# KEPEMIMPINAN YANG MENGUBAH MASA DEPAN

*Membangun Manusia Unggul dalam Ekosistem yang Berkelanjutan*



# KEPEMIMPINAN YANG MENGUBAH MASA DEPAN

## *Membangun Manusia Unggul dalam Ekosistem yang Berkelanjutan*

Penulis:
Mukhlis, S.E., M.Ec.Dev., Sirojul Munir, S.Pd., M.M.,
Agustinus Arbol, S.S., M.M., Susi Herawati, S.E., M.Pd.,
Rizki Kresna Wibowo, S.T., M.MT., Hafid Hamsah, S.E., M.SM.,
Dinesh Basti Farani S.Pd, M.M., Arif Rahman, S.E., M.M.,
Faruk, S.Sos.I., M.M., Soni Adi Putra, S.E., M.I.Kom.

Editor:
Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati Wardoyo, M.Si.
Dr. Riedel Paulus Jacobis, S.E., M.M.

Penerbit Widina

**KEPEMIMPINAN YANG MENGUBAH MASA DEPAN**
**Membangun Manusia Unggul dalam Ekosistem yang Berkelanjutan**

Penulis:
**Mukhlis, S.E., M.Ec.Dev., Sirojul Munir, S.Pd., M.M.,**
**Agustinus Arbol, S.S., M.M., Susi Herawati, S.E., M.Pd.,**
**Rizki Kresna Wibowo, S.T., M.MT., Hafid Hamsah, S.E., M.SM.,**
**Dinesh Basti Farani S.Pd., M.M., Arif Rahman, S.E., M.M.,**
**Faruk, S.Sos.I., M.M., Soni Adi Putra, S.E., M.I.Kom.**

Desain Cover:
**Helmaria Ulfa**

Sumber Ilustrasi:
**www.freepik.com**

Tata Letak:
**Handarini Rohana**

Proofreader:
**Neneng Sri Wahyuni**

Editor:
**Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati Wardoyo, M.Si.**
**Dr. Riedel Paulus Jacobis, S.E., M.M.**

ISBN:
**978-634-317-396-0**

Cetakan Pertama:
**Oktober, 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 atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan buku yang berjudul "Kepemimpinan Yang Mengubah Masa Depan: Membangun Manusia Unggul dalam Ekosistem yang Berkelanjutan" ini dapat terselesaikan.

Dunia pendidikan saat ini sedang berada di era perubahan. Perubahan lanskap teknologi, tuntutan efisiensi operasional, serta dinamika sosial yang semakin cepat menuntut perguruan tinggi untuk tidak sekadar bertahan, melainkan bertransformasi secara berkelanjutan. Kepemimpinan di masa depan bukanlah tentang memelihara status quo, melainkan tentang keberanian untuk menata ulang ekosistem tempat potensi manusia bertumbuh dan mencapai keunggulan paripurna.

Besar harapan kami agar buku ini dapat menjadi kompas bagi para pimpinan perguruan tinggi, akademisi, praktisi pendidikan, serta seluruh pemangku kepentingan yang memiliki komitmen kuat dalam mendorong kemajuan pendidikan tinggi di Indonesia. Kami menyadari bahwa transformasi adalah sebuah perjalanan panjang, dan buku ini merupakan langkah kecil untuk mengukir jejak perubahan yang berkelanjutan.

Kami menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam perampungan karya ini. Semoga pemikiran yang tertuang di dalamnya mampu memberikan kontribusi nyata bagi peradaban ilmu pengetahuan di masa depan.

Surabaya, Mei 2026

**Penulis**

# SINOPSIS

Di tengah dinamika global yang terus berubah, keberhasilan sebuah organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh strategi jangka pendek, melainkan oleh kemampuan untuk melakukan transformasi yang konsisten dan berdampak luas. Buku “Kepemimpinan Yang Mengubah Masa Depan” hadir sebagai panduan komprehensif untuk memahami bahwa perubahan sejati bermula dari integrasi harmonis antara visi kepemimpinan dan pengembangan potensi manusia.

Melalui pendekatan holistik, buku ini membedah bagaimana membangun ekosistem kepemimpinan yang adaptif, di mana setiap individu diberdayakan untuk mencapai standar keunggulan tertinggi. Penulis mengeksplorasi sinergi antara efektivitas manajerial, budaya organisasi yang tangguh, dan nilai-nilai kemanusiaan sebagai fondasi utama dalam menciptakan keberlanjutan.

