

Tim Penulis:

Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, Khaerana, Fitri Puji Lestari, Wibawa Prasetya,  
Liliany Purnama Ratu, Purna Irawan, Arif Murti R, Raden Isma Anggraini, Yeyen Subandi,  
Maria Puspitasari, Dian Indiyati, Ni Made Satya Utami, Munasiron Miftah &  
Alfatih S. Manggabarani, Irra Chrisyanti Dewi.

*Manajemen*

# SUMBER DAYA MANUSIA

*Internasional*



*Manajemen*

# **SUMBER DAYA MANUSIA**

*Internasional*

Tim Penulis:

Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, Khaerana, Fitri Puji Lestari, Wibawa Prasetya,  
Liliany Purnama Ratu, Purna Irawan, Arif Murti R, Raden Isma Anggraini, Yeyen Subandi,  
Maria Puspitasari, Dian Indiyati, Ni Made Satya Utami, Munasiron Miftah &  
Alfatih S. Mangabarani, Irra Chrisyanti Dewi.



# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL**

Tim Penulis:

Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, Khaerana, Fitri Puji Lestari, Wibawa Prasetya,  
Liliany Purnama Ratu, Purna Irawan, Arif Murti R, Raden Isma Anggraini, Yeyen Subandi,  
Maria Puspitasari, Dian Indiyati, Ni Made Satya Utami, Munasiron Miftah &  
Alfatih S. Manggabarani, Irra Chrisyanti Dewi.

Desain Cover:

**Septian Maulana**

Sumber Ilustrasi:

**www.freepik.com**

Tata Letak:

**Handarini Rohana**

Editor:

**N. Rismawati**

ISBN:

**978-623-459-598-7**

Cetakan Pertama:

**Agustus, 2023**

---

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

**by Penerbit Widina Media Utama**

---

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

**PENERBIT:**

**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](http://www.penerbitwidina.com)

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

# 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 di susun dan berhasil diterbitkan, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan penambah wawasan bagi siapa saja yang memiliki minat terhadap pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.

Buku ini merupakan salah satu wujud perhatian penulis terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu penunjang dalam peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan yang berhasil mencapai tujuan yang diharapkan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang terampil dan kompeten dalam bidang kerja masing-masing. Sumber daya manusia di era modern ini dituntut untuk memiliki kemampuan yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Era digital yang semakin berkembang dengan semakin banyaknya perdagangan yang memanfaatkan dunia internet, menuntut sumber daya manusia harus memiliki keahlian dalam melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif serta dapat memberikan keuntungan yang besar. Kesuksesan perusahaan tergantung dari bagaimana cara perusahaan tersebut mampu merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan harus bisa dikelola atau di-*manage* dengan baik agar dapat menghasilkan *output* yang baik pula. Pada konsep sumber daya manusia, manajemen (SDM) diperlukan untuk dapat mengelola manusia atau karyawan perusahaan agar dapat memiliki keahlian dan kemampuan yang baik dalam mewujudkan tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk melakukan *planning* (perencanaan), *organizing*

(pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) SDM yang ada dalam perusahaan tersebut.

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.

Agustus, 2023

**Tim Penulis**

# DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB 1 DASAR-DASAR MANAJEMEN SDM</b> .....	<b>1</b>
A. Pendahuluan.....	2
B. Konsep Dasar dan Pengertian Manajemen SDM .....	2
C. Fungsi dan Tujuan Manajemen SDM.....	6
D. Teori Dasar Manajemen SDM.....	9
E. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	15
F. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
G. Rangkuman Materi .....	19
<b>BAB 2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL</b> .....	<b>23</b>
A. Pendahuluan.....	24
B. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional .....	26
C. Perbedaan Manajemen SDM dengan Manajemen SDM Internasional.....	26
D. Kategori Negara dan Karyawan pada Perusahaan Multinasional ..	28
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi MSDM Internasional .....	29
F. Tenaga Kerja dan Praktik Bisnis .....	33
G. Standar Perburuhan Internasional dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan .....	34
H. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing pada Era Kompetisi Global .....	35
I. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Sesuai dengan Tingkatan Perusahaan .....	36
J. Rangkuman Materi .....	39
<b>BAB 3 PERENCANAAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA</b> .....	<b>43</b>
A. Pendahuluan.....	44
B. Pengertian Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia .....	46
C. Kegiatan-Kegiatan Perencanaan SDM dalam Jangka Waktu .....	48
D. Asas, Prinsip, dan Pendekatan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	50
E. Rangkuman Materi .....	52

<b>BAB 4 BUDAYA PELAYANAN PRIMA</b> .....	<b>55</b>
A. Pendahuluan.....	56
B. Budaya Pelayanan Prima dalam Konteks Internasional .....	57
C. Faktor Budaya dalam Pelayanan Prima .....	60
D. Pengembangan dan Pelatihan Karyawan dalam Konteks Internasional .....	63
E. Menerapkan Prinsip Pelayanan Prima dalam Praktek MSDM Internasional .....	64
F. Tantangan dan Strategi dalam Mempertahankan Budaya Pelayanan Prima dalam Konteks Internasional .....	67
G. Rangkuman Materi .....	68
<b>BAB 5 PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL</b> .....	<b>71</b>
A. Pendahuluan.....	72
B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.....	73
C. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional.....	77
D. Jenis-Jenis SDM Internasional .....	81
E. Perbedaan antara MSDM Domestik dan MSDM Internasional.....	82
F. Masalah SDM Internasional.....	85
G. Perusahaan Multinasional.....	87
H. Rangkuman Materi .....	89
<b>BAB 6 PEREKRUTAN TENAGA KERJA INTERNASIONAL</b> .....	<b>93</b>
A. Pengertian Perekrutan/Rekrutmen.....	94
B. Pengertian Perekrutan/Rekrutmen Menurut Ahli .....	95
C. Tujuan Rekrutmen .....	96
D. Sumber dan Metode untuk Mendapatkan Pelamar: .....	97
E. Fungsi Utama yang Menjadi Bagian dari Rekrutmen: .....	101
F. Pelaksanaan dan Proses Seleksi Internasional .....	102
G. Teknik Rekrutmen.....	105
H. Prosedur Pemilihan Staf Internasional .....	106
I. Proses Rekrutmen .....	108
J. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perekrutan.....	109
K. Pembatasan Rekrutmen .....	110
L. Rangkuman Materi .....	112

<b>BAB 7 SELEKSI MSDM INTERNASIONAL</b> .....	<b>119</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	120
B. Rekrutmen Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	125
C. Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	126
D. Tantangan Proses Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	127
E. Sistem Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang Efektif .....	127
F. Proses Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	128
G. Tahapan dalam Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	128
H. Rangkuman Materi .....	135
<b>BAB 8 PROSES EKSPATRIASI DAN REPATRIASI</b> .....	<b>139</b>
A. Pendahuluan .....	140
B. Alasan dan Manfaat Ekspatriasi dan Repatriasi .....	141
C. Proses Ekspatriasi .....	142
D. Rancangan Pelatihan Lintas Budaya ( <i>Cross Cultural Training</i> ) .....	144
E. Tahap Saat Ekspatriat Berada di Negara Tujuan ( <i>Host Country</i> ) .....	147
F. Proses Repatriasi .....	149
G. Dampak Repatriasi .....	151
H. Strategi untuk Mengatasi Dampak Repatriasi .....	153
I. Implikasi Ekspatriasi dan Repatriasi Bagi Perkembangan Bisnis .....	154
J. Rangkuman Materi .....	155
<b>BAB 9 ORGANISASI INTERNASIONAL</b> .....	<b>159</b>
A. Pengertian Organisasi Internasional .....	160
B. Syarat Organisasi Internasional .....	162
C. Tipologi Organisasi Internasional .....	163
D. Aktivitas Organisasi Internasional .....	163
E. Kategori Lembaga dalam Organisasi Internasional .....	164
F. Klasifikasi Organisasi Internasional .....	166
G. Fungsi Organisasi Internasional .....	167
H. Peran Organisasi Internasional .....	169
I. Tujuan Organisasi Internasional .....	170
J. Rangkuman Materi .....	171



<b>BAB 10 KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA DALAM ERA DISRUPSI GLOBAL</b>	<b>175</b>
A. Pendahuluan	176
B. Globalisasi dan Perubahan Lanskap Sosial Budaya	177
C. Kaitan antara Komunikasi dengan Budaya	179
D. Persepsi, Stereotip dan Prasangka	182
E. Dimensi Budaya Menurut Hofstede	186
F. Inklusi Sosial dalam Praktik Komunikasi antar Budaya	190
G. Rangkuman Materi	193
<b>BAB 11 GLOBAL LEADERSHIP</b>	<b>197</b>
A. Globalisasi	198
B. Kepemimpinan ( <i>Leadership</i> )	200
C. <i>Global Leadership</i> (Kepemimpinan Global)	201
D. Kompetensi <i>Leadership</i>	203
E. Gaya Kepemimpinan	206
F. Rangkuman Materi	208
<b>BAB 12 HUBUNGAN INDUSTRIAL KONTEKS GLOBAL</b>	<b>211</b>
A. Pendahuluan	212
B. Tujuan Pembelajaran	214
C. Pembahasan Materi	214
D. Rangkuman Materi	230
<b>BAB 13 PROBLEM DAN CURRENT ISSUES DALAM MSDM INTERNASIONAL</b>	<b>233</b>
A. Pendahuluan	234
B. Sumber Daya Manusia Internasional: Definisi, Jenis dan Masalahnya	235
C. Ruang Lingkup Bahasan Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional	240
D. <i>Problem</i> /Tantangan SDM Internasional	242
E. Implementasi Sistem SDM Internasional	249
F. Isu-Isu Tentang SDM Internasional	252
G. Rangkuman Materi	255
<b>BAB 14 TREN MSDM INTERNASIONAL DI MASA DEPAN</b>	<b>259</b>
A. Pendahuluan	260
B. Isu Terkini MSDM Internasional	261
C. Kebijakan dan Praktek SDM Global	264

