



SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL



Cooky T. Adhikara | Andika Prasetya Nugraha | Loso Judijanto | Ni Luh Putu Surya Astitiani
Nicholas Simarmata | Iwan Perwira | Tjahjani Prawitowati | Suprpto Estede
Edy Prayitno | Eni Lestari | Izuddinsyah Siregar | Andi Padauleng

**SUMBER DAYA
MANUSIA
YANG UNGGUL**



YAYASAN LITERASI SAINS INDONESIA

UNDANG-UNDANG NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG HAK CIPTA

Fungsi dan sifat hak dapat Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Perlindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- a. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- b. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- c. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- d. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL

**Cooky T. Adhikara
Andika Prasetya Nugraha
Loso Judijanto
Ni Luh Putu Surya Astitiani
Nicholas Simarmata
Iwan Perwira
Tjahjani Prawitowati
Suprpto Estede
Edy Prayitno
Eni Lestari
Izuddinsyah Siregar
Andi Padauleng**



YAYASAN LITERASI SAINS Indonesia

SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL

Copyright © Yayasan Literasi Sains Indonesia, 2025

Cetakan 1, Februari 2025

17,6 x 25 cm, xvi + 206 Halaman

ISBN: 978-623-89672-7-8

Penulis : Cooky T. Adhikara
Andika Prasetya Nugraha
Loso Judijanto
Ni Luh Putu Surya Astitiani
Nicholas Simarmata
Iwan Perwira
Tjahjani Prawitowati
Suprpto Estede
Edy Prayitno
Eni Lestari
Izuddinsyah Siregar
Andi Padauleng

Editor : Fitra Mulya
Fara Shaliza

Desain Cover : Riski Prahmana Putra

Diterbitkan oleh:

YAYASAN LITERASI SAINS INDONESIA

Anggota IKAPI No.085/SUT/2023

Jl. Bunga Cempaka. No.51D, Padang Bulan Selayang II, Kec. Medan Selayang,
Kota Medan, Sumatera Utara 20131



0812-7551-8124



literasisains.id@gmail.com



0813-4491-3522



Literasi Sains Indonesia



[literasisains.id](https://www.instagram.com/literasisains.id)



<https://literasisains.id>

Hak cipta dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala berkat yang telah dilimpahkan sehingga buku dengan judul "SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL" ini mampu diselesaikan.

Buku ini membahas tentang pentingnya membangun sumber daya manusia yang unggul sebagai kunci keberhasilan organisasi di era persaingan global. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan, buku ini menawarkan strategi efektif dalam merancang kebijakan SDM yang inklusif dan berdaya saing. Selain itu, dibahas pula peran teknologi dalam pengelolaan SDM modern serta pentingnya pembelajaran berkelanjutan untuk menghadapi perubahan yang dinamis. Buku ini diharapkan dapat menjadi panduan praktis bagi para pemimpin, manajer, dan praktisi SDM dalam menciptakan tim yang produktif dan etis dalam mencapai tujuan organisasi.

Berikut bab yang akan dibahas pada buku ini:

- Bab 1: Pendahuluan; Sumber Daya Manusia yang Unggul
- Bab 2: Sumber Daya Manusia yang Unggul
- Bab 3: Menyusun Kebijakan SDM Yang Inklusif
- Bab 4: Rekrutmen dan Seleksi Yang Efektif
- Bab 5: Membangun Tim yang Unggul dan Berdaya Saing
- Bab 6: Pengembangan Kepemimpinan dalam SDM
- Bab 7: Motivasi dan Keterikatan Karyawan
- Bab 8: Pembelajaran dan Pengembangan Berkelanjutan
- Bab 9: Teknologi dalam Pengelolaan SDM
- Bab 10: Mengelola Perubahan dalam Berorganisasi
- Bab 11: Pengelolaan Konflik dan Resolusi di Tempat Kerja
- Bab 12: Etika dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan buku ini. Semoga kita semua tetap sehat dan sejahtera. Terima kasih.

Medan, Februari 2025

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN; SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pentingnya Manusia Unggul dalam Organisasi	3
1.2.1 Perspektif Manusia Unggul	3
1.2.2 Membentuk Manusia Unggul.....	4
1.3 Manusia Unggul dalam Evolusi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Organisasi	8
1.3.1 Evolusi dari istilah Sumber Daya Manusia (SDM) menuju Modal Manusia (Human Capital).....	8
1.3.2 Manusia Unggul dalam Evolusi Pengelolaan Sumber Daya Manusia	11
1.4 Masa Depan dan Manusia Unggul.....	14
BAB 2 SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL.....	19
2.1 Keterampilan yang Dibutuhkan oleh SDM Unggul di Masa Depan	19
2.2 Keterampilan Kunci Gen Z: Membangun SDM Unggul untuk Masa Depan yang Dinamis	21
2.3 Inovasi dan Kreativitas Sebagai DNA SDM Unggul	23
2.4 DNA Inovasi Gen Z: Kreativitas dan Adaptabilitas di Tempat Kerja	26
2.5 Pembangunan Karier di Era Digital.....	28