Buku ini bukan sekadar literatur tentang manajemen, melainkan sebuah peta jalan strategis bagi para pemimpin, praktisi, dan akademisi yang ingin mencetak warisan kejayaan organisasi di masa depan. Temukan bagaimana merajut kekuatan sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif yang tak tertandingi dalam mewujudkan transformasi yang tidak hanya sukses, tetapi juga berkelanjutan.

# DAFTAR ISI

**KATA PENGANTAR ..... iii**
**SINOPSIS ..... iv**
**DAFTAR ISI ..... v**
**BAGIAN I: MEMBANGUN KEPEMIMPINAN DIRI UNTUK TRANSFORMASI ORGANISASI ..... 1**
A. Makna Penting Kepemimpinan ..... 1
B. Perjalanan Kepemimpinan ..... 2
C. Diri dan Kepemimpinan ..... 3
D. Studi Kasus Transformasi Bojonegoro di Bawah Kepemimpinan Suyoto ..... 11
E. Rangkuman ..... 19
F. Saran-Saran Yang Patut Dipertimbangkan ..... 20
**BAGIAN II: KEPEMIMPINAN STRATEGIS TRANSFORMATIF ..... 23**
A. Peran Sentral Institusi Pendidikan ..... 23
B. Konsep-Konsep Dasar Kepemimpinan Strategis Transformatif ..... 25
C. Studi Kasus Makanan Bergizi Gratis (MBG) ..... 54
D. Rangkuman ..... 60
E. Saran-Saran Yang Patut Dipertimbangkan ..... 63
**BAGIAN III: HIGHER EDUCATION LEADERSHIP ..... 67**
A. Kepemimpinan di Lingkungan Pendidikan Tinggi ..... 67
B. Konsep Dasar Pendidikan Tinggi ..... 75
C. Rangkuman ..... 94
D. Saran-Saran Yang Patut Dipertimbangkan ..... 96
**BAGIAN IV: KUNCI SUKSES MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI ..... 99**
A. Pendidikan Tinggi di Era Globalisasi ..... 99
B. Konsep Kepemimpinan Strategis di Dalam Pendidikan Tinggi ..... 101
C. Rangkuman ..... 143
D. Saran-Saran Yang Patut Dipertimbangkan ..... 145
**BAGIAN V: KEPEMIMPINAN STRATEGIS PERGURUAN TINGGI: INTEGRASI FUNDRAISING, GOOD GOVERNANCE, KOMUNIKASI KRISIS, DAN TRANSISI KEPEMIMPINAN ..... 147**
A. Kompleksitas Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kontemporer ..... 147
B. Teori Kepemimpinan Strategis ..... 150
C. Fundraising dan Pengembangan Dalam Pendidikan Tinggi ..... 155
D. Good Governance Sebagai Kerangka Pengendali ..... 162
E. Komunikasi Krisis dan Manajemen Reputasi ..... 164

F. Transisi Kepemimpinan Sebagai Strategi Keberlanjutan ..... 166
G. Studi Kasus ..... 169
H. Rangkuman ..... 171
I. Saran-Saran Yang Patut Dipertimbangkan ..... 172
**DAFTAR PUSTAKA ..... 175**
**PROFIL PENULIS ..... 183**
**PROFIL EDITOR ..... 189**

# BAGIAN I

## MEMBANGUN KEPEMIMPINAN DIRI UNTUK TRANSFORMASI ORGANISASI

### A. MAKNA PENTING KEPEMIMPINAN

Dalam lanskap organisasi modern yang ditandai dengan kompleksitas, perubahan cepat, dan ketidakpastian, tuntutan terhadap kualitas kepemimpinan tidak pernah setinggi ini. Pemimpin masa kini tidak lagi cukup hanya mengandalkan kecerdasan intelektual atau keahlian teknis semata. Sebaliknya, terdapat kebutuhan mendesak akan apa yang disebut sebagai *strategic leadership* kemampuan untuk mengantisipasi, membayangkan, mempertahankan fleksibilitas, dan memberdayakan orang lain untuk menciptakan perubahan strategis. Namun, buku *Developing Human Potential: A Personal Approach to Leadership*, menegaskan bahwa fondasi dari kepemimpinan strategis yang efektif seringkali terletak pada domain yang lebih personal dan mendasar: pengembangan potensi manusia itu sendiri.

Kesuksesan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk memahami diri sendiri dan mengelola hubungan interpersonal. Sebagaimana diilustrasikan dalam sumber tersebut, seorang Wakil Presiden dari perusahaan internasional menyatakan bahwa kandidat yang paling menonjol bukanlah mereka yang hanya memiliki pengetahuan teknis, sebab hal itu sudah menjadi ekspektasi dasar bagi lulusan universitas melainkan mereka yang memiliki kombinasi matang antara keahlian teknis dan keterampilan interpersonal, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan menyelesaikan konflik. Hal ini mempertegas bahwa kepemimpinan strategis harus dimulai dari tingkat personal *(personal leadership)* sebagai "blok bangunan" utama.

Di konteks Indonesia, kebutuhan akan kepemimpinan strategis yang berbasis pada potensi manusia menjadi sangat krusial mengingat adanya krisis kepemimpinan. Data menunjukkan bahwa hanya sekitar 7% generasi

# BAGIAN II

## KEPEMIMPINAN STRATEGIS TRANSFORMATIF

### A. PERAN SENTRAL INSTITUSI PENDIDIKAN

Dalam konstelasi tata kelola pemerintahan dan kebijakan publik modern, institusi pendidikan menempati posisi sentral sebagai kawah candradimuka pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Di Indonesia, agenda besar menuju "Indonesia Emas 2045" menempatkan peningkatan kualitas gizi, kesehatan proaktif, dan pendidikan anak usia dini hingga menengah sebagai prioritas utama pembangunan nasional. Salah satu perwujudan konkret dari paradigma pembangunan tersebut adalah formulasi dan implementasi Program Makanan Bergizi Gratis (MBG) di satuan-satuan pendidikan.

Secara normatif dan konseptual, kebijakan ini merupakan instrumen strategis yang dirancang untuk mengeliminasi ketimpangan nutrisi anak bangsa, menurunkan angka *stunting*, dan mengoptimalkan kapasitas kognitif siswa/i dari berbagai latar belakang sosial- ekonomi. Namun demikian, sejarah administrasi publik mengajarkan bahwa transmisi kebijakan dari level makro ke level mikro jarang sekali berjalan linear tanpa distorsi. Di lapangan, rancangan ideal kebijakan ini berbenturan dengan realitas operasional yang luar biasa kompleks. Kasus-kasus empiris yang muncul, seperti tidak sesuainya standar gizi dengan spesifikasi tender, buruknya manajemen logistik distribusi, hingga insiden fatal berupa keracunan massal di sekolah dasar, menjadi bukti tak terbantahkan bahwa niat baik (*goodwill*) suatu kebijakan publik tidak akan mencapai tujuannya tanpa adanya sistem manajemen kualitas dan kepemimpinan yang ketat di tingkat akar rumput. Fenomena disrupsi implementasi ini menyoroti satu variabel paling krusial yang sering kali luput dari perumusan kebijakan teknis: kualitas kepemimpinan institusional di tingkat sekolah.

# BAGIAN III

## HIGHER EDUCATION LEADERSHIP

### A. KEPEMIMPINAN DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN TINGGI

Dunia pendidikan tinggi merupakan ekosistem yang sangat kompleks dan unik dibandingkan dengan sektor industri atau korporasi lainnya. Memasuki peran kepemimpinan di universitas memerlukan pemahaman mendalam mengenai struktur organisasi yang sering kali bersifat birokratis sekaligus otonom. (Ray, 2024) menekankan bahwa langkah awal yang paling krusial bagi seorang pemimpin baru adalah mempelajari budaya institusi secara menyeluruh sebelum melakukan perubahan signifikan. Budaya organisasi di perguruan tinggi mencakup nilai-nilai tradisi akademik, kebebasan berpikir, dan norma-norma tidak tertulis yang telah mengakar selama puluhan tahun. Tanpa pemahaman budaya yang kuat, kebijakan yang diambil oleh pemimpin sering kali akan menghadapi resistensi internal yang masif dari kelompok dosen maupun staf pendukung. Pemimpin harus mampu menjadi pendengar yang aktif untuk menyerap aspirasi dari berbagai lapisan pemangku kepentingan di dalam kampus. Hal ini bertujuan agar visi yang dibawa oleh pemimpin dapat selaras dengan identitas asli institusi tersebut. Proses asimilasi budaya ini bukan sekadar formalitas, melainkan fondasi bagi stabilitas kepemimpinan di masa depan. Oleh karena itu, kegagalan dalam membaca dinamika budaya sering kali menjadi penyebab utama kegagalan kepemimpinan di tahun-tahun pertama masa jabatan.

Setelah memahami budaya, tugas berat selanjutnya bagi seorang pemimpin adalah menetapkan ekspektasi yang jelas dan realistis bagi seluruh komunitas akademik. (Ray, 2024) berpendapat bahwa ketidakjelasan ekspektasi merupakan sumber utama konflik interpersonal dan penurunan produktivitas di lingkungan pendidikan tinggi. Ekspektasi ini mencakup standar kinerja akademik, target luaran riset, hingga kualitas layanan administratif kepada mahasiswa. Pemimpin perlu mengomunikasikan visi masa depan dengan bahasa yang mudah dipahami

# BAGIAN IV

## KUNCI SUKSES MAHASISWA DI PERGURUAN TINGGI

### A. PENDIDIKAN TINGGI DI ERA GLOBALISASI

Perkembangan pendidikan tinggi di era globalisasi menunjukkan perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek, mulai dari akses pendidikan, metode pembelajaran, hingga tuntutan relevansi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja dan masyarakat. Perguruan tinggi tidak lagi hanya berfungsi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan formal, tetapi juga sebagai pusat inovasi, riset, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam konteks ini, kepemimpinan strategis menjadi faktor kunci dalam menentukan arah kebijakan dan keberhasilan institusi pendidikan tinggi.

Kepemimpinan strategis di pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam merumuskan visi jangka panjang, mengelola perubahan organisasi, serta memastikan integrasi antara kebijakan akademik dan non-akademik. Salah satu indikator utama keberhasilan kepemimpinan strategis adalah tercapainya keberhasilan mahasiswa (student success) secara menyeluruh, yang mencakup keberhasilan akademik, kesiapan kerja, serta kesejahteraan sosial dan psikologis selama menempuh pendidikan.

Konsep keberhasilan mahasiswa tidak dapat dilepaskan dari empat dimensi utama, yaitu akses dan keterjangkauan pendidikan, kualitas proses pembelajaran, penguatan riset dan pengabdian masyarakat, serta terciptanya komunitas akademik yang aman dan inklusif. Keempat dimensi tersebut merupakan fokus utama dalam bagian *Learning and Success* yang menekankan bahwa pemimpin pendidikan tinggi harus mampu mengintegrasikan kebijakan yang mendukung kesuksesan mahasiswa melalui pendekatan sistemik dan berkelanjutan.

Dimensi pertama berkaitan dengan akses dan keterjangkauan pendidikan tinggi. Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk menyediakan kesempatan belajar yang setara bagi seluruh lapisan

# BAGIAN V

## KEPEMIMPINAN STRATEGIS PERGURUAN TINGGI: INTEGRASI *FUNDRAISING*, *GOOD GOVERNANCE*, KOMUNIKASI KRISIS, DAN TRANSISI KEPEMIMPINAN

### A. KOMPLEKSITAS KEPEMIMPINAN PERGURUAN TINGGI KONTEMPORER

Perkembangan lingkungan pendidikan tinggi dalam satu dekade terakhir menunjukkan peningkatan kompleksitas yang signifikan dalam peran dan tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi. Pimpinan universitas tidak lagi hanya berperan sebagai pemimpin akademik yang menjaga mutu pembelajaran dan penelitian, tetapi juga sebagai pengelola organisasi besar dengan risiko finansial, reputasi, dan politik yang tinggi. Transformasi digital, perubahan pola pendanaan publik, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap transparansi dan kinerja institusi telah memperluas ruang lingkup kepemimpinan secara substansial. Dalam konteks ini, kepemimpinan strategis menjadi kebutuhan, bukan pilihan. Dinamika globalisasi dan percepatan perubahan memaksa pimpinan perguruan tinggi untuk mengembangkan kemampuan adaptif dan responsif terhadap tekanan eksternal yang sering kali tidak terduga (Mesiono et al., 2024). Di samping itu, dengan mencontohkan kepemimpinan strategis dalam memimpin perubahan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif, para pemimpin dapat memotivasi individu untuk menawarkan model perubahan transformasional kepada organisasi mereka (Wardoyo & Kistyanto, 2024).

Kompleksitas tersebut semakin terlihat ketika perguruan tinggi harus bersaing dalam menarik mahasiswa, dosen berkualitas, hibah penelitian, serta sumber pendanaan alternatif. Kompetisi ini tidak hanya terjadi pada tingkat nasional, tetapi juga internasional. Perguruan tinggi dituntut untuk membangun reputasi yang kuat melalui tata kelola yang baik, kinerja

# DAFTAR PUSTAKA


A.Wildavsky. (1964). *The politics of the budgetary process.* Boston: Little Brown.

