengaruh Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi produksi di PT Barata Indonesia Persro Gresik ". Univ Hang Tua Surabaya.
- Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Widina Bhakti Persada Bandung 2021
- Ivancevich, Jhon M. (2001). *Human Resource Management*. New York: Mc. Grow-Hill Companies
- Jucius, Michael J. 1991. *Personnel Management*. Illinois : Richard D Iswin Ich.
- Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*, 61(3), 453-460.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Le Velly, R., Goulet, F., & Vinck, D. (2021). Allowing for detachment processes in market innovation. The case of short food supply chains. *Consumption Markets & Culture*, 24(4), 313-328.
- Liao, Z., Peng, J., Chen, Y., Zhang, J., & Wang, J. (2020). A fast Q-learning based data storage optimization for low latency in data center networks. *IEEE Access*, 8, 90630-90639.
- Lubis, M. R., Susanti, E., Wirapraja, A., Siregar, M. N. H., Simarmata, J., Fadhillah, Y., ... & Muttaqin, M. (2020). *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yayasan Kita Menulis.
- M Agus Sudrajat Perencanaan Strategis, Perencanaan Strategis ~ M. Agus Sudrajat (Magussudrajat.Blogspot.Com)
- M Hanafi Jurnal ' Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.5 No.1 Jan 20201, Hal 31 – 44 Manajemen sumber daya manusia smk bisnis dan manajemen di daerah istimewa Yogyakarta.Univ Pendidikan Indoesia
- Manders, T. N., Wieczorek, A. J., & Verbong, G. P. J. (2018). Understanding smart mobility experiments in the Dutch automobility system: Who is involved and what do they promise?. *Futures*, 96, 90-103.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2003), *Prencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditam, Bandung.
- Martinelli, A., Mina, A., & Moggi, M. (2021). The enabling technologies of industry 4.0: Examining the seeds of the fourth industrial revolution. *Industrial and Corporate Change*, 30(1), 161-188.
- Marttinen, R., Landi, D., Fredrick, R. N., & Silverman, S. (2019). Wearable digital technology in PE: Advantages, barriers, and teachers' ideologies. *Journal of Teaching in Physical Education*, 39(2), 227-235.
- Masram., Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher

- Mathis, L. Robert & John, H Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Miller, C. H. (2019). *Digital storytelling: A creator's guide to interactive entertainment*. CRC Press.
- Miner, John B : Mary Green Miner. 1973. *Personnel and Industrial Relation (A Management Approach) 2th Edition*. New York. The Macmillan Company
- Mondy, RW. Noe, SR. Premeaux. 2002. *Human Resources Management*. Edisi 8. New Jersey. Prentice Hall.
- Mondy, Waine R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama
- Mukhlis, M. (2021). Teknologi Informasi Sebagai Media Inovasi Pendidikan.
- Song, M., Wang, S., & Sun, J. (2018). Environmental regulations, staff quality, green technology, R&D efficiency, and profit in manufacturing. *Technological forecasting and social change*, 133, 1-14.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ni Putu Riski Martini "Jurnal Riset Akuntansi " Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Pemerintahan Kabupaten Badung ' Univ Warmadewa
- Nimran, Umar, (1999), Prilaku Organisasi, CV. Citra Medika, Sepanjang.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 1*, Jakarta : Salemba Empat.
- Noe, Raymond. A., et al. *Fundamental of Human Resource Management*. Amerika: McGraw-Hill/Irwin
- Nuryanta, Nanang. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El –Tarbawi, Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 1, No. 1, hal 55-69
- Pahlevi, R. 2013. *Analisis Efektifitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia* Pt. Teknologi Riset Global Investama. 1-11.
- Priyono., Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.researchgate.net/publication/304748608>
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M.P.A. 2004. *Manajemen internasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Puspitasari, R. A., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. 2014. Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu (Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Administarasi Bisnis*, 1-9.
- Ricky W. Griffin. 2003. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.

- Samanto, Hadi. (2015). Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol 15, No. 02, hal 68-77
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sari, Eliana. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia. Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku 1. Jakarta: Jayabaya University Press
- Schuler RS, Dowling PJ, Smart JP, Huber VL. 1992. *Human Resources Management in Australia*. 2nd ed. Sydney : Harper Educational Publisher
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju
- Setiani, Baiq. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*. Vol. 1, No. 1, hal 38-44
- Shinta, Putri Rahmi. "Manajemen Sumber Daya Manusia". 04 Januari 2015. file:///C:/Users/Win%208.1/Documents/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.htm
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sikula, Andrew F. 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: A. Wiley Trans Edition, by John Wilet & Sons Inc.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sri Maryanti, Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau Tahun 2006; (Universitas Lancang Kuning-Pekanbaru:2010) Pekbis Jurnal, Vol.4, No.1, Maret 2012: 54-62 54
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CPAS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Ting, D. S. W., Carin, L., Dzau, V., & Wong, T. Y. (2020). Digital technology and COVID-19. *Nature medicine*, 26(4), 459-461.
- Vermaat, M. E., Sebok, S. L., Freund, S. M., Campbell, J. T., & Frydenberg, M. (2017). *Discovering Computers© 2018: Digital Technology, Data, and Devices*. Cengage Learning.

- Wahyudi, S. (2019). Teori Inovasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Valuta*, 5(2), 93-101.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. R.A. De. Rozarie
- Winarti, Endah. (2018). Perencanaan Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*. Vol. 3, No. 1, hal 1-26
- Yoder, Dale. 1981. *Personnel Management and Industrial Relation, Sixth Edition*. New Dwlhi : Prentice Hall of India.
- Zhu, S., Wu, B., Cai, Y., & Chiu, Y. (2017). A 2-GS/s 8-bit non-interleaved time-domain flash ADC based on remainder number system in 65-nm CMOS. *IEEE Journal of Solid-State Circuits*, 53(4), 1172-1183
- Zulianti. (n.d.). Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). 1-12.

PROFIL PENULIS



Akhmar Barsah, S.E., M.M., lahir di Jakarta pada tanggal 10 Desember 1979. Salah satu Dosen dan aktif mengajar di Universitas Pamulang pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Sarjana Manajemen. Pada tahun 2014 lulus S1 (S.E.) di Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. Menyelesaikan Program Magister Manajemen (S2) Konsentrasi Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan pada tahun 2016. Penulis juga sudah menerbitkan Buku MANAJEMEN Sumber Daya Manusia yang ber-ISBN, dengan nomor ISBN 978-623-7440-82-6 dan beberapa hasil penelitian dipublikasikan pada Jurnal Ilmiah Terakreditasi Nasional ber-ISSN.

Manajemen Sumber Daya **MANUSIA** *Internasional*

Manajemen SDM internasional banyak digunakan oleh perusahaan multinasional atau perusahaan yang hendak mengembangkan usahanya ke dunia internasional. Istilah manajemen SDM internasional merujuk kepada implementasi aspek-aspek manajemen dalam ruang lingkup manajemen. Di era modern seperti sekarang ini sudah banyak perusahaan yang melakukan kegiatan bisnisnya secara lebih global. Proses produksi, distribusi, penjualan dan hal-hal yang berkaitan dengan proses bisnis diupayakan sedemikian rupa agar bisa terus bersaing di tengah era bisnis global modern.

Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Perusahaan yang semakin variatif akan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di negara yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan akan mulai menerapkan manajemen sumber daya manusia internasional (MSDMI) untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan pelayanan terbaik di mana perusahaan akan beroperasi. Dimana Pengelolaan sumber daya manusia secara global memerlukan penanganan yang lebih kompleks bila dibandingkan dengan manajemen sumber daya manusia secara domestik.

Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional atau MSDMI ini adalah proses mempekerjakan, mengembangkan dan memberi penghargaan orang di dalam organisasi internasional atau global. Hal ini melibatkan manajemen sumber daya manusia secara mendunia, tidak hanya manajemen sumber daya manusia mancanegara namun bisa sampai lintas negara. Maka dari itu MSDMI Internasional merupakan proses pemberdayaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, dengan pengadaan tenaga (kerja luar negeri dan dalam negeri), alokasi, dan pemanfaatan SDA yang ada pada suatu Negara.