



SDM INTERNASIONAL

Dr. Achmad Dheni S., M.M

Dr. Yani Restiani W.,M.M

Editor : Dr. Bambang Sukajie., M.M

SDM INTERNASIONAL

Dr. Achmad Dheni Suwardhani, M.M
Dr. Yani Restiani Widjaja, M.M



Penerbit: Edukasi Riset Digital PT

SDM INTERNASIONAL

ISBN

Hak Cipta 2024, Pada **Dr. Achmad Dheni Suwardhani, M.M**
Isi di luar tanggung jawab penerbit

Pasal 2

- (1) Hak cipta merupakan hak eksklusif bagi pencipta atau pemegang Hak cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan menurut peraturan perundang-undangan

Pasal 72

- (1) Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana di maksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (Lima Milyar Rupiah)
 - (2) Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)
-

Cetakan Kesatu, Juli 2024

Penulis:

Dr. Achmad Dheni Suwardhani, M.M
Dr. Yani Restiani Widjaja, M.M

Editor: Dr. Bambang Sukajie, M.M

Desain Sampul: Suprianto

Setting & Layout isi: Siti Fatimah

Penerbit:

EDUKASI RISET DIGITAL, PT

Jl. Panorama Raya No. 2, Komp. Puri Cipageran Indah 2, Blok E1

Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat, Indonesia.

Telp. 022-86600582

PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya karya ini yang membahas mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) Internasional. Dalam era globalisasi yang semakin pesat, bisnis internasional menjadi salah satu pilar utama dalam perkembangan ekonomi dunia. Globalisasi telah membuka peluang baru, namun juga menghadirkan tantangan dalam pengelolaan SDM yang beroperasi lintas batas negara. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Internasional berperan penting dalam memastikan bahwa organisasi dapat memanfaatkan potensi global yang ada. Hal ini mencakup pengembangan kompetensi SDM internasional yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk beroperasi secara efektif di berbagai lingkungan budaya dan ekonomi.

Strategi SDM internasional menjadi kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dengan perencanaan dan pengelolaan yang tepat, organisasi dapat memanfaatkan keragaman tenaga kerja dan beradaptasi dengan dinamika pasar global. Pentingnya SDM internasional terletak pada kemampuannya untuk mendukung inovasi, memperluas jaringan bisnis, dan meningkatkan daya saing perusahaan di kancah global. Kami berharap bahwa tulisan ini dapat memberikan wawasan mendalam dan menjadi referensi bagi pembaca dalam memahami dan mengimplementasikan strategi SDM internasional yang efektif. Semoga karya ini bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam pengembangan dan pengelolaan SDM di era globalisasi.

Tim Penulis

Dr. Achmad Dheni Suwardhani, M.M

DAFTAR ISI

PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
1.1 Bisnis Internasional.....	1
1.1.1 Definisi dan Pengertian Bisnis Internasional.....	2
1.1.2 Pentingnya Bisnis Internasional.....	3
1.1.3 Kegiatan Bisnis Internasional	5
1.2 Globalisasi	13
1.2.1 Definisi dan Pengertian Globalisasi.....	14
1.2.2 Faktor Pendorong Globalisasi.....	16
1.3 MSDM Internasional (Global).....	18
1.3.1 Definisi dan Pengertian MSDM Internasional (Global).....	19
1.3.2 Tujuan MSDM Internasional (Global).....	21
1.3.3 Ruang Lingkup MSDM Internasional (Global).....	22
1.3.4 Lingkungan MSDM Internasional (Global).....	25
1.3.5 Bidang-bidang Fungsional dalam MSDM Internasional (Global).....	31
1.4 Kompetensi SDM Internasional (Global)	35
BAB II PENTINGNYA MSDM INTERNASIONAL.....	40
2.1 Pendahuluan.....	40
2.1.1 Pengenalan Topik	40
2.1.2 Tujuan Penulisan	40
2.1.3 Manfaat	41
2.2 Konsep Dasar MSDM Internasional.....	41
2.2.1 Definisi MSDM Internasional.....	41
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi MSDM Internasional	43
2.3 Pentingnya MSDM Internasional	43
2.3.1 Memperluas Pasar Global.....	43
2.3.2 Mengurangi Biaya Operasional	44
2.3.3 Memperoleh Sumber Daya Manusia Terbaik	45
2.3.4 Menjaga Konsistensi dalam Standar Operasional.....	46
2.3.5 Meningkatkan Keanekaragaman dan Inklusivitas	46