Ababil, A. F., & Arifin, M. (2025). Peran Kepemimpinan Adaptive Quality dalam Meningkatkan Daya Saing Akreditasi Perguruan Tinggi. *Al-Mudabbir: Journal of Islamic Education Management*, *1*(2), 133–141.

Altbach, P. G., & Salmi, J. (2020). *Research universities in the global knowledge economy*. Johns Hopkins University Press.

Astin, A. W. (1993). *What matters in college? Four critical years revisited*. Jossey-Bass. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Bojonegoro. *Profil Kemiskinan Kabupaten Bojonegoro(1)2025-09-30*. Diakses pada 26 Februari 2026, dari https://bojonegorokab.bps.go.id/id/infographic?id=54

Bass, B. M. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.).* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Berger, J. G. (2019). *Unlocking leadership mindtraps: How to thrive in complexity*. Stanford Briefs.

Berrett-Koehler.

Bessemer Venture Partners. (2024). *Vision: The role of self-awareness and self-regulation in transformational leadership*.

Bourke, J., & Dillon, B. (2016). *The six signature traits of inclusive leadership*. Deloitte Insights.

Bovens, M. (2007). Analyzing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal*, 447-468.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance.* New Jersey: John Wiley & Sons.

Boyte, H. C. (2009). *Civic agency and the cult of the expert*. Kettering Foundation Press. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Broucker, B., De Wit, K., & Verhoeven, J. C. (2017). Higher education research: Looking beyond new public management.

Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations (5th ed.).* California: Jossey-Bass.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Castiello-Gutiérrez, S., McNaughtan, J., Schiffecker, S. M., & García, H. A. (2023).

Christensen, T., & Lægreid, P. (2020). Balancing governance capacity and legitimacy: how the Norwegian government handled the COVID-19 crisis as a high performer. *Public Administration Review*, *80*(5), 774–779.

Collins, J. (2025). A 180-year-old private South Carolina university is closing after a $6M fundraising drive fails. *Apnews.Com*. Retrieved from https://apnews.com/article/limestone-university-closing-six-million-south-carolina- d4851555bd0fb360a92dee84a2d93140

Coombs, W. T., & Tachkova, E. R. (2023). 11 Crisis Communication Theory. *Public Relations Theory III: In the Age of Publics*.

Cox, T. Jr. (1994). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*.

Crossland, C., Campbell, J. T., & Hill, A. D. (2024). What is strategic leadership? In *Handbook of research on strategic leadership in the fourth industrial revolution* (pp. 2–28). Edward Elgar Publishing.

Damar Info. (2023, 22 Maret). *Sejak Kapan Angka Kemiskinan Bojonegoro Lebih Rendah dari Kabupaten Terdekat?*. Damarinfo.com. https://damarinfo.com/sejak- kapan-angka-kemiskinan-bojonegoro-lebih-rendah-dari-kabupaten-terdekat/

Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 44*(1), 113–126.

DeTurk, S., & Briscoe, F. (2020). From equity and enlightenment to entrepreneurialism: An HSI's pursuit of" tier-one" status in the neoliberal era. *The Review of Higher Education*, *43*(4), 967–988.

Dressel, K. (2015). Risk culture and crisis communication. *International Journal of Risk Assessment and Management*, *18*(2), 115–124.

Drucker, P. F. (1973). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. Harper & Row. Ehrlich, T. (Ed.). (2000). *Civic responsibility and higher education*. Oryx Press.

Ducrot, N. (2024). *How to embrace the Use of Self concept for impactful leadership*. I by IMD.

Feldman, R. S. (2011). *Understanding psychology* (10th ed.). McGraw-Hill. Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed* (M. B. Ramos, Trans.). Continuum.

Gardner, J. W. (1990). *On leadership*. Free Press.Gottschall, J. (2012). *The storytelling animal: How stories make us human*. Houghton Mifflin Harcourt.

Goman, C. K. (2025). *The Silent Language Of Leaders*. Forbes. MaastrichtMBA. (2024). *Sparking serious self-discovery*.

Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business School Press.

Hakim, M. (2025). Dinamika Kepemimpinan Adaptif Dalam Pengambilan Keputusan Strategis. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 111–123.

Harding, H. E. (n.d.). Perceptions are only from my point of view. In G. S. Matkin, J. Headrick, & H. Sunderman (Eds.), *Developing human potential: A personal approach to leadership*.

Hermawan, H. (2010). *Filsafat Ilmu.* Bandung: Pustaka Setia.

Hitt, M. A., Holmes, R. M., & Mistