

# **Manajemen Sumber Daya Manusia ( 131141312 )**

## **Pertemuan Ke-14 Mengelola SDM Global**



Disusun Oleh :  
Siti Syamsiar  
Vini Arumsari

**Jurusan Sosial Ekonomi/Agribisnis  
Fakultas Pertanian  
Universitas Pembanguna Nasional "Veteran"  
Yogyakarta  
2007**

# Manajemen Sumber Daya Manusia

- Judul materi** :Mengelola Sumber Daya Manusia Global
- Deskripsi materi** :SDM dan Internasionalisasi bisnis,perbedaan dan persamaan dalam praktik SDM,bagaimana mengimplementasikan sistem SDM Global, melatih dan mempertahankan karyawan internasional.
- Tujuan Instruksional Khusus** :Mahasiswa diharapkan dapat :  
Menjelaskan SDM dan internasionalisasi bisnis  
Menjelaskan perbedaan dan persamaan dalam praktik SDM  
Mengimplementasikan sistem SDM Global  
Menjelaskan pelatihan dan mempertahankan karyawan internasional.

## Referensi

- Dessler, G.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan) Edisi Ke Sepuluh PT Indeks .Jakarta.
- Rivai,Veithzal,2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan:Dari Teori Ke Praktik*.PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

## Isi Materi

### Sumber Daya Manusia dan Internasionalisasi Bisnis

**Tantangan SDM Bisnis Internasional**, ada tiga hal yang muncul : penyebaran yaitu mudah menempatkan keterampilan yang tepat di tempat yang kita butuhkan, dengan mengabaikan lokasi geografisnya. Diseminasi pengetahuan dan inovasi, menyebarkan pengetahuan dan praktik yang paling canggih ke seluruh organisasi dengan mengabaikan dari mana asalnya. Mengenali dan mengembangkan bakat secara global, siapa yang dapat berfungsi secara efektif dalam sebuah organisasi global dan mengembangkan kemampuannya.

#### **Bagaimana perbedaan antar negara mempengaruhi SDM?**

**Faktor budaya.** Negara-negara sangat berbeda dalam faktor budaya-dengan kata lain dalam nilai dasar yang dianut oleh warga negaranya, dan bagaimana nilai-nilai ini dimanifestasikan dalam seni, program sosial, politik dan cara-cara melakukan berbagai hal di negara tersebut. Perbedaan budaya dari setiap negara mengharuskan penyesuaian perbedaan dalam praktek manajemen antar cabang-cabang suatu perusahaan.

**Faktor hukum dan industri,** faktor hukum juga hubungan industri beragam dari satu negara ke negara lainnya. Di banyak negara Eropa, dewan kerja menggantikan mediasi manajemen-pekerja informal atau berbasis serikat pekerja. Di perusahaan AS dewan kerja adalah kelompok formal yang dipilih karyawan dari perwakilan pekerja yang bertemu setiap bulan dengan para manajer untuk mendiskusikan topik-topik yang berkisar dari kebijakan dilarang merokok sampai pemecatan. Di Indonesia Serikat Pekerja, belum memiliki *bargaining power*, dalam memperjuangkan nasib karyawan.

**Perbedaan dan persamaan dalam praktik-praktik SDM,** Tiap negara mempunyai perbedaan budaya, hukum, politik dan ekonomi, tidak mengherankan jika praktek SDM juga cenderung berbeda dari satu negara ke negara lain. Prosedur seleksi personel, pengusaha di seluruh dunia cenderung untuk menggunakan kriteria dan metode yang sama untuk menyeleksi karyawan. Ujian karyawan adalah satu dari tiga praktik seleksi di RRC, Indonesia dan Korea. Kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan baik dengan karyawan lama adalah salah satu dari tiga kriteria seleksi karyawan di Jepang dan Taiwan.

Menetapkan Sistem SDM Global, keberadaan perbedaan-perbedaan antarbudaya dalam praktik-praktik SDM diseluruh dunia, beralasan sehingga timbul pertanyaan apakah realistis bagi sebuah perusahaan untuk mencoba menerapkan sistem SDM yang distandardisasi di seluruh dunia.

Penyusunan staf organisasi Global ini merupakan inti dari SDM internasional.

Sub kontrak, merupakan penugasan karyawan lokal luar negeri untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan domestik negaranya..

### **Melatih dan mempertahankan karyawan internasional.**

Penyaringan karyawan yang teliti hanyalah langkah pertama dalam memastikan keberhasilan orang yang ditugaskan diluar negeri. Mengorientasikan dan melatih karyawan pada penugasan internasional.

Jenis pelatihan khusus seperti apakah yang dibutuhkan para calon karyawan yang dikirim keluar negeri ? Sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam program demikian menyarankan sebuah pendekatan empat langkah : level 1, berfokus pada dampak dari perbedaan budaya, dan meningkatkan kesadaran orang yang dilatih terhadap perbedaan budaya dan dampaknya pada hasil bisnis. Level 2, bertujuan membuat partisipan memahami sikap terbentuk dan bagaimana hal itu mempengaruhi perilaku. Level 3. memberikan pengetahuan faktual tentang negara tujuan. Level 4. meningkatkan ketrampilan seperti bahasa ,ketrampilan penyesuaian dan adaptasi.

### **Rangkuman**

1. Ada tiga hal tantangan SDM Global yaitu : 1) mudah menempatkan keterampilan yang tepat di tempat yang kita butuhkan, dengan mengabaikan lokasi geografisnya. 2) diseminasi pengetahuan dan inovasi, 3) mengenali dan mengembangkan bakat secara global, dapat berfungsi secara efektif dalam sebuah organisasi global dan mengembangkan kemampuannya.

2. Perbedaan budaya dari setiap negara mengharuskan penyesuaian perbedaan dalam praktek manajemen antar cabang-cabang suatu perusahaan.

3. Tiap negara mempunyai perbedaan budaya, hukum, politik dan ekonomi, sehingga praktek SDM juga cenderung berbeda dari satu negara ke negara lain. Prosedur seleksi personel, pengusaha di seluruh dunia cenderung untuk menggunakan kriteria dan metode yang sama untuk menyeleksi karyawan.

4. Ada empat langkah pendekatan melatih karyawan internasional: level 1, berfokus pada dampak dari perbedaan budaya, dan meningkatkan kesadaran orang yang dilatih terhadap perbedaan budaya dan dampaknya pada hasil bisnis. Level 2, bertujuan membuat partisipan memahami sikap terbentuk dan bagaimana hal itu mempengaruhi perilaku. Level 3. memberikan pengetahuan faktual tentang negara tujuan. Level 4. meningkatkan ketrampilan seperti bahasa ,ketrampilan penyesuaian dan adaptasi.

### **PERTANYAAN DISKUSI**

1. Jelaskan mengenai tantangan SDM untuk bisnis internasional ?

2. Jelaskan bagaimana perbedaan antar negara mempengaruhi SDM ?

3. Jelaskan bagaimana melatih dan mempertahankan karyawan internasional