D. Mengelola Ekspatriat.....	265
E. Rangkuman Materi .....	270
<b>GLOSARIUM .....</b>	<b>274</b>
<b>PROFIL PENULIS .....</b>	<b>283</b>



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 1: DASAR-DASAR MANAJEMEN SDM

Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, S.E., M.M

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

# BAB 1

## **DASAR-DASAR MANAJEMEN SDM**

### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu penunjang dalam peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan yang berhasil mencapai tujuan yang diharapkan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang terampil dan kompeten dalam bidang kerja masing-masing. Sumber daya manusia di era modern ini dituntut untuk memiliki kemampuan yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Era digital yang semakin berkembang dengan semakin banyaknya perdagangan yang memanfaatkan dunia internet, menuntut sumber daya manusia harus memiliki keahlian dalam melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif serta dapat memberikan keuntungan yang besar. Kesuksesan perusahaan tergantung dari bagaimana cara perusahaan tersebut mampu merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Pada bab 1 ini akan dibahas mengenai bagaimana konsep dasar dari manajemen SDM, fungsi dan tujuan SDM, teori dasar manajemen SDM, Perencanaan SDM dan Pengembangan SDM.

### **B. KONSEP DASAR DAN PENGERTIAN MANAJEMEN SDM**

Konsep sebuah perusahaan adalah mengelola semua sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan suatu produk atau jasa tertentu, dimana produk dan jasa inilah yang akan menjadi alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk menyejahterakan para pemegang saham dan *stakeholder* yang memiliki

## TUGAS DAN EVALUASI

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan manajemen Sumber daya manusia!
2. Jelaskan karakteristik manajemen sumber daya manusia!
3. Jelaskan apa fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia!
4. Apa tujuan perencanaan sumber daya manusia? Jelaskan jawaban saudara!
5. Apa tujuan pengembangan sumber daya manusia? Jelaskan jawaban saudara!

## DAFTAR PUSTAKA

- Asir, Muhammad. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan”*. Makassar : Politeknik LP3I Makassar
- Bukit, Benjamin., 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Zahir Publishing.
- Hasmin., dan Nurung, Jumiatty. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatera Barat : Mitra Cendikia Media.
- Kaplan, R. S., Norton, D. P. 1992. “*The Balanced Scorecard— Measures That Drive Performance,*” *HarvardBusiness Review*.  
<https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>.
- Maslow, A.H. 1943. *A Theory of Human Motivation*. York University, Toronto, Ontario. ISSN 1492-3713.  
<http://www.yorku.ca/dept/psych/classics/author.htm>.
- Niven, Paul R. 2002. *Balanced Scorecard Step-by-Step*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Priansa, Donni J. 2021. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta : Alfabeta
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher

- Qomariah, Nurul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember : CV. Pustaka Abadi
- Rakesh D., Muntaqheem G, Muhammed., Kumara, Manoj., dan Abhilash P. 2022. *Human Resource Management*. India : Archers & Elavators Publishing House.
- Ramkumar., A. 2022. *Human Resource Management*. Vels University.
- Roos, Johan., Roos, Goran., Dragonetti, Nicola C., dan Edvinsson, Leif., dan. 1997. *Intellectual Capital : Navigating in the Business Landscape*. London : Macmillan Press LTD.
- Sari, Eliana. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai secara Tepat*. Jakarta : Jayabaya University Press.
- Silaen, Novia Ruth et al. 2022. *Book Chapter : Bab 1 Perspektif & Konsep MSDM dalam Buku Kolaborasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan)*. Bandung : Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Taufiqurokman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- University of Minnesota Libraries Publishing Edition. 2016. *Human Resource Management*. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.
- Zulaihah, Ifatun. (2017). *Contingency Leadership Theory / Pendekatan Situasional*. UIN Maulana Malik Ibrahim. Al-Tanzim. Vo. 1. No. 1 Januari 2017.



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 2: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

Khaerana, S.E., M.M

Universitas Andi Djemma Palopo

---

# BAB 2

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Kemajuan teknologi informasi yang semakin pesat di era industri 4.0 mengubah tatanan hampir setiap industri di setiap negara. Tidak hanya itu, saat ini juga telah terjadi perubahan dalam berbagai aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, maupun budaya yang tidak lagi dibatasi oleh batas-batas administratif negara, karena seolah-olah dunia ini sudah menjadi satu kesatuan yang utuh dan tidak terpisahkan. Dalam bidang ekonomi dan bisnis tidak lepas dari permasalahan sumber daya manusia karena setiap perusahaan, baik perusahaan besar, sedang maupun perusahaan kecil tetap memerlukan sumber daya manusia (karyawan) dalam melaksanakan semua aktivitas produksinya serta didukung dengan penggunaan teknologi canggih. Penggunaan teknologi ini harus disertai dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing dan tentu saja harus memiliki keunggulan bersaing (*competitive advantage*).

Pada dasarnya kehadiran teknologi adalah untuk membuat pekerjaan manusia menjadi semakin lebih efektif dan efisien. Namun permasalahan manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya manajemen sumber daya manusia internasional, tidak hanya sebatas pada kualitas sumber daya manusia semata tetapi juga dalam hal keragaman gugus kerja, perbedaan budaya, sistem politik dan hukum, sistem kompensasi, juga masalah dalam proses ekspatriasi dan repatriasi. MSDM Internasional ini sangat erat kaitannya dengan perusahaan multinasional. Berdasarkan



# DAFTAR PUSTAKA

- Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* (A. Pratama (ed.)). Bandung: Widina Media Utama.
- C. Bodwel, T. Dyce, M. Elkin, L. Heap, D. Lamote, N. Rogousky, S. Ulric, and K. O. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Kerjasama dan Usaha Yang Sukses)*. Jakarta: ILO Katalog Dalam Data Publikasi - ILO Office.
- David, F. R. D. and F. R. David (2017). *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (15th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Fred Lutahans & Jonatan P. Doh. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi dan Perilaku* (8th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Gaol, C. J. L. (2014). *Human Capital*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Husin, W. L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional* (1st ed.). Gorontalo: CV. Cahaya Arsh Publisher.
- Kasali, R. (2018). *Self Disruption* (3rd ed.). Jakarta: Mizan.
- L. Anatan and L. Ellitan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Peter J. Dowling; Marion Festing and Allen D. Engle, S. (2013). *Human Resources Management* (6th ed.). Inggris: Cengage Learning EMEA.
- Setiawan, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori* (pp. 219–229). Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Strategi Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Utama, A. (2011). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing pada Era Kompetisi Global. *Jurnal Pendidikan AKuntansi Indonesia*, 9(1), 50–58.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (4th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, M. (2019). Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4 . 0 Pada Industri Manufaktur. *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 648–664.



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 3: PERENCANAAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA

Fitri Puji Lestari, S.Pd., M.Pd

Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta

# BAB 3

## **PERENCANAAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Perencanaan strategi sumber daya manusia perlu diterapkan perusahaan guna menghadapi persaingan di era globalisasi. Perencanaan langkah-langkah yang matang mengenai organisasi akan membantu perusahaan bertahan serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Purba (2018:44) Keberadaan sumber daya manusia mampu membantu perusahaan dalam bertahan di era globalisasi saat ini, strategi yang biasanya diterapkan perusahaan adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan kerja dan membuat program-program mengembangkan tenaga kerja tersebut agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang diperlukan perusahaan. Pelaksanaan strategi perencanaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan karena akan membuat manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik. Sedangkan, Menurut Abdullah (2017) manajemen sumber daya manusia sangat penting dari enam perspektif yaitu perspektif politik, ekonomi, sosial-kultural, hukum, administrasi dan teknologi.

#### **a. Perspektif Politik.**

Dalam perspektif ini manajemen sumber daya manusia berfokus pada pandangan makro, sumber daya manusia adalah *asset* sebuah organisasi dari level nasional hingga internasional. Sumber daya manusia yang memiliki karakteristik disiplin, mudah berinovasi, terdidik, kreatif, kerja keras, tekun, hingga kuat secara fisik maupun mental akan bisa memberi perubahan positif organisasi. Oleh karena

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102-113.
- Purba, J. H. (2018). Perencanaan strategi sumberdaya manusia dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 43-51.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, 7(2).



