Dr. Sri Sundari, S.E., M.M | Dr. Ir. Edison Siregar, M.M.

MASTERPLAN MSDM STRATEGIK DAN HUMAN CAPITAL GLOBAL

Masa Depan dan Quantum Teknologi



Editor:
Marisi Pakpahan, SE. MM
Dr. George Royke Deksino., M.Han., CIQnR | Sakum S.E., M.M

Dr. Sri Sundari, S.E., M.M | Dr. Ir. Edison Siregar, M.M.

MASTERPLAN MSDM STRATEGIK DAN HUMAN CAPITAL GLOBAL

Masa Depan dan Quantum Teknologi

Editor:
Marisi Pakpahan, SE. MM
Dr. George Royke Deksino., M.Han., CIQnR | Sakum S.E., M.M

Penerbit widina

MASTERPLAN MSDM STRATEGIK DAN HUMAN CAPITAL GLOBAL MASA DEPAN DAN QUANTUM TEKNOLOGI

Tim Penulis:
Dr. Sri Sundari, S.E., M.M
Dr. Ir. Edison Siregar, M.M.

Desain Cover:
Rizki Putri., SE., M.Han

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Rizki Putri., SE., M.Han

Editor:
Marisi Pakpahan, SE. MM
Dr. George Royke Deksino., M.Han., CIQnR
Sakum S.E., M.M

ISBN:
978-634-317-056-3

Cetakan Pertama:
Juli, 2026

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. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku *Masterplan MSDM Strategik dan Human Capital Global Masa Depan dan Quantum Teknologi* ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini lahir dari kesadaran bahwa perubahan global yang begitu cepat, ditandai oleh disrupsi teknologi dan dinamika persaingan internasional, menuntut adanya pendekatan baru dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam konteks ini, manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menjadi penentu utama keunggulan kompetitif organisasi dan bangsa.

Perkembangan teknologi, khususnya artificial intelligence, big data, hingga quantum technology, telah membawa perubahan fundamental dalam cara organisasi beroperasi dan mengambil keputusan. Kondisi ini menuntut transformasi menyeluruh dalam manajemen sumber daya manusia, dari pendekatan konvensional menuju pendekatan strategik yang adaptif, berbasis data, dan berorientasi masa depan. Buku ini berupaya memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana integrasi antara human capital dan teknologi dapat dirancang dalam sebuah kerangka masterplan yang sistematis, terukur, dan berkelanjutan.

Lebih jauh, buku ini tidak hanya membahas konsep dan teori, tetapi juga menawarkan perspektif praktis mengenai strategi pengembangan talenta global, kepemimpinan transformasional, serta pentingnya reskilling dan upskilling dalam menghadapi perubahan. Dalam era yang ditandai oleh ketidakpastian dan kompleksitas (VUCA), organisasi dituntut untuk mampu membangun SDM yang adaptif, inovatif, dan memiliki daya saing global. Oleh karena itu, penyusunan masterplan MSDM strategik menjadi kebutuhan mendesak yang tidak dapat diabaikan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Besar harapan penulis, buku ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi yang bermanfaat bagi akademisi, praktisi, dan para pemangku kepentingan dalam merumuskan strategi pengembangan human capital yang unggul.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan nilai tambah, memperluas wawasan, serta menginspirasi dalam membangun masa depan organisasi dan bangsa yang lebih adaptif, inovatif, dan berdaya saing global.