2.6 Karier Tanpa Batas: Bagaimana Gen Z Memanfaatkan Teknologi untuk Sukses.	30
BAB 3 MENYUSUN KEBIJAKAN SDM YANG INKLUSIF	33
3.1 Konsep Dasar Kebijakan SDM Inklusif.....	33
3.1.1 Pengertian dan Pentingnya Kebijakan SDM Inklusif	33
3.1.2 Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan SDM Inklusif.....	34
3.1.3 Peran Kebijakan Inklusif dalam Membangun SDM Unggul	35
3.1.4 Tantangan dalam Implementasi Kebijakan SDM Inklusif	37
3.1.5 Studi Kasus: Implementasi Kebijakan SDM Inklusif di Organisasi Terkemuka	38
3.2 Strategi dan Pendekatan dalam Menyusun Kebijakan SDM Inklusif.....	38
3.2.1 Langkah-langkah Merancang Kebijakan SDM yang Inklusif	38
3.2.2 Mengintegrasikan Inklusi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi	39
3.2.3 Membangun Budaya Organisasi yang Inklusif.....	40
3.2.4 Program Pengembangan dan Pelatihan SDM yang Inklusif.....	41
3.2.5 Mekanisme Evaluasi Kebijakan Inklusif.....	42
3.3 Manfaat dan Dampak Kebijakan SDM Inklusif terhadap SDM Unggul	43
3.3.1 Meningkatkan Produktivitas melalui Inklusivitas	43
3.3.2 Inklusivitas dan Kepuasan Karyawan.....	44
3.3.3 Memupuk Kreativitas dan Inovasi melalui Keragaman	45
3.3.4 Meningkatkan Citra dan Reputasi Organisasi melalui Inklusivitas	45
3.3.5 Membangun SDM Unggul yang Kompetitif di Kancan Global.....	46
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI YANG EFEKTIF	49

4.1 Pendahuluan	49
4.2 Definisi dan Konsep Dasar	50
4.2.1 Rekrutmen	50
4.2.2 Seleksi	52
4.3 Tahapan Rekrutmen dan Seleksi.....	53
4.3.1 Tahapan Rekrutmen.....	53
4.3.2 Tahapan Seleksi	55
4.4 Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif	56
4.4.1 Employer Branding.....	56
4.4.2 Optimasi Teknologi Rekrutmen	57
4.4.3 Rekrutmen Kolaboratif.....	57
4.5 Study Kasus dan Praktik Terbaik.....	58
4.6 Rangkuman	60
BAB 5 MEMBANGUN TIM YANG UNGGUL DAN BERDAYA	
SAING	61
5.1 Definisi Tim	61
5.2 Jenis-jenis Tim	62
5.2.1 Lingkaran Kualitas.....	62
5.2.2 Tim Proyek	65
5.2.3 Tim Produksi dalam Organisasi	67
5.2.4 Tim Virtual	69
BAB 6 PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN DALAM SDM	73
6.1 Definisi dan Konsep Kepemimpinan dalam SDM	73
6.1.1 Peran dan Pentingnya Kepemimpinan dalam Pengembangan SDM.....	73
6.1.2 Teori Kepemimpinan dalam Konteks SDM	74

6.2 Karakteristik dan Kompetensi Pemimpin dalam SDM	75
6.2.1 Karakteristik Pemimpin yang Efektif	75
6.2.2 Kompetensi Dasar Pemimpin dalam SDM	76
6.3 Pendekatan Klasik dalam Pengembangan Kepemimpinan	77
BAB 7 MOTIVASI DAN KETERIKATAN KARYAWAN	81
7.1 Pentingnya Motivasi dan Keterikatan Karyawan	81
7.2 Motivasi	83
7.3 Keterikatan Kerja	86
7.4 Dampak Keterikatan Kerja pada Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan	89
BAB 8 PEMBELAJARAN DAN PENGEMBANGAN BERKELANJUTAN	91
8.1 Pembelajaran Sepanjang Hayat (<i>Lifelong Learning</i>)	91
8.1.1 Pentingnya Pembelajaran Berkelanjutan	91
8.1.2 Proses Pengembangan Keterampilan yang Adaptif	92
8.1.3 Peran Individu dalam Menciptakan Budaya Belajar Sepanjang Hayat	93
8.2 Strategi Pengembangan Kompetensi SDM yang Dinamis	95
8.2.1 Pentingnya Program Pelatihan Berbasis <i>Future Skills</i>	95
8.2.2 Kolaborasi dalam Pengembangan SDM	96
8.2.3 Implementasi Metode Pembelajaran Modern	96
8.3 Teknologi sebagai Pendukung Pembelajaran dan Pengembangan SDM	98
8.3.1 Pemanfaatan Teknologi Digital dalam Pengembangan Kompetensi	98
8.3.2 Peran <i>Artificial Intelligence</i> (AI) dan Big Data	99
8.3.3 Tantangan dan Etika dalam Penggunaan Teknologi	100

8.4 Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan dalam Pengembangan SDM	101
8.4.1 Evaluasi Berkala terhadap Hasil Pelatihan dan Pengembangan	102
8.4.2 Proses <i>Continuous Improvement</i> dalam Siklus Pengembangan SDM.....	102
8.4.3 <i>Feedback Loop</i> untuk Memastikan Efektivitas Pengembangan SDM.....	104
BAB 9 TEKNOLOGI DALAM PENGELOLAAN SDM	107
9.1 Pendahuluan	107
9.2 Teknologi dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi	108
9.3 Teknologi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	111
9.4 Manajemen Kinerja Berbasis Teknologi.....	112
9.6 People Analytics dan Pengambilan Keputusan Berbasis Data	116
9.7 Keamanan Data dalam Pengelolaan SDM Berbasis Teknologi	118
9.8 Kesimpulan.....	120
BAB 10 MENGELOLA PERUBAHAN DALAM BERORGANISASI.....	123
10.1 Pengantar Perubahan Organisasi.....	123
10.1.1 Definisi dan Pentingnya Perubahan Organisasi.....	123
10.1.2 Jenis Perubahan Organisasi	124
10.1.3 Faktor Pemicu Perubahan Organisasi.....	125
10.2 Tantangan dalam Mengelola Perubahan.....	126
10.2.1 Resistensi terhadap Perubahan: Penyebab dan Solusi	126
10.3 Strategi Efektif untuk Mengelola Perubahan.....	129
10.4 Peran Teknologi dalam Perubahan Organisasi.....	135
10.5 Membangun Budaya yang Adaptif terhadap Perubahan.....	137
BAB 11 PENGELOLAAN KONFLIK DAN RESOLUSI DI TEMPAT KERJA.....	147

11.1 Teori Dasar Pengelolaan Konflik.....	147
11.1.1 Konflik di Tempat Kerja	147
11.1.2 Jenis-jenis Konflik di Tempat Kerja	148
11.1.3 Penyebab Konflik di Tempat Kerja	149
11.1.4 Penyelesaian Konflik dan Dampaknya bagi Organisasi	150
11.2 Pengelolaan Konflik di Tempat Kerja	152
11.2.1 Pendekatan dalam Pengelolaan Konflik.....	152
11.2.2 Model Penyelesaian Konflik	153
11.2.3 Tantangan dalam Pengelolaan Konflik	154
11.3 Cara Menghadapi Konflik di Tempat Kerja	155
11.3.1 Mendengarkan Secara Aktif	155
11.3.2 Komunikasi yang Efektif	156
11.3.3 Pelatihan Resolusi Konflik	157
11.4 Konsekuensi Konflik yang Tidak Ditangani dengan Baik.....	158
11.4.1 Penurunan Kinerja Organisasi	158
11.4.2 Kerusakan Hubungan Antar Karyawan	159
11.4.3 Penyimpangan dari Tujuan Organisasi.....	160
11.4.4 Solusi untuk Menghindari Konsekuensi Negatif.....	160
11.5 Penerapan Strategi Resolusi Konflik di Tempat Kerja	161
11.5.1 Penerapan Kebijakan Resolusi Konflik yang Jelas	161
11.5.2 Penguatan Budaya Organisasi yang Mendukung Penyelesaian Konflik.....	162
11.5.3 Peran Pelatihan dalam Mengelola Konflik	163
11.6 Kesimpulan dan Rekomendasi	164
BAB 12 ETIKA DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA	165

12.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	165
12.2 Konsekuensi dari Perilaku yang Tidak Etis	167
12.2.1 Sebab Perilaku yang Tidak Etis.....	167
12.2.2 Konsep Etika Bukan Sekedar Kode Etik	167
12.2.3 Perencanaan Strategi Konsep Etika	168
12.3 Implementasi Konsep Etika Sumber Daya Manusia	168
DAFTAR PUSTAKA.....	175
BIODATA PENULIS.....	195

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Tahapan Proses Seleksi (2025)	55
Gambar 9.1: Alur Penggunaan People Analytics dalam Pengambilan Keputusan SDM	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Perbedaan perspektif SDM dengan Human Capital dalam pengelolaan di Organisasi.....	10
Tabel 1.2: Perbedaan perspektif Manusia Unggul SDM dengan Human Capital	13
Tabel 9.1: Perbandingan Efisiensi Rekrutmen Tradisional vs. Berbasis Teknologi.....	110
Tabel 9.2: Perbandingan Teknologi LMS, VR, dan Gamifikasi dalam Pelatihan	112
Tabel 9.3: Perbandingan Penilaian Kinerja Tradisional vs. Berbasis Teknologi.....	114
Tabel 9.4: Manfaat Utama Payroll Automation dan Platform Benefit Fleksibel.....	116
Tabel 9.5: Teknologi Keamanan Utama dalam Pengelolaan Data SDM	120