2.4	Strategi MSDM Internasional.....	47
2.4.1	Merekrut Karyawan Internasional.....	49
2.4.2	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Internasional.....	50
2.4.3	Menjaga Keberagaman Budaya.....	51
2.4.4	Kompensasi dan Penghargaan Internasional.....	52
2.4.5	Mengelola Konflik Budaya.....	53
2.5	Tantangan dan Hambatan dalam MSDM Internasional.....	54
2.5.1	Perbedaan Bahasa dan Budaya.....	55
2.5.2	Perbedaan Regulasi dan Hukum Tenaga Kerja.....	56
2.5.3	Koordinasi Antara Pusat dan Cabang.....	57
2.5.4	Pengiriman dan Pemeliharaan Karyawan Internasional.....	59
BAB III PERAN MSDM DALAM PERENCANAAN		
STRATEGIK GLOBAL.....		
3.1	Pengertian perencanaan strategik global.....	60
3.2	Peran MSDM dalam menciptakan keunggulan kompetitif global.....	62
3.3	Pentingnya MSDM dalam perencanaan strategik global.....	64
3.4	Strategi MSDM dalam perencanaan strategik global.....	67
3.5	Strategi perencanaan sumber daya manusia global.....	70
3.6	Tantangan dalam mengintegrasikan MSDM dengan perencanaan strategik global.....	73
3.7	Globalisasi dan dampaknya pada MSDM.....	76
BAB IV MANAJEMEN LINTAS BUDAYA.....		
4.1	Pendahuluan.....	80
4.1.1.	Lingkungan Global.....	84
4.1.2.	Tantangan Manajemen SDM di Era Globalisasi.....	85
4.1.3.	Menciptakan Keunggulan Bersaing.....	91
4.2	Manajemen Lintas Budaya.....	96
4.2.1.	Pentingnya Manajemen Lintas Budaya.....	101
4.2.2.	Manajemen Lintas Budaya Meningkatkan Daya Saing.....	105
4.2.3.	Pendekatan Budaya Itu Penting.....	109
BAB V REKRUTMEN DAN SELEKSI MSDM		
INTERNASIONAL.....		
5.1	Pendahuluan.....	114
5.2	Definisi MSDM Internasional.....	116
5.3	Rekrutmen.....	118
5.3.1	Sumber Rekrutmen.....	120
5.3.2	Metode Rekrutmen.....	121

5.4	Seleksi.....	121
5.4.1	Kriteria Seleksi	122
5.4.2	Metode Seleksi.....	125
BAB VI PELATIHAN, KOMPENSASI, PENILAIAN		
KINERJA, DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL		
6.1	Pendahuluan.....	127
6.2	Pelatihan	127
6.2.1	Pentingnya Pelatihan	129
6.2.2	Jenis-Jenis Pelatihan	131
6.2.3	Evaluasi Pelatihan.....	133
6.3	Kompensasi.....	134
6.3.1	Jenis-Jenis Kompensasi	136
6.3.2	Perencanaan Kompensasi	138
6.3.3	Evaluasi Kompensasi.....	141
6.4	Penilaian Kinerja.....	143
6.4.1	Tujuan Penilaian Kinerja	144
6.4.2	Metode Penilaian Kinerja	145
6.4.3	Penggunaan Hasil Penilaian Kinerja.....	146
6.5	Hubungan Industrial.....	148
6.5.1	Tujuan Hubungan Industrial	150
6.5.2	Aspek-Aspek Hubungan Industrial.....	151
6.5.3	Masalah-Masalah Dalam Hubungan Industrial ...	152
BAB VII PENGELOLAAN BENTURAN BUDAYA		
ORGANISASIONAL PASCA MERGER ANTAR		
PERUSAHAAN INTERNASIONAL.....		
7.1	Pendahuluan.....	155
7.2	Merger dan akuisisi perusahaan.....	163
7.3	Mengelola budaya atas penggabungan usaha	165
BAB VIII MENGELOLA KERAGAMANANGKATAN		
KERJA		
8.1	Pendahuluan.....	170
8.2	Mengelola Keragaman	170
8.3	Menata Keragaman Tenaga Kerja dari Perspektif Organisasional.....	175
BAB IX INTELEGENSI MORAL:.....		
AGENDA MASA DEPAN PEMIMPINGLOBAL		
9.1	Pendahuluan	181
9.2	Kecerdasan Moral	182
9.3	Dimensi Intelegensi Moral.....	187

9.4 Pengukuran Intelegensi Moral.....	189
9.4 Pengambilan Keputusan Etis	195
9.5 Intelegensi Moral dalam Kepemimpinan.....	199
9.6 Intelegensi Moral dalam Pendidikan	202
9.7 Kebijakan Publik yang Berorientasi padaKepentingan Bersama	203
9.8 Diplomasi dan Hubungan Internasional yang Bermartabat.	204
DAFTAR PUSTAKA.....	208

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Aliran SDM pada Perusahaan yang Beroperasi secara Internasional.....	25
Gambar 1.2 Lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia Global	26
Gambar 1.3 Perbedaan Kritis Antarnegara yang Memengaruhi Praktik Sumber Daya Manusia Internasional	29.
Gambar 7.1. Jaringan Budaya	156
Gambar 7.2. Jaringan Budaya perusahaan.....	157
Gambar 7.3. National Culture	161
Gambar 7.4. Budaya korporasi.....	166
Gambar 9.3. Cara Menghitung Nilai Instrumen MCI.....	194

DAFTAR TABEL

Tabel 9.1. Instrumen Moral Competency Inventory (MCI)	192
Tabel 9.2. Lembar Kompetensi Moral.....	193
Tabel 9.3. Total Nilai Penyelarasan Instrumen MCI	19