Tangerang, Juli 2026
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI v
BAB I LANDASAN KONSEPTUAL MSDM STRATEGIK DAN HUMAN CAPITAL GLOBAL 1
A. Konsep Dasar MSDM Strategik 3
B. Evolusi Human Capital dalam Perspektif Global 6
C. Paradigma Baru MSDM di Era Disrupsi Teknologi 9
D. Teori Human Capital dan Competitive Advantage 13
E. Transformasi Digital dalam MSDM 16
F. Peran Kepemimpinan Strategik dalam Pengelolaan SDM 20
G. Model Talent Management Berbasis Global 24
H. Workforce Planning dalam Lingkungan VUCA 28
I. Kompetensi Inti SDM Masa Depan 32
J. Integrasi Budaya Organisasi Global 35
K. Human Capital Analytics dan Data-Driven HR 39
L. Peran Artificial Intelligence dalam MSDM 42
M. Konsep Agility dan Resilience SDM 45
N. Strategi Employer Branding Global 48
O. Tantangan dan Peluang MSDM di Era Globalisasi 57
BAB II TRANSFORMASI HUMAN CAPITAL BERBASIS QUANTUM TEKNOLOGI 61
A. Konsep Dasar Quantum Teknologi 63
B. Quantum Computing dan Dampaknya terhadap MSDM 67
C. Quantum Artificial Intelligence dalam Pengambilan Keputusan SDM 70
D. Integrasi Quantum Technology dalam Talent Management 73
E. Quantum Learning Model untuk Pengembangan SDM 77
F. Transformasi Digital HR menuju Quantum HR 82
G. Quantum-Based Workforce Analytics 88
H. Pengembangan Kompetensi SDM di Era Quantum 92
I. Etika dan Keamanan Data dalam Quantum HR 95
J. Quantum Simulation untuk Perencanaan SDM 99
K. Model Prediktif SDM Berbasis Quantum 102
L. Disrupsi Lapangan Kerja akibat Quantum Teknologi 106
M. Kolaborasi Global dalam Pengembangan Quantum Talent 110
N. Infrastruktur Teknologi Pendukung Quantum HR 113

O. Studi Kasus Implementasi Quantum dalam Organisasi Global 122
BAB III MASTERPLAN STRATEGIK PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL GLOBAL MASA DEPAN 129
A. Visi dan Misi Pengembangan Human Capital Global 131
B. Roadmap MSDM Strategik Berbasis Teknologi 133
C. Model Integrasi Human Capital dan Quantum Teknologi 140
D. Strategi Pengembangan Talenta Global Berkelanjutan 147
E. Framework Kompetensi SDM Masa Depan 151
F. Strategi Reskilling dan Upskilling Berbasis Teknologi 155
G. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Berbasis AI dan Quantum 160
H. Model Kepemimpinan Transformasional Global 163
I. Penguatan Budaya Organisasi Digital dan Inovatif 167
J. Strategi Retensi Talenta Global 170
K. Pengukuran Kinerja Human Capital Berbasis Data 173
L. Kebijakan dan Regulasi Pendukung Transformasi SDM 176
M. Strategi Kolaborasi Internasional dalam Pengembangan SDM 179
N. Manajemen Risiko dalam Transformasi Human Capital 185
O. Implementasi, Monitoring, dan Evaluasi Masterplan 188
DAFTAR PUSTAKA 199
PROFIL PENULIS 205

BAB I

LANDASAN KONSEPTUAL MSDM STRATEGIK DAN HUMAN CAPITAL GLOBAL

Perkembangan lingkungan global yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk tidak lagi mengandalkan sumber daya fisik semata, tetapi menempatkan manusia sebagai faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategik menjadi pendekatan yang relevan karena menempatkan manusia bukan hanya sebagai pelaksana, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Pergeseran paradigma ini menandai pentingnya integrasi antara kebijakan SDM dengan strategi organisasi secara menyeluruh.

MSDM strategik berangkat dari pemahaman bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki potensi yang dapat dikembangkan untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak lagi bersifat administratif, tetapi lebih menekankan pada perencanaan, pengembangan, dan pemberdayaan yang berkelanjutan. Pendekatan ini menuntut adanya keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Dalam era globalisasi, konsep human capital menjadi semakin penting karena menempatkan manusia sebagai modal utama dalam pembangunan ekonomi dan organisasi. Human capital tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencerminkan nilai, sikap, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, investasi pada pengembangan manusia menjadi investasi jangka panjang yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan daya saing.

Transformasi menuju ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge-based economy) semakin memperkuat posisi human capital sebagai pendorong utama pertumbuhan. Negara dan organisasi yang mampu

BAB II

TRANSFORMASI HUMAN CAPITAL BERBASIS QUANTUM TEKNOLOGI

Perkembangan lingkungan strategis global yang semakin dinamis menuntut adanya pergeseran paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dari pendekatan konvensional menuju pendekatan yang lebih adaptif, inovatif, dan berbasis teknologi. Jika pada Bab I telah dibahas landasan konseptual MSDM strategik dan *human capital* global sebagai fondasi dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi, maka pada bab ini fokus pembahasan bergerak lebih jauh ke arah transformasi konkret yang dipicu oleh perkembangan *quantum teknologi*. Transformasi ini bukan sekadar perubahan alat atau sistem, melainkan perubahan mendasar dalam cara organisasi memandang, mengelola, dan mengembangkan manusia sebagai aset strategis.