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 4: BUDAYA PELAYANAN PRIMA

Dr. Ir. Wibawa Prasetya, M.M

Program Studi Teknik Industri Unika Atma Jaya Jakarta

---

# BAB 4

## **BUDAYA PELAYANAN PRIMA**

### **A. PENDAHULUAN**

Pelayanan prima adalah konsep yang menekankan pentingnya memberikan pengalaman yang luar biasa kepada pelanggan. Budaya pelayanan prima mencakup sikap, nilai, dan prinsip-prinsip yang diterapkan oleh organisasi dalam upaya memberikan pelayanan yang unggul kepada pelanggan. Budaya ini melibatkan semua aspek dalam organisasi, mulai dari manajemen hingga staf pelaksana, dan menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama (Hsieh,2010). Tony Hsieh menulis buku yang memberikan pemahaman tentang budaya pelayanan prima berdasarkan pengalamannya sebagai CEO Zappos yang merupakan sebuah perusahaan ritel *online* yang terkenal dengan budaya pelayanan prima yang kuat. Zappos berusaha membangun budaya perusahaan yang berfokus pada kepuasan pelanggan, sehingga berhasil menjadi salah satu pemimpin dalam industri *e-commerce* dengan mengedepankan budaya perusahaan yang positif dan memiliki komitmen terhadap pelayanan pelanggan yang luar biasa.

Pelayanan prima melibatkan praktik di dalam organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan, keramahan, keakuratan, kecepatan, dan kemudahan. Budaya pelayanan prima berakar pada pemahaman bahwa pelanggan adalah aset berharga bagi bisnis. Dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat, pelayanan prima menjadi faktor yang membedakan suatu bisnis dari yang lain. Dengan memberikan pelayanan yang luar biasa, bisnis dapat membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan, menciptakan loyalitas, dan mendapatkan rekomendasi positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dowling, P.J., Festing, M., Engle, A.D. (2017). *"International Human Resource Management"*. Boston : Cengage Learning.
- Hill, C.W.L dan Hult, G.T.M. (2018). *"International Business: Competing in the Global Marketplace"* New York : McGraw Hill Education
- Hill, N. (2017). *"Customer Satisfaction: Measurement and Management"*. London : Routledge
- Hsieh, T. (2010). *"Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose"*. New York : Hachette Books
- Luthan, F dan Doh, J.P. (2017). *"International Management: Culture, Strategy, and Behavior"* . New York : McGraw-Hill Education
- Nelson, B. (2016). *"The Power of Recognition: How to Achieve Buy-In and Retain Top Talent"*. New York : Sterling
- Schneider, S.C dan Barsoux,J.L. (2014). *"Managing Across Cultures: Concepts, Policies, and Practices"*. Harlow, Inggris : Pearson Education Limited
- Thomas,D.C dan Peterson, M.F. (2017). *"Cross-Cultural Management: Essential Concepts"*. Thousand Oaks, California : Sage Publications
- Thomson, N (2018). *"Effective Communication: A Guide for the People Professions"*. London : Routledge
- Toister, J. (2017). *"The Service Culture Handbook: A Step-by-Step Guide to Getting Your Employees Obsessed with Customer Service"*. San Diego : Toister Performance Solutions





# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 5: PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

Hj. Liliany Purnama Ratu, S.Kom., M.M

Institut Agama Islam (IAI) Al-Azhaar Lubuklinggau

# BAB 5

## **PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengatur manusia dalam pengembangan sebuah organisasi seperti perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai. Keberhasilan dalam manajemen manusia berdampak terhadap keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia internasional merupakan studi yang bermunculan yang banyak digunakan oleh berbagai perusahaan-perusahaan Internasional. Saat ini banyak perusahaan yang melakukan kegiatan bisnisnya dalam skala yang lebih besar yakni secara Global. Hal ini menunjukkan bahwa semakin luasnya perekonomian yang tidak hanya dilakukan secara Nasional namun dapat dilakukan secara Internasional. Literatur tentang manajemen sumber daya manusia telah berputar di sekitar bangsa organisasi yang tercerahkan bahwa karyawan mewakili aset berharga dan bahwa penyebaran mereka dengan cara yang cerdas dan strategis tidak hanya akan membayar dividen perusahaan, tetapi juga nasional.

Manajemen sumber daya manusia juga telah menekankan tema-tema penting dari integrasi strategis, yaitu mengaitkan kebijakan untuk perekrutan, pelatihan, pembayaran dan pemutusan hubungan kerja dengan strategi perusahaan yang menyeluruh, yang mengacu pada kebutuhan untuk menyempurnakan basis sumber daya staf dengan tujuan

# DAFTAR PUSTAKA

- Abiyasa dan Adriel Jordan A. MSDM Internasional. Herususilofia.lecture.ub.ac.id – <https://goo.gl/o1oQLY>
- Anwar, Koerul. 2016. *Manajemen SDM Internasional*, Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- 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.
- Eko Marwanto. 2011. *Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia Antara Teori Dan Praktek*. Diakses melalui eko marwanto.com. Pada tanggal 21 Februari 2022.
- Endah Winarti & Heru Susilo. 2015 *Relevansi Postmoderenisme Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Global*. Diakses melalui ejurnal. Stie dharma putra-smg.ac.id. Pada tanggal 21 Februari 2023.
- Heru Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Diakses Melalui herususilofia.lecture.ub.ac.id. Pada tanggal 21 Februari 2023.
- Hollinshead, Graham. 2009. *International and Corporative Human Resource Management*, McGraw-Hill Education - Europe. London.
- Jimmy L. Gaol. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Gramedia Widiasarna Indonesia.
- Melayu S.P Hasibuhan, 2017. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nopirin, Ph.D. 1997. *Ekonomi Internasional*, Yogyakarta: BPFE
- Prof. Dr. Sondang P. Siagian, M.P.A. 2004. *Manajemen internasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 6: PEREKRUTAN TENAGA KERJA INTERNASIONAL

Purna Irawan, S.E., M.M

IAI Al Azhaar Lubuklinggau

---

# BAB 6

## **PEREKRUTAN TENAGA KERJA INTERNASIONAL**

---

### **A. PENGERTIAN PEREKRUTAN/REKRUTMEN**

Perekrutan adalah komunikasi dua arah. Kandidat menginginkan informasi yang akurat tentang bagaimana rasanya bekerja di organisasi. Pada saat yang sama, organisasi yang ingin adanya pengetahuan baru dan benar-benar fakta adanya kandidat yang ada ketika kandidat tersebut sudah menjadi pegawai di masa mendatang. perekrutan adalah suatu proses yang cukup menarik sekelompok kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pada dasarnya rekrutmen adalah proses mencari calon berkualitas, dimana bisa dipekerjakan untuk kerja di salah satu instansi. Awal mencari kandidat dan diakhiri dengan mengirim/mengumpulkan aplikasi mereka. Hasilnya adalah kumpulan kandidat yang terpilih dan dipilih sebagai calon karyawan/karyawan baru. Begitu juga dengan perekrutan dapat digambarkan sebagai proses perekrutan beberapa karyawan potensial yang dapat memenuhi syarat guna untuk posisi atau jabatan dalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam membawa seseorang ke dalam suatu organisasi.

Manajemen SDM jarang dilihat lagi oleh para pelamar, melainkan kebutuhan. Digunakan untuk berkembang, para pemimpin yang dianggap baik di setiap area bisnis. Dalam pembahasan ini dapat dijelaskan proses rekrutmen SDM di perusahaan multinasional. Proses rekrutmen yang efektif tidak hanya memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi juga

## DAFTAR PUSTAKA

- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol. 4 No. 1, 9 - 23.
- Evan, M., & Kempa, S. (2016). *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja*
- Fatimah. (2019). *Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*
- Garaika dan Margahana, H. (2019). *Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi*.
- Pusparani, D. (2018). *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 7: SELEKSI MSDM INTERNASIONAL

Arif Murti R, BBA., M.Sc., Ph.D

Universitas Pertamina

---

# BAB 7

## **SELEKSI MSDM INTERNASIONAL**

---

### **A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, untuk mencapai tujuan atau target yang sudah ditentukan sebelumnya. Seiring perkembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia tidak lagi fokus untuk memenuhi tujuan maupun target dari organisasi, instansi, Lembaga, maupun perusahaan. Akan tetapi, turut memperhatikan bagaimana kemampuan sumber daya manusia dan perkembangan kemampuannya sebagai aset yang dimiliki. Semakin baik kemampuan yang dimiliki individu maupun kelompok, maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan. Dengan demikian, performa dari organisasi, instansi, Lembaga, maupun perusahaan bisa meningkat dari waktu ke waktu.

Proses seleksi menjadi salah satu bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Kegiatan tersebut didahului dari kegiatan analisis pekerjaan dan sumber daya manusia. Apabila terdapat kebutuhan akan sumber daya manusia, maka baik organisasi, instansi, lembaga, maupun perusahaan akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Untuk itu, perlu dipahami terlebih dahulu mengenai manajemen sumber daya manusia, dan rekrutmen sebelum proses seleksi manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi secara umum dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia, yaitu:



## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, A. 2009. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. 2003. *Human Resource Management*. 9<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pynes, J. E. 2009. *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organization, Strategic Approach*. New York: Jossey-Bass.
- Siegel, L., Lane. I. M. 1987. *Personnel and Organizational Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Syafri, W., Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.
- Tsauri, S. 2013. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tulus, M. A. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 8: PROSES EKSPATRIASI DAN REPATRIASI

Raden Isma Anggraini, S.P., M.M., CHRMP

Sekolah Bisnis - Institut Pertanian Bogor

# BAB 8

## **PROSES EKSPATRIASI DAN REPATRIASI**

### **A. PENDAHULUAN**

Proses ekspatriasi dan repatriasi tidak terlepas dari konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam tatanan global. Tuntutan di era global membuat perusahaan mulai melakukan ekspansi bisnis dalam skala yang lebih luas yaitu skala internasional. Ketatnya persaingan bisnis salah satunya dipecahkan dengan mengundang investor dari luar negeri hingga melakukan merger atau akuisisi dengan perusahaan lain yang memiliki skala bisnis yang lebih besar. Proses internasionalisasi tersebut menyebabkan tingginya permintaan dan kebutuhan akan *transfer of knowledge*. Perkembangan dan perubahan corak bisnis menuntut para *top manager* hingga *middle manager* melakukan peningkatan kapasitas manajerialnya agar kebutuhan akan praktik manajemen SDM dengan perspektif global menjadi penting. Salah satu praktik MSDM internasional guna mengakomodasi kebutuhan akan internasionalisasi ini adalah proses ekspatriasi dan repatriasi.

Ekspatriasi merupakan proses penempatan dan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, sedangkan repatriasi merupakan proses pemulangan atau pengembalian tenaga kerja tersebut ke negara asal setelah menjalankan penugasan internasional. Kedua proses ini menjadi fenomena yang semakin banyak ditemui di berbagai belahan dunia saat ini. Ekspatriasi tidak hanya dilakukan oleh pegawai yang ditugaskan oleh perusahaan namun juga dilakukan oleh individu yang memiliki keinginan untuk mengembangkan kapasitas diri secara pribadi dengan

## DAFTAR PUSTAKA

- Baruch Y, Steele DJ, Quantrill GA. 2002. Management of expatriation and repatriation for novice global player. *International Journal of Manpower*.
- Black JS, Gregersen HB, Mendenhall ME. 1992. Toward a theoretical framework of repatriation adjustment. *Journal of International Business Studies*, 23, 737-760.
- Dickmann M, Sparrow P, Brewster C. 2008. *International Human Resource Management* (Hoboken, U.S: Taylor and Francis).
- Ferraro G. 1998. *The Culture Dimensions of International Business*. London: Prentice- Hall.
- Kahfi M. 2022. *Bab 6 Ekspatriasi dan Repatriasi* (Buku SDM Internasional: Konseptualitas Bisnis Global). Yayasan Wakaf Paramadina.
- Marx E. 2011. *Breaking through culture shock: What you need to succeed in international business*. Nicholas Brealey Publishing.
- Nikolaeva TG. 2010. The challenges of expatriation & repatriation. *Aarhus University, Department of Management. Aarhus, Denmark: Aarhus School of Business. Retrieved October*.
- Oberg K. 1960. Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical anthropology*. Vol 4: 177-182.
- Oxford University. 2001. *Dictionary of Human Resources Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Rahim SA. 2010. Repatriation Issues Relating to Expatriate Managers: A Critical Review. *ASA University Review*. Vol 4(2): 209-222.
- Rimayanti R. 2019. Dampak repatriasi bagi para ekspatriat negara. *Journal of islamic and law studies*, 3(1).
- Ruyseveldt JV, Harzing AW. 2004. International Human Resource Management. *Heerlen: Sage*, 99-123.
- Theuerkauf I. 1991. Reshaping the global organization. *The McKinsey Quarterly*. 3: 102-120.

Welch D, Adams T, Betchley B, Howard M. 1992. The view from the other side: the handling of repatriation and other expatriation activities by the Royal Air Force. In *Proceedings of the AIB Southeast Asia Conference*.



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 9: ORGANISASI INTERNASIONAL

Dr. Yeyen Subandi, S.IP., M.A

Universitas Respati Yogyakarta

---

# BAB 9

## **ORGANISASI INTERNASIONAL**

---

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (MSDMI) terdapat praktik dalam penggunaan sumber daya secara internasional dengan tujuan supaya ruang lingkup organisasi tidak melihat hanya pada batas-batas wilayah geografis, dan itu sesuai dengan apa yang sudah dinyatakan oleh Dowling (1994) dalam (Astrie Novianti Situmorang, 2016) dengan membatasi dalam ruang lingkup MSDMI secara fungsi, tipe pekerja, dan negara-negara yang terlibat. Begitu pula pendapat Morgan (1986) dalam (Astrie Novianti Situmorang, 2016) yang mendefinisikan bahwasannya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara global dapat berpengaruh dan mempengaruhi (*interplay*) diantara aktivitas SDM seperti dilihat pada tipe pekerja atau karyawan dan negara-negara yang beroperasi. Dalam praktik MSDMI terdapat juga di dalamnya perihal Organisasi internasional (OI).

### **A. PENGERTIAN ORGANISASI INTERNASIONAL**

Berbicara pengertian apa yang dinamakan dengan Organisasi Internasional (OI) *study literature* sebelumnya memiliki banyak definisi, diantaranya menurut Suryokusumo (Suryokusumo, 2007) menjelaskan bahwasannya OI adalah suatu persekutuan dari aktor negara yang dibentuk dengan persetujuan antar para anggotanya, dalam organisasi tersebut memiliki sistem yang tetap, kemudian perangkat yang ada di dalamnya seperti badan-badan mempunyai tugas untuk mencapai tujuan kepentingan bersama dengan cara mengadakan kerja sama antara para anggota yang terlibat. Lain halnya pengertian tentang OI menurut Bowett

## DAFTAR PUSTAKA

- Astrie Novianti Situmorang, Muhammad Bramantyo, Tasya Meivina, dan Azmi Amanda. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM INTERNASIONAL”. Administrasi Perpajakan. Jurusan Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.
- Bowett D.W. (1992). Hukum Organisasi Internasional. Jakarta: Sinar Grafika
- Clive Archer. (1984). International Organization. London: University of Aberdeen.
- J. Feld, S. Jordan dan Hurwitz. (1992). International Organization: A Comparative Approach. New York: Oakbury Inc.
- Jack C. Plano dan Roy Olton. (1979). The International Relations Dictionary. England: Clio Press.
- K. Jacobson, Harold. (1984). Network of Interdependence: International Organization and The Global Political System. New York: Alfred A. Knopf Inc.
- Kantaprawira, Rusadi. (1987). Pendekatan Sistem Dalam Ilmu-Ilmu Sosial: Aplikasi Dalam Meninjau Kehidupan Politik Indonesia. Bandung: PT. Sinar Baru.
- Mochtar Mas’oed. (1990). Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi. Jakarta: LP3ES.
- Rudi, T. May. (1998). Organisasi dan Administrasi Internasional. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Steven L Spiegel. (1995). World Politics in a New Era. Florida: Harcourt Brace and Company.





# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 10: KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA DALAM ERA DISRUPSI GLOBAL

Dr. Maria Puspitasari

Universitas Indonesia

---

# BAB 10

## **KOMUNIKASI ANTAR BUDAYA DALAM ERA DISRUPSI GLOBAL**

---

### **A. PENDAHULUAN**

Dewasa ini kita menghadapi perubahan yang sangat cepat yang terjadi akibat perubahan teknologi informasi yang membuat manusia seluruh dunia saling terhubung dan membawa konsekuensi pada kecenderungan untuk lebih terbuka (Kasali, 2019; 2018). Konsekuensi yang niscaya dari adanya disrupsi adalah individu, kelompok maupun organisasi dituntut untuk beradaptasi perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Perubahan itu tidak hanya pada tingkat kognisi melainkan juga perilaku dan sikap. Laporan McKinsey pada tahun 2022 melaporkan perubahan tersebut diantaranya adalah secara keseluruhan, industri dengan yang lebih tinggi proporsi pekerja tanpa-meja dalam arti pekerja pabrik memimpin dalam proses adopsi teknologi. Sebanyak 2,7 miliar pekerja tanpa meja di dunia, mewakili hingga 80% tenaga kerja global yang terkonsentrasi di delapan kategori industri memiliki potensi besar untuk meningkatkan teknologi imersif-realitas.

Laporan McKinsey tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam industri menghadapi tantangan yang luar biasa terkait dengan dorongan perkembangan teknologi informasi. Ketenagakerjaan tidak hanya menuntut pengetahuan tetapi sekaligus kemampuan adaptasi yang tinggi pada perubahan yang terjadi. Dan hal tersebut membawa dampak pada kebutuhan untuk memahami perubahan apa saja yang terjadi dan bagaimana menyikapinya. Dan bahasan pada bab ini memusatkan perhatian pada perubahan dalam lanskap sosial budaya

4. Dalam penelaahan secara individual, termasuk dalam kelompok manakah Anda: individualis atau kolektivis? Sangat kuat menghindari ketidakpastian atau cenderung kurang menghindari ketidakpastian? Berikan penjelasan
5. Mengapa inklusi sosial penting dalam dunia kerja?

## DAFTAR PUSTAKA

- Barukh, AF. & Erstad, O. (2018). "Upbringing in a Digital World: Opportunities and Possibilities. *Tech Know Learn*" 23, 377–390 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10758-018-9386-8>
- Ferdial, I. 2015. "Remaja Muslim yang Dituduh Merakit Bom Itu Tuntut Sekolah dan Pemda Rp 205 Miliar". *MetroJambi.com*. <https://metrojambi.com/read/2015/11/27/5608/remaja-muslim-yang-dituduh-merakit-bom-itu-tuntut-sekolah-dan-pemda-rp-205-miliar>
- Furuta, 1994. *Komunikasi Antar Budaya: Sebuah Perbandingan antara Jepang – Amerika*. Jakarta: Antar karya
- Harruma, I (2022) "Contoh Perda Diskriminatif", Contoh Perda Diskriminatif *Kompas.com* <https://nasional.kompas.com/read/2022/06/28/02250091/ccontoh-perda-diskriminatif?page=all>
- Hofstede, G. 2001. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publication
- Hofstede, G. 2011. 'Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context', *Online Readings in Psychology and Culture*, 1–26 <<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>>
- Huda, L. 2022. ""Citayam Fashion Week" kian tenar, gubernur hingga penyanyi "dompleng" popularitas kawasan Dukuh Atas." dalam *Kompas.com*
- Karnadi. A. 2021."Tenaga Kerja Asing di Indonesia Turun 5,86% pada 2021". *DataIndonesia.id* <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/tenaga-kerja-asing-di-indonesia-turun-586-pada-2021>

- Kasali, R. 2018. *Self disruption*. Bandung: Mizan
- Kasali, R. 2019. *#MO: Sebuah dunia baru yang membuat orang gagal paham*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Levinson, P. (2003). *Digital McLuhan: A Guide to the Information Millenium*. London: Routledge
- Madanipour, A., ed. 2010. *Whose Public Space? International case studies in urban design and development*. USA & Canada: Routledge
- Martin, JN. & Nakayama, TK. (2010). *Intercultural Communication in contexts: 5<sup>th</sup> edition*.
- Meyer, T. 2012. *Demokrasi Sosial dan libertarian: dua model yang bersaing dalam mengisi kerangka demokrasi liberal*. Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
- Naufal, M. 2022. "Saat Pemkot Jakpus Larang "Citayam Fashion Week", tapi Justru Diramaikan Anies Baswedan...": <https://megapolitan.kompas.com/read/2022/07/22/14251891/saat-pemkot-jakpus-larang-citayam-fashion-week-tapi-justru-diramaikan?page=all>.
- Oetzel, JG. 2009. *Intercultural communication: A layered approach*. Vango Books
- Papacharissi, Z. 2002. "The virtual sphere, The internet as a public sphere". *Journal of New Media & Society*, Vol.4 no.1 pp. 9–27
- Puspitasari, M. 2022. "Komunikasi antar budaya: pengertian dan tantangan di era digital", dalam Masruroh, A. ed. 2023. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widina Bhakti Perkasa
- Rogers, EM & Steinfatt, T. (1999). *Intercultural Communication*. Waveland Inc.
- Rogers, EM, Hart, WB & Miike, Y. (2002). *Edward T. Hall and The History of Intercultural Communication: The United States and Japan*. Keio Communication Review No. 24, 2002
- Rola, L., & Alves, R. H. (2012). *Competitiveness Of Nations In The Globalization Era: Is The (In) Existence Of A Collective Strategy Relevant?* (No. 450). Universidade do Porto, Faculdade de Economia do Porto.
- Samovar, LA & Porter, RE. (2003). *Intercultural communication: A reader*. Wadsworth

- Samovar, LA., Porter, RE., & McDaniel, ER., (2012). *Intercultural Communication: A reader*. USA: Wadsworth
- Schiller, T. 2013. "ET Hall's statement 'communication is culture and culture is communication': a discussion and analysis with specific example." *Seminar paper* from the year 2013 in the subject Communications - Intercultural Communication. AKAD University of Applied Sciences Stuttgart
- Shaiq, HMA, Khalid, HMS, Akran, A. & Ali, B., (2011). "Why not everybody loves Hofstede? What are the alternative approaches to study of culture?" *European Journal of Business and Management*. Vol 3, No.6, 2011
- Siregar, AR. 2022. "Polisi Bersiaga, Cegah Warga "Catwalk" di "Zebra Cross" Citayam Fashion Week"  
<https://megapolitan.kompas.com/read/2022/07/30/16251771/poli-si-bersiaga-cegah-warga-catwalk-di-zebra-cross-citayam-fashion-week>
- Smart, A. 2020. "Thoughts about Public Space During Covid-19 Pandemic". *City & Society*, April 2020.  
<https://www.researchgate.net/publication/340855543>
- Varner, I. & Beamer, (2011). *Intercultural Communication in the Global Workplace*. New York: Mcgraw-Hill
- Wiguna, DKS., 2022. "Perilaku LGBT di Citayam Fashion Week diminta diwaspadai."  
<https://babel.antaranews.com/berita/289489/perilaku-lgbt-di-citayam-fashion-week-diminta-diwaspadai>



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL BAB 11: *GLOBAL LEADERSHIP*

Dr. Dian Indiyati, S.H., S.E., M.Si

Universitas Telkom

---

# BAB 11

## ***GLOBAL LEADERSHIP***

---

Revolusi industri dapat dinyatakan sebagai ancaman bagi organisasi, tetapi sekaligus dapat merupakan peluang atau kesempatan yang dapat digunakan oleh organisasi untuk bisa bersaing dalam lingkungan yang semakin tinggi persaingannya. Pada era industri 4.0, berbagai macam aktivitas dan kegiatan semuanya berhubungan dengan teknologi dan digitalisasi, semuanya mayoritas terhubung dengan internet. Hal ini berdampak pada meningkatnya efisiensi dan efektivitas organisasi, semua akses informasi menjadi lebih cepat dan lebih mudah, serta transparansi di segala bidang juga menjadi lebih jelas.

### **A. GLOBALISASI**

Globalisasi merupakan istilah dimana segala macam perekonomian, bisnis tergambarkan secara menyeluruh dan kompleks (global), istilah globalisasi ini dapat digunakan juga untuk menyatakan bahwa peningkatan perdagangan internasional, proses penyebaran komunikasi global secara instan, dan pasar uang global tergambarkan dengan lebih jelas (Drucker, 2010). Globalisasi berhubungan dengan segala macam proses aktivitas atau kegiatan secara menyeluruh yang tersebar ke seluruh dunia. Proses tersebut melibatkan semua masyarakat dunia, dimana mereka terhubung dalam suatu komunitas dunia atau global (Albrow, Martin; Patta Rapanna; Yana Fajriah, 2018). Sementara itu, IMF menyatakan bahwa globalisasi merupakan proses dimana negara-negara di dunia terjadi peningkatan saling ketergantungan ekonomi, hal ini ditandai dengan adanya peningkatan dan jumlah transaksi barang jasa

# DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, Martin; Patta Rapanna; Yana Fajriah, (2018). Menembus Badai Ekonomi.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Caligiuri, P. (2006). Developing Global Leaders. *Human Resource Management Review*, (16), 219-228.
- Drucker, C. (2012). Global Leadership - Grasping A Slippery Term. *Encounters Mission Journal*, (39), 1-9.
- Drucker, Peter (2010). *The Practice of Management*. Harper Collins
- Hoesodo, Adji. (2019). *Kepemimpinan Global Sebuah Tinjauan Masa Depan*. (<https://josay.org/kepemimpinan-global-sebuah-tinjauan-masa-depan/>)
- Kartono, Kartini (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, et.al (2020). Digital Mastery in Indonesia: The Organization and Individual Contrast. *Journal of Management Development*. Emerald Publishing
- Rompas, G. A. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Journal EMBA*, 6(4), 1978–1987.
- Rudito, P. & Sinaga, M.F. (2017) *Digital Mastery : Membangun Kepemimpinan Digital untuk Memenangkan Era Disrupsi*. PT. Gramedia Pustaka Utama
- Soemardjan, Selo dan Soleman. (1974). *Setangkai Bunga Sosiologi*, Jakarta: Yayasan Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Terry, George dan Leslie W Rue. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.





# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 12: HUBUNGAN INDUSTRIAL KONTEKS GLOBAL

Dr. Ni Made Satya Utami, S.E., M.M., CPHCM

Universitas Mahasaraswati Denpasar

# BAB 12

## HUBUNGAN INDUSTRIAL KONTEKS GLOBAL

---



### A. PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dalam proses produksi baik berupa barang maupun jasa tentunya memiliki sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya (Utami, 2016). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi. Manusia dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat mencukupi kebutuhannya sendiri, sehingga membutuhkan manusia lain. Sebagai makhluk *homo socialis* yang bermoral manusia merupakan makhluk masyarakat yang wajib untuk mematuhi nilai-nilai, norma dan juga budaya, serta dapat menjunjung tinggi kerja sama, oleh sebab itu

# DAFTAR PUSTAKA

- Disnakertrans. (2020). *Sebaiknya Anda Tahu: Jenis Perselisihan Hubungan Industrial*. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/sebaiknya-anda-tahu-jenis-perselisihan-hubungan-industrial/>
- Handoko, H. (2003). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. In *BPFE Yogyakarta* (Cetakan Ke). BPFE Yogyakarta.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Cetakan ke). Citra Aditya Bakti.
- LinovHr, A. (2021). *Jenis dan Contoh Perselisihan Hubungan Industrial* (pp. 1–3). PT. Linov Roket Prestasi. <https://www.linovhr.com/perselisihan-hubungan-industrial/>
- PHI JSK, D. (2018). *Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga kerja*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. [https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page\\_id=10](https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page_id=10)
- Utami, N. M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar. *Prosiding*, 15–35.
- Utami, N. M. S., & Widyawati, S. R. (2017). Pengaruh pendidikan dan hubungan industrial terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan asuransi jiwa bersama (AJB) Bumi Putra 1912 kantor cabang Ubung Denpasar. *Jurnal Bakti Saraswati*, 6(2), 124–129.
- Wikipedia. (2023). *Flexibel Labour Market*. Wikimedia. <https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>
- Wirotama, S. (2017). *Mengelola Hubungan Industrial*. <https://samahitawirotama.com/mengelola-hubungan-industrial/> diakses 23 Mei 2023



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 13: *PROBLEM DAN CURRENT ISSUES* DALAM MSDM INTERNASIONAL

# BAB 13

## ***PROBLEM DAN CURRENT ISSUES DALAM MSDM INTERNASIONAL***

---

### **A. PENDAHULUAN**

#### **Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Internasional**

Di era modern seperti sekarang ini sudah banyak perusahaan yang melakukan kegiatan bisnisnya secara lebih internasional. Proses produksi, distribusi, penjualan dan hal-hal yang berkaitan dengan proses bisnis diupayakan sedemikian rupa agar bisa terus bersaing di tengah era bisnis internasional modern. Perkembangan internasional secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya.

Tidak jarang perusahaan membutuhkan sumber daya internasional untuk kualitas dan kekayaan budayanya. Perusahaan yang semakin variatif akan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di negara yang berbeda-beda.



Bagaimanapun Coca-Cola, cenderung menggambarkan dirinya sebagai perusahaan “multi lokal” seperti yang terjadi pada kantor pusat di Atlanta tetapi kantor pusatnya dapat berada dimana-mana yang menghadirkan *image* Coca-Cola dengan “wajah lokal” di setiap Negara tempat mereka berbisnis. Filosofi Coca-Cola adalah “berpikir global dan bertindak lokal” yang menggambarkan mentalitas manajemen Coca-Cola. Strategi bisnis utama Coca-Cola adalah kebebasan meniru operasional yang cocok sesuai dengan tingkah laku dari pasar sasaran. Pada saat yang sama, perusahaan mencoba membangun pola pikir yang sama tentang pembagian karyawan. Berikan argumen tentang kondisi coca cola dalam menyikapi tentang SDM sebagai perusahaan multinasional.

**Pertanyaan:**

- a. Pelatihan yang diberikan coca cola pada manajer eksekutif dan staf operasionalnya
- b. Alasan perusahaan coca cola tidak mengalami permasalahan benturan budaya pada para ekspatriatnya
- c. Upaya coca cola dalam mempersiapkan para pemimpin internasional dan menghadapi tantangan dimasa depan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abiyasa dan Adriel Jordan A. MSDM Internasional. Herususilofia.lecture.ub.ac.id – <https://goo.gl/o1oQLY>
- Arthur Winfred Jr, dan Winston Bennet Jr. "The International Assignee : The Relative Importance of Factors Perceived to Contribute to Success", *Personal Psychology* 48 ed 3th (2015).
- Deresky, Helen, *International Management; Managing Across Border & Cultures* 7th., Prentice Hall New York : 2011.
- Dessler, Garry, *Human Resources Management*, 16th , Published by Pearson, 2020.

- Dowling, P. J., Schuler, R. S.,( 2013), International Dimensions of Human Resources Management, Belmont, California: Wadworth Publishing Company.
- Hitt, Michael A., Ireland R. Duane, Hoskisson, Robert E., Management Strategic, Competitiveness and Internasionalization Concepts. Thompson Learning Asia, 15-01 Albert Complex, Singapore,2018.
- Hodgetts, Richard M., & Luthan, Fred & Doh., Jonathan P., International Management; Cultures Strategy & Behavior. 6th Ed., New York : McGraw-Hill, 2015.
- Jackson, Schuler, Werner (2010),Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2 (e10) Imprint : Salemba Empat
- Jimmy L. Gaol. 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Gramedia Widiasarna Indonesia
- Raymond A., Noe, Human Resources Management; 11 Ed., Published by Pearson, 2012.

### **Kasus kasus SDM Internasional**

<http://duniabisnis.org/index.php/duniabisnis/article/view/138>

<https://deardream13.blogspot.com/2017/10/msdm-studi-kasus-phk-pada-pt-securicor.html>

[https://www.academia.edu/4531731/MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_INTERNASIONAL\\_OlehHuman\\_Resource\\_Functions\\_Procure\\_Allocate\\_Utilize\\_Other\\_Home\\_Host\\_Countries\\_Local\\_Nationals\\_Expatriates\\_Third\\_Country\\_Nationals\\_Type\\_of\\_Employees](https://www.academia.edu/4531731/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_INTERNASIONAL_OlehHuman_Resource_Functions_Procure_Allocate_Utilize_Other_Home_Host_Countries_Local_Nationals_Expatriates_Third_Country_Nationals_Type_of_Employees)



# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL

## BAB 14: TREN MSDM INTERNASIONAL DI MASA DEPAN

Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M

Universitas Ciputra Surabaya

---



# BAB 14

## **TREN MSDM INTERNASIONAL DI MASA DEPAN**

---

### **A. PENDAHULUAN**

MSDM internasional merupakan proses pengelolaan SDM lintas batas internasional yang diselenggarakan perusahaan multinasional (Dessler, 2017). Hal ini, tentunya melibatkan MSDM di seluruh dunia, jadi tidak hanya pengelolaan pada kaum ekspatriat. Perusahaan global biasanya terdiri dari perusahaan internasional dan multinasional. Perusahaan internasional merupakan perusahaan yang operasionalnya dilakukan oleh anak-anak perusahaannya di luar negeri dan bergantung pada keahlian bisnis atau kapasitas produksi perusahaan induk yang mana tersentralisasi dengan kontrol yang ketat. Sedangkan perusahaan multinasional merupakan perusahaan yang melaksanakan bisnisnya di berbagai negara dikelola secara menyeluruh dari tingkat pusat hingga otonomi yang variatif.

Praktik SDM nasional dan global merupakan kegiatan yang secara utuh melihat adanya perbedaan kompleksitas yang tinggi dan kebutuhan pada kepekaan terhadap budaya dan lingkungan bisnis yang berbeda (Rivai, dkk., 2014). Kunci MSDM internasional adalah pemahaman konteks pada lingkungan bisnis, peran serikat pekerja, hukum ketenagakerjaan setempat, keanekaragaman SDM, dan pola motivasi yang berbeda (Ashkanasy, *et al.*, 2017).

# DAFTAR PUSTAKA

- Ashkanasy, et al. (2017). *Emotions and Emotional Regulation in HRM: A Multi-Level Perspective*. Europe: Emerald Group Publishing Limited.
- Badriyah, Mila. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiarti, Isniar, Deden Abdul Wahab, Sriwidodo Soedarso. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Pustaka Fahima.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management*. 15th Global Edition. Florida Essex: Pearson Education Limited.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*, Bandung: CV Alfabeta.
- Gaol, Jimmy. (2015). *A to Z: Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Grasindo.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan S., & Sriwidodo S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori, Studi Kasus, Motivasi dan Internasionalisasi*, Bandung: Manggu Makmur.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mulis, dan Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sofyandi, Herman. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## **PROFIL PENULIS**

### **Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, S.E., M.M**



Penulis bekerja sebagai dosen tetap Program Studi S-1 Manajemen Ekonomi di Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram. Telah menyelesaikan pendidikan S-1 pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram tahun 2015, dan pendidikan S-2 pada Program Studi Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya tahun 2018. Terdaftar sebagai salah satu tenaga pendidik di Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram sejak tahun 2019.

### **Khaerana, S.E., M.M**



Penulis lahir di Wotu–Luwu Timur, 22 Oktober 1977, menyelesaikan Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Andi Djemma Palopo, dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. Saat ini penulis menjadi Dosen Tetap pada Universitas Andi Djemma Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan mengampu Mata Kuliah Manajemen SDM, Manajemen SDM Internasional, Manajemen Kinerja dan Perilaku Organisasi. Selain itu, penulis juga aktif di berbagai organisasi sosial, antara lain: sebagai Pengurus di Yayasan Bumi Sawerigading Palopo, Anggota Jaringan Demokrasi Indonesia (JaDI) Sulsel, serta FATAYAT NU Kota Palopo Bidang Pemberdayaan Ekonomi.

### **Fitri Puji Lestari, S.Pd., M.Pd**



Penulis perempuan kelahiran Klaten 29 Maret 1989, semasa kecil tinggal di sebuah Desa bernama Kedungampel Wetan. Masa pendidikan dari sekolah dasar sampai sekolah menengah atas dihabiskan di Klaten. Setelah tamat SMA, kemudian melanjutkan kuliah di Universitas Negeri Yogyakarta dengan mengambil Prodi Pendidikan Akuntansi (S1), Kemudian melanjutkan Program magister di Universitas Negeri Yogyakarta pada Prodi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Konsentrasi Kewirausahaan.

Selama kuliah aktif berwirausaha untuk mendapatkan tambahan uang saku, misalnya dengan jualan camilan dan aktif membantu orang tua mengelola usaha dagang kelapa juga sembako. Pernah bekerja di SMA Negeri 1 Kalasan mengajar ekstrakurikuler Komputer Akuntansi. Untuk saat ini tercatat sebagai Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta (STIPRAM) untuk mata kuliah *Entrepreneurship* dan *Tourism Statistic*, selain itu aktif menulis jurnal nasional. Untuk berkomunikasi dengan penulis dapat melalui email penulis: [fitripujilestari@stipram.ac.id](mailto:fitripujilestari@stipram.ac.id)

### **Dr. Ir. Wibawa Prasetya, M.M**



Penulis lahir di Jogjakarta, 30 Juni 1960. Saat ini bekerja sebagai Dosen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan ditempatkan di Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Unika Atma Jaya, Jakarta. Lulus Sarjana Program Studi Teknologi Industri Pertanian, UGM pada bulan Februari 1988. Kemudian lulus Ujian Negara program Strata 2 Magister Manajemen dari Sekolah Tinggi Manajemen pada tahun 1995. Pada tanggal 24 Februari 2020 lulus Pendidikan Strata 3 (Doktor) Manajemen Sumber Daya Manusia dari Universitas Negeri Jakarta. Pengalaman mengajar diperoleh sejak tahun 1988 dari beberapa Perguruan Tinggi Swasta seperti Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Kridawacana (UKRIDA), ABFI Perbanas, Institut Bisnis dan Komunikasi *The London School of Public Relation* dengan mata kuliah yang diampu antara lain Matematika Bisnis, Matematika Ekonomi, Statistika 1, Statistika 2, Manajemen Perusahaan. Sejak tahun 2010 mengabdikan diri sebagai dosen tetap Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Unika Atma Jaya dan mengampu mata kuliah Kalkulus 1, Kalkulus 2, Manajemen Perusahaan Industri dan Metodologi Penelitian.

## **Hj. Liliany Purnama Ratu, S.Kom., M.M**



Penulis dengan nama lengkap Hj. Liliany Purnama Ratu, S.Kom., M.M ini kelahiran Palembang 12 Juli 1980. Penulis anak ke 1 dari 3 bersaudara. Studi strata satu (S1) ditempuh pada tahun 2004 Fakultas Ilmu Komputer Program studi Sistem Informasi di Universitas Bina Darma Palembang, kemudian pada tahun 2010 melanjutkan Studi strata satu (S2) Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bina Darma Palembang. Lalu pada tahun 2022 melanjutkan Kembali Studi strata tiga (S3) sampai saat ini di Program Doktoral Ilmu Manajemen jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bengkulu. Tahun 2002 sampai 2015 pernah bekerja di Perbankan, namun Saat ini Penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam (IAI) Al-Azhaar Lubuklinggau. Saat ini masih diamanahkan sebagai Ketua Program Studi Perbankan Syariah di FEBI IAI Al-Azhaar, selain itu penulis juga berprofesi sebagai Pengusaha dan sangat aktif diberbagai organisasi-organisasi kemasyarakatan dari tahun 1999 sampai dengan sekarang.

## **Purna Irawan, S.E., M.M**



Penulis lahir di Lubuklinggau 2 Desember 1979, putra ke 5 dari 6 bersaudara pasangan almarhum Suranto dan almarhumah Maryati. Pada tahun 2001 memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) di Universitas Bandar Lampung (UBL). Tahun 2002-2012 bekerja di PT. Sari Husada Tbk Cabang Lubuklinggau. Tahun 2013-2017 bekerja PT. Tempo Scan Pasifik Tbk Cabang Palembang. Tahun 2015-2017 menempuh Perkuliahan S2 jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di STIE MURA Lubuklinggau. Pada Tahun 2019-2020 bekerja sebagai ketua prodi ekonomi dan bisnis di STIEBI PRANA Putra Lubuklinggau. Tahun 2020-sekarang bekerja di IAI Al-Azhaar Lubuklinggau sebagai Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah. Pada Tahun 2021 sampai sekarang bekerja di Al-Alzhaar Lubuklinggau sebagai Direktur Sekolah Bisnis Al-Azhaar Lubuklinggau.

### **Arif Murti R, BBA., M.Sc., Ph.D**



Penulis menyelesaikan pendidikan S1 dalam bidang *Business Administration* dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia. Sedangkan pendidikan S2 dan S3 diperoleh dari Universitas Kebangsaan Malaysia dengan ketertarikan penulis dibidang manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas & produktivitas. Saat ini penulis mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina. Selain mengajar, penulis juga bergabung di beberapa organisasi yang berkaitan dengan bidang penulis. Diantaranya, *Academy of Management*, Perhimpunan Manajemen Sumber daya Manusia, dan Asosiasi Manajemen Mutu & Produktivitas Indonesia.

### **Raden Isma Angraini, S.P., M.M., CHRMP**



Penulis dilahirkan di Bogor sebagai anak kedua dari pasangan Bapak H. R. Didin Fahrudin (alm) dan Ibu Hj. Herry Haryati. Penulis menikah dengan Andreis Prilemana Sukanda, S.E dan dikaruniai seorang putra yang bernama Muhammad Galvin Putra Lesmana. Saat ini penulis berdomisili di Perumahan Taman Soka, Tanah Baru, Kota Bogor. Penulis menempuh pendidikan dasar di SD Negeri Babakan 1 Kota Bogor (1988-1994), pendidikan menengah di SMP Negeri 1 Kota Bogor (1994-1997) dan di SMA Negeri 1 Kota Bogor (1997-2000). Gelar Sarjana Pertanian jurusan Manajemen Agribisnis diperolehnya di Institut Pertanian Bogor (IPB) pada tahun 2004 dan gelar Magister Manajemen diperoleh Sekolah Bisnis IPB (SB-IPB) pada tahun 2016. Setelah malang melintang di dunia korporasi sejak tahun 2004, pada akhir tahun 2018 penulis bergabung dengan Sekolah Bisnis IPB dan mengabdikan dirinya di almaternya tersebut sebagai dosen. Mata kuliah yang kini diasuh oleh penulis antara lain Dinamika Transformasi Bio Bisnis, Analisis Risiko Bisnis, dan Perencanaan Kinerja dan Pengambilan Keputusan, Etika dan Hukum Bisnis, Riset Bisnis, Makroekonomi Bisnis, Dinamika Operasi dan Rantai Pasok, dan Analisis Dampak Sosial. Saat ini penulis sedang melanjutkan jenjang pendidikan



doktoral pada Program Doktor Manajemen Bisnis, Sekolah Bisnis IPB dengan konsentrasi pada bidang Manajemen Pengetahuan dan Inovasi. Penulis berhasil meraih sertifikat kompetensi dalam bidang SDM “*Certified Human Resource Management Professional (CHRMP)*” pada tahun 2021. Sejumlah buku yang telah terbit diantaranya: IPB 4.0: Pemikiran, Gagasan dan Implementasi (2019), Lembaga Keuangan Bank dan *Non Bank* (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia: Data, Analisis dan Pengembangan SDM (2021), Etika dan Komunikasi Organisasi (2021), Dasar Manajemen dan Bisnis (2022), Perilaku Organisasi (2022), Pemasaran dan Tata Niaga Pertanian (2023) dan Kewirausahaan Syariah (2023).  
Email: isma.anggraini@apps.ipb.ac.id

### **Dr. Yeyen Subandi, S.IP., M.A**



Penulis memperoleh gelar Sarjana dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2004, dan gelar *Master of Arts* dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Universitas Gadjah Mada pada tahun 2016, dan gelar Doktor pada Program Doktor Politik Islam-Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2021. Dari tahun 2006 sudah aktif dalam isu-isu kemanusiaan yang bergabung di *Non-Governmental Organization* (NGO) lokal, nasional, dan internasional seperti World Bank, AusAID, USAID, dan juga isu penanggulangan penyalahgunaan narkoba di Indonesia bersama tempat Rehabilitasi Sosial dan Lembaga Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu aktif juga dalam isu penanggulangan kemiskinan bersama Kemitraan dan *Word Bank*. Pada tahun 2016-2017 menjadi staf pengajar di Program Studi Hubungan Internasional Universitas Darussalam Gontor, kemudian tahun 2018 menjadi asisten pengajar di Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Mulai tahun 2018 juga menjadi staf pengajar di Program Studi Hubungan Internasional Universitas Respati Yogyakarta.

### **Dr. Maria Puspitasari**



Penulis adalah dosen tetap di Sekolah Kajian Strategik dan Global, Universitas Indonesia. Pendidikan S1-S3 dijalani di FISIP Universitas Indonesia. Program studi S3 Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian menjadi tempat berkarya selain di UI. Selain itu juga sempat berkarya di kampus lain, untuk mengampu mata kuliah etika komunikasi & komunikasi korporat, termasuk komunikasi krisis dan reputasi, di Universitas Multimedia Nusantara dan Institut Bisnis & Komunikasi *London School of Public Relations*; komunikasi visual di Akademi Televisi Indonesia; serta mk. filsafat damai dan resolusi konflik di Universitas Pertahanan. Beberapa buku yang dihasilkan diantaranya adalah *Komunikasi Krisis: Strategi mengelola & memenangkan citra di mata publik* (2016) dan *Taman Arkeologi Onrust: Merentang sejarah pertahanan hingga wisata budaya berkelanjutan* (2023). Ikut menuliskan satu bab pada beberapa *book chapter* berikut ini: *Cara kerja ilmu filsafat dan filsafat ilmu* (2022); *Pengantar ilmu komunikasi* (2022); *Perilaku konsumen* (2023); *Kewirausahaan: pendekatan teoritis* (2023); *Manajemen pemasaran jasa* (2023), *Aku cinta desaku: nilai-nilai Pancasila di Desa Citengah untuk PAUD* (2022); *Dosen berkisah: jangan pernah menyerah* (2021); *Hidup menjadi cerita: teknologi informasi & komunikasi sebagai sarana untuk menjahit kembali yang putus dan terbelah* (2020) dan *Ancaman radikalisme dalam negara Pancasila* (2016), *Strategi media komunikasi di masa pandemi* (2023); *Praktik Public Relations* (2023); *Sosiologi Ruang Publik Perkotaan* (2023). Email: mipuspita@gmail.com

### **Dr. Dian Indiyati, S.H., S.E., M.Si**



Penulis merupakan dosen tetap pada Universitas Telkom, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Berjabatan akademik Lektor Kepala. Pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta; dan pada Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada (UGM) Yogyakarta. Pendidikan S2 pada Program Studi Pasca Sarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Pendidikan S3 pada Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung. Penulis sangat aktif dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sangat aktif dalam penelitian dan pengabdian masyarakat. Sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang, penulis mendapatkan Hibah Penelitian dari DIKTI, serta publikasi pada jurnal nasional dan jurnal internasional, aktif dalam seminar nasional dan internasional. Terdapat buku ajar dan buku referensi yang sudah ditulis oleh penulis yang berjudul tentang *Human Capital Management* dan *Knowledge Management*. Penulis juga menjadi tenaga ahli baik di bidang Manajemen (Manajemen Sumber daya Manusia) maupun Organisasi pada instansi pemerintah, Kementrian, BUMN dan perusahaan swasta. Penulis juga menjadi asesor BAN PT dan asesor LAMEMBA serta sebagai evaluator yang ditugaskan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sehubungan dengan pendirian program studi baru.  
Email Penulis: dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

### **Dr. Ni Made Satya Utami, S.E., M.M., CPHCM**



Penulis lahir di kota Pendidikan Singaraja, Bali, merupakan Dosen Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, yang sangat aktif melakukan Tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran dengan mengampu mata kuliah yaitu Manajemen Operasional, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Perubahan, Pengantar manajemen, Etika Bisnis, Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Manajemen, Koperasi dan Pelaku UMKM, Kewirausahaan, Pasar dan Lembaga Keuangan Lainnya. Aktif melakukan penelitian Sebagai penulis pertama atau berkolaborasi dengan dosen lainnya dari berbagai Universitas di seluruh Indonesia yang dipublikasikan pada jurnal Nasional maupun jurnal Internasional. Aktif melakukan pengabdian, sebagai *Plenary speakers* pada pengabdian Dosen Lintas Bidang 17 provinsi se-Indonesia, dengan tema optimalisasi dan sinergi Peran akademisi melalui pengabdian masyarakat sebagai upaya pencapaian *community well-Beings* serta menjadi narasumber dibidangnya. memiliki *SINTA ID: 6185744*, *SCOPUS ID: 57218403742*,

ORCID ID: 0000-0003-3539-2609, PUBLON ID: 5382379, RESEARCHER ID: GOK-0498-2022, GARUDA ID: 1334625. Memiliki spirit *life* yang berkualitas, prinsip hidup yang kuat, menikmati hidup dan selalu bersyukur dengan apa yang menjadi berkah serta Rezeki yang diberikan Oleh TYME. Aktif dan berperan serta didalam keanggotaan organisasi akademisi, organisasi *social*, serta organisasi forum Pendidikan tinggi lainnya. Aktif berkarya dalam menulis buku antologi, kumpulan puisi dan suka berbagi ilmu melalui akun blog kompasiana maupun blog pribadinya untuk menulis sesuai dengan hobinya. Dapat diakses pada link: [https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=0%2C5&q=Ni+Made+S+atya+Utami&oq=Ni](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Ni+Made+S+atya+Utami&oq=Ni), <https://www.kompasiana.com/satyautami> Untuk bisa terhubung dengan penulis, No. Hp/WhatsApp 081338957788. Email. [satyakesawa@unmas.ac.id](mailto:satyakesawa@unmas.ac.id)

### **Munasiron Miftah, S.E., M.M., CRP**



Penulis lahir di Sumatera, 25 Maret, 1964. Sekarang berdomisili di Jalan Mushollah An-Nur No. 39 RT 001/RW 003 Krukut Limo Depok Jawa Barat Depok Jabar 16515. Menyelesaikan Studi S1 di FEB Universitas Merdeka Madiun (UMM) Madiun tahun 1988. S2 Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Persada Indonesia Tahun 1996 Tahun 2019 meraih sertifikasi *Resources Planning* (CRP). Sejak tahun 1990 sebagai staf pengajar S1 FEB UPN Veteran Jakarta hingga sekarang. Menjabat Wakil Dekan 2 FEB dari tahun 2018 sampai sekarang.

### **Dr. Alfatih S. Manggabarani, S.E., M.Si., CMiP., CSEM., CPMP**



Penulis lahir di Makassar, 3 Juli, 1963. Sekarang berdomisili di Jl. Pandowo Raya Blok E No. 11 Perum Bukit Nirvana Limo Depok Jabar. 16515. Menyelesaikan Studi S1 di FEB Universitas Muslim Indonesia(UMI) Makassar. S2 Manajemen di Program Pascasarjana UNAIR Surabaya serta Tahun 2011 menyelesaikan S3 di Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tahun 2019 meraih sertifikasi Pengadaan perlengkapan (CMiP) dan Tahun

2019 meraih sertifikasi *Service Excellent* (CSEM) dan sertifikasi *Performance Management Professional* (CPMP) Tahun 2021. Sejak tahun 2014 sebagai staf pengajar MM FEB UPN Veteran Jakarta hingga sekarang. Disamping itu memiliki profesi Konsultan strategi dan *marketing* bisnis UMKM (*Stat Up* dan Ekspansi Bisnis), Konsultan beberapa Yayasan Sosial.

### **Irra Chrisyanti Dewi, S.Pd., M.S.M**



Penulis lahir di Surabaya, 1 Desember 1978 adalah Dosen Tetap di Fakultas Pariwisata Universitas Ciputra Surabaya. Setelah menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya dan lulus pada tahun 2001. Selanjutnya, menyelesaikan pendidikan strata dua pada program studi Magister Sains Manajemen Universitas Airlangga Surabaya dan lulus *cumlaude* pada tahun 2010. Bidang keahlian utama penulis adalah Manajemen Bisnis. Selain aktif mengajar di beberapa lembaga kursus dan pelatihan, juga di beberapa perguruan tinggi negeri dan swasta, penulis juga aktif sebagai *Trainer* dalam bidang Manajemen Perkantoran, Manajemen Bisnis, Keguruan, *Fashion*, dan Kuliner. Aktivitas lainnya, sebagai *Reviewer* jurnal internasional dan jurnal nasional, juri pada beberapa kompetisi, dan Assesor khususnya bidang Administrasi Perkantoran. Selain aktif menulis artikel di beberapa majalah, buku-buku yang telah dituliskannya adalah: 1) Manajemen Kesekretariatan, 2) Manajemen Perkantoran, 3) Manajemen Kearsipan, 4) Mahir Korespondensi Bahasa Indonesia, 5) Pengantar Ilmu Administrasi, 6) Teori Kepemimpinan Manajerial (*Managership*), 7) Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, 8) Pengantar Psikologi Media, 9) Layanan Prima di Era Digital, 10) Standar Uji Kompetensi Administrasi Bisnis Profesional, 11) Pengantar *Technopreneurship*, 12) Standar Pengembangan Kepribadian Profesional (*Inner and Outer Beauty*), 13) Korespondensi Bisnis dan Pemerintahan, 14) Boga Dasar, 15) Manajemen Sumber Daya Manusia, 16) Pemasaran Strategik Untuk Pariwisata Berkelanjutan, 17) *Trend* Bisnis *Food and Beverages* Menuju 2030, 18) Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Resesi Global, 19) Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. Email Penulis: [irra.dewi@ciputra.ac.id](mailto:irra.dewi@ciputra.ac.id)/[irracdewi@gmail.com](mailto:irracdewi@gmail.com)

Manajemen

# SUMBER DAYA MANUSIA

Internasional

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu penunjang dalam peningkatan kinerja perusahaan. Perusahaan yang berhasil mencapai tujuan yang diharapkan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang terampil dan kompeten dalam bidang kerja masing-masing. Sumber daya manusia di era modern ini dituntut untuk memiliki kemampuan yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju. Era digital yang semakin berkembang dengan semakin banyaknya perdagangan yang memanfaatkan dunia internet, menuntut sumber daya manusia harus memiliki keahlian dalam melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif serta dapat memberikan keuntungan yang besar. Kesuksesan perusahaan tergantung dari bagaimana cara perusahaan tersebut mampu merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan harus bisa dikelola atau di-*manage* dengan baik agar dapat menghasilkan *output* yang baik pula. Pada konsep sumber daya manusia, manajemen (SDM) diperlukan untuk dapat mengelola manusia atau karyawan perusahaan agar dapat memiliki keahlian dan kemampuan yang baik dalam mewujudkan tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan. Manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk melakukan *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan) SDM yang ada dalam perusahaan tersebut.



Penerbit

**widina**

[www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

ISBN 978-623-459-598-7



9

786234

595987