Keterkaitan antara konsep MSDM strategik dengan transformasi *human capital* berbasis teknologi menjadi semakin relevan dalam konteks globalisasi dan revolusi industri yang terus berkembang. Landasan konseptual yang telah dibangun sebelumnya menegaskan bahwa SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, namun tanpa transformasi yang tepat, potensi tersebut tidak akan optimal. Oleh karena itu, bab ini hadir sebagai kelanjutan logis yang menjembatani antara teori dan implementasi, khususnya dalam menghadapi era *quantum technology* yang ditandai dengan percepatan komputasi, analisis data yang kompleks, serta integrasi sistem cerdas.

Transformasi *human capital* dalam konteks ini mencerminkan perubahan mendasar dari pendekatan berbasis tenaga kerja (*labor-based*) menuju pendekatan berbasis pengetahuan (*knowledge-based*) dan kecerdasan (*intelligence-driven*). Teknologi seperti *artificial intelligence*, *machine learning*, dan bahkan komputasi kuantum mulai memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis di bidang SDM. Hal ini

BAB III

MASTERPLAN STRATEGIK PENGEMBANGAN HUMAN CAPITAL GLOBAL MASA DEPAN

BAB III ini merupakan kelanjutan logis dari pembahasan pada BAB II yang menitikberatkan pada transformasi *human capital* berbasis *quantum technology*. Jika pada bab sebelumnya telah dijelaskan bagaimana teknologi kuantum mendorong perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia dari pendekatan konvensional menuju sistem berbasis data, prediktif, dan adaptif maka pada bab ini fokus pembahasan diarahkan pada bagaimana merancang *masterplan strategik* yang mampu mengimplementasikan transformasi tersebut secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan dalam konteks global.

Transformasi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi tidak lagi dapat mengandalkan pendekatan *business as usual* dalam mengelola SDM. Perubahan lingkungan strategis yang ditandai dengan disrupsi teknologi, kompleksitas global, serta meningkatnya persaingan antarnegara menuntut adanya perencanaan yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, *masterplan strategik* menjadi instrumen penting untuk menjembatani antara konsep transformasi dan implementasi nyata di lapangan.

Dalam konteks ini, *human capital* tidak lagi diposisikan sebagai faktor pendukung, melainkan sebagai aset strategis utama yang menentukan keberhasilan organisasi dan bahkan kekuatan Nasional. Era *quantum technology* menuntut SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, adaptif, dan kolaboratif dalam menghadapi kompleksitas yang tinggi. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan SDM harus dirancang secara terintegrasi dengan perkembangan teknologi dan dinamika global.

DAFTAR PUSTAKA

AbuGhanem, M. (2025). *IBM quantum computers: Evolution, performance, and future directions*. The Journal of Supercomputing.

Alavi, S., Wahab, D. A., Muhamad, N., & Arbab Shirani, B. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research, 52*(21), 6273–6295.

Allen, T. D., et al. (2013). Flexible work arrangements. *Journal of Management*.

Albi, K., Artha, T., & Subandi, I. (2024). Application of talent management model in improving company competitiveness. *American Journal of Economics and Management Business*.

Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management, 4*(3), 185–206.

Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: Why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal, 26*(1), 1–11.

Anisa, A., Medriati, R., & Putri, D. H. (2019). Quantum learning model and student achievement improvement. *Jurnal Pendidikan Indonesia*.

Arute, F., et al. (2019). Quantum supremacy using a programmable superconducting processor. *Nature, 574*(7779), 505–510.

Armstrong, M., & Brown, D. (2019). *Strategic human resource management*. Institute for Employment Studies.

Aydin, O., Karaarslan, E., & Narin, N. G. (2024). AI, VR, AR and metaverse technologies for human resource management. *arXiv preprint*.

Backhaus, K. (2016). Employer branding revisited. *Organization Management Journal, 13*(4), 193–201.

Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International, 9*(5), 501–517.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance. *Academy of Management Journal, 41*(1), 8–29.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. University of Chicago Press.

Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review, 92*(1/2), 27–42.

Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising, 24*(2), 151–172.

Bhamra, R., Dani, S., & Burnard, K. (2011). Resilience: The concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research, 49*(18), 5375–5393.

Biamonte, J., et al. (2017). Quantum machine learning. *Nature, 549*(7671), 195–202.

Black, J. S., & van Esch, P. (2021). AI-enabled recruiting. *Business Horizons, 64*(2), 215–226.

Bonneton, D., et al. (2019). Global talent management programs. *The International Journal of Human Resource Management, 33*(2), 203–238.

Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). Human capital analytics. *Journal of Organizational Effectiveness*.

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Harvard Business School Press.

BPS. (2024). *Laporan literasi digital Indonesia*. Badan Pusat Statistik.

Brewster, C., Mayrhofer, W., & Morley, M. (2016). *New challenges for European human resource management*. Palgrave Macmillan.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age*. W. W. Norton.

Budhwar, P., & Debrah, Y. (2013). *Human resource management in developing countries*. Routledge.

Caligiuri, P., & Tarique, I. (2012). Dynamic cross-cultural competencies. *Journal of World Business*.

Cahaya, R., et al. (2025). Strategic HRM in Society 5.0. *Jurnal Riset Multidisiplin*.

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management. *Human Resource Management Review, 19*(4), 304–313.

Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2015). Talent management progress. *Human Resource Management Review, 25*(3), 233–235.

Collings, D. G., et al. (2019). Global talent management. *Journal of World Business, 54*(2), 100–110.

Crook, T. R., et al. (2011). Human capital and firm performance meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 443–456.

Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review, 96*(1), 108–116.

DePorter, B., & Hernacki, M. (2011). *Quantum learning*. Kaifa.
Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Strategic HRM modes. *Academy of Management Journal, 39*(4), 802–835.
Deming, D. J. (2022). Social skills in labor market. *Quarterly Journal of Economics, 137*(3), 1235–1280.
Denison, D. R., et al. (2014). Organizational culture and effectiveness. *Organizational Dynamics*.
Deloitte. (2023). *Global human capital trends report*.
Dineen, B. R., & Allen, D. G. (2016). Employer branding. *Journal of Applied Psychology*.
Duchek, S. (2020). Organizational resilience. *Business Research, 13*, 215–246.
Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence*. Stanford University Press.
Edwards, M. R. (2010). Employer branding review. *Journal of Management Reviews, 12*(1), 5–23.
Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). Innovation dynamics. *Research Policy*.
EU Commission. (2018). *General Data Protection Regulation (GDPR)*.
Floridi, L., et al. (2018). AI ethics framework. *Minds and Machines, 28*(4), 689–707.
García-Morales, V. J., et al. (2012). Leadership and innovation. *Journal of Business Research*.
Garvin, D. A., et al. (2013). Google Project Oxygen. *Harvard Business School Case Study*.
Gartner. (2022). *AI in HR report*.
Georgescu, I. M., et al. (2013). Quantum simulation. *Reviews of Modern Physics, 86*(1), 153–185.
Goorney, S., et al. (2026). Quantum job market analysis. *EPJ Quantum Technology*.
Grant, R. M. (1996). Knowledge-based view. *Strategic Management Journal*.
Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Leadership theory. *Leadership Quarterly*.
Greinert, F., et al. (2024). Quantum workforce development. *arXiv preprint*.
Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2002). Global mindset. *Academy of Management Executive*.
Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2015, 2020). Knowledge capital studies. *MIT Press*.
Hecklau, F., et al. (2016). Industry 4.0 HR management. *Procedia CIRP*.
Hofstede, G. (2011). Cultural dimensions model.

Holtom, B. C., et al. (2008). Employee turnover. *Academy of Management Annals*.
Horodecki, R., et al. (2009). Quantum entanglement. *Reviews of Modern Physics*.
IBM. (2025). *HR analytics report*.
Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Strategic competitiveness.
International Labour Organization. (2022). *Global employment trends*.
Jaja, I., & Gabriel, P. D. I. (2025). Quantum HR management.
Javidan, M., et al. (2010). Global leadership. *Harvard Business Review*.
Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2000). *Balanced scorecard*.
Kane, G. C., et al. (2015). Digital transformation.
Kaur, M., & Venegas-Gomez, A. (2022). Quantum workforce.
KemenPANRB. (2023). *Laporan SPBE nasional*.
Kotter, J. P. (1996). *Leading change*.
Krelina, M. (2021). Quantum military applications.
Kusumawijaya, I. K., & Astuti, P. D. (2024). Human capital innovation Bali.
Ladd, T. D., et al. (2010). Quantum computers.
Levenson, A. (2018). Workforce analytics.
Lengnick-Hall, C. A., et al. (2011). Organizational resilience.
Lee, K. B., & Searles, T. A. (2021). Quantum HBCU initiative.
Liu, J., & Jiang, L. (2023). Quantum data center.
Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). HR analytics review.
Martin, M., et al. (2022). Quantum data centers energy.
McCann, J., & Selsky, J. (2012). Organizational agility.
Men, L. R., & Stacks, D. W. (2014). Organizational reputation.
Minbaeva, D. (2018). Human capital analytics.
Minchington, B. (2010). Employer branding.
Mosca, M. (2018). Quantum cybersecurity.
NATO CCDCOE. (2021, 2023). Cyber defence workforce reports.
Nielsen, M. A., & Chuang, I. L. (2010). *Quantum computation and information*.
Noe, R. A., et al. (2017). *Human resource management*.
OECD. (2019, 2021, 2023). Skills and AI reports.
Prasojo, E., et al. (2020). Digital governance Indonesia.
Preskill, J. (2018). NISQ quantum era.
Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). AI management.
Rampl, L. V., & Kenning, P. (2014). Employer branding trust.
Ransbotham, S., et al. (2017). AI transformation.
Roberson, Q. M. (2019). Workplace diversity.
Rockstuhl, T., et al. (2017). Cultural intelligence.

Saks, A. M. (2006). Employee engagement.
Schneider, B., et al. (2013). Organizational climate.
Schultz, T. W. (1961). Human capital investment.
Schwab, K. (2020). *The Fourth Industrial Revolution*.
Schuler, R. S., et al. (2011). Global talent management.
Setiawan, S., et al. (2025). Digital HR transformation.
Sharda, R., et al. (2020). Business analytics.
Snider, D. M., & Matthews, L. J. (2012). Military profession.
Stahl, G. K., et al. (2010, 2012). Cultural diversity.
Strohmeier, S. (2020). Digital HRM.
Susanto, A., et al. (2022). Digital HR Indonesia.
Sundari, S., & Nugroho, N. T. (2024). HR digital era.
Tambe, P., et al. (2019). AI in HR.
Tarique, I., & Schuler, R. (2010). Talent management.
Teece, D. J., et al. (2016). Dynamic capabilities.
Theurer, C. P., et al. (2018). Employer branding review.
Troyer, M., et al. (2024). Quantum societal impact.
Twenge, J. M., et al. (2010). Generational differences.
UNESCO. (2022). Future of education.
Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). AI in HR.
Ulrich, D., et al. (2017). HR competencies.
van Laar, E., et al. (2017). Digital skills.
Vial, G. (2019). Digital transformation.
Wagh, S., et al. (2026). Quantum HR analytics.
Wagner, C. S., et al. (2018). International collaboration.
World Bank. (2022). Human Capital Index.
World Economic Forum. (2023). Future of Jobs Report.
Westerman, G., et al. (2020). Digital leadership.
Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Human capital SHRM.
Yukl, G. (2013). Leadership in organizations.
Yulianah. (2023). Digital HR transformation.

PROFIL PENULIS



Dr. Sri Sundari, S.E., M.M, seorang perempuan yang lahir di Jakarta, tanggal 08 Mei 1965 dan beragama Islam. Telah menikah dengan DRS. EKSINUGROHO HP., M.M dan dikarunia 2 orang putra dan 1 orang putri. Saat ini memiliki pangkat/gol Brigadir Jenderal TNI yang ditetapkan tanggal 29 Maret 2023 pada instansi TNI AD. Saat ini, aktif mengajar di Universitas Pertahanan Republik Indonesia sebagai Dosen tetap dan Wadek Bid. Keuangan dan Umum Fakultas Manajemen Pertahanan.

Menjalani pendidikan formal pada tingkat S.1 (Ekonomi Manajemen) tahun 2003 di STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, S.2 (Manajemen Pemasaran) tahun 2006 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kampus Ungu dan S.3 (Ilmu Manajemen MSDM) tahun 2015 di Universitas Negeri Jakarta. Pernah menjalani penugasan di Thailand, Bangkok 2017 dalam rangka tugas Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Pertahanan Republik Indonesia dan Australia 2018 dalam rangka Kuliah Kerja Luar Negeri.

Aktif mengikuti kegiatan berikut Penataran Sertifikasi Barang Dan Jasa Pemerintah (2009), Sistem Pertahanan Negara Bagi Eselon IV dan III (2009), Jakhanneg Penanganan Separatisme (2009) Peningkatan TNI Misi Perdamaian (2009), Penguatan Trimatra Terpadu (2011), Arf Direx (2011), Sishan Neg Eselon IV (2011) Pusat Bang Sdm Indonesia (2012), Penerapan Hukum Humanter Internasional (2012), Seminar Indhan Desiminasi Ranhan (2012), Manajemen Renprogar Eselon III Dan IV (2012) , Seminar LPI(Ikatan Pustakawan Indonesia) (2017-2018), Seminar KPDI (Konferensi Perpustakaan Digital Indonesia) (2017-2018), dan Manajemen Perpustakaan (Kepala Perpustakaan) (2018)



Dr. Ir. Edison Siregar, M.M. menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Informatika di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Gunadarma tahun 1988. Kemudian melanjutkan studi S2 di Program Pascasarjana Universitas Pancasila dan lulus pada tahun 1999 dengan konsentrasi Manajemen SDM (M.M.). Pendidikan terakhir penulis S3 Program Doktor Ilmu Manajemen di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta tahun 2020 dengan konsentrasi Manajemen SDM. Memiliki pengalaman bekerja di beberapa perusahaan, antara lain: PT. Tripatra Engineering, PT. Astra Export Company, Prasetio Utomo Consult / Arthur Andersen & Co.,SC., PT. Sadhana Ekapraya Amitra, dan Universitas Kristen Indonesia sebagai Kepala Biro SDM (2009-2014 dan 2020-2022). Saat ini aktif sebagai dosen tetap di Universitas Kristen Indonesia (UKI). Selain sebagai dosen, beliau juga merupakan peneliti senior dengan minat penelitian yang mencakup manajemen sumber daya manusia, manajemen pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi dan perilaku organisasi serta kepemimpinan. Penulis telah menghasilkan beberapa karya dalam bentuk buku dan artikel yang dipublikasikan dalam jurnal tingkat nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi.

MASTERPLAN MSDM STRATEGIK DAN HUMAN CAPITAL GLOBAL

Masa Depan dan Quantum Teknologi

Buku ini hadir dari perspektif yang tajam dan terstruktur tentang bagaimana manusia menjadi pusat dari keunggulan organisasi di era yang terus berubah. Di tengah gelombang transformasi digital dan kompleksitas global, buku ini menempatkan manajemen sumber daya manusia bukan sekadar fungsi administratif, melainkan sebagai kekuatan strategis yang menentukan arah, daya tahan, dan keberlanjutan organisasi. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis pemikiran mutakhir, pembaca diajak memahami bagaimana talenta dikelola, dikembangkan, dan dioptimalkan untuk menjawab tantangan masa depan.

Lebih dari sekadar membahas konsep, buku ini menelusuri pergeseran besar menuju era baru yang dipengaruhi oleh teknologi canggih, termasuk artificial intelligence hingga quantum technology. Di dalamnya tergambar bagaimana organisasi perlu bertransformasi tidak hanya pada sistem dan proses, tetapi juga pada cara berpikir, budaya kerja, serta model kepemimpinan. Integrasi antara human capital dan teknologi menjadi benang merah yang menghubungkan setiap gagasan, memperlihatkan bahwa masa depan tidak dimenangkan oleh yang paling kuat, tetapi oleh yang paling adaptif dan mampu belajar secara berkelanjutan.

Dengan gaya yang elegan dan argumentasi yang kuat, buku ini menawarkan sebuah peta jalan yang relevan bagi akademisi, praktisi, maupun pengambil kebijakan. Ia tidak hanya menjelaskan apa yang harus dilakukan, tetapi juga mengapa dan bagaimana melakukannya secara strategis. Sebuah karya yang tidak berisik, namun meninggalkan kesan mendalam mengajak pembaca untuk melihat bahwa investasi terbesar organisasi dan bangsa bukanlah pada teknologi semata, melainkan pada kualitas manusia yang menggerakkannya.

SCANME

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-317-056-3

9 786343 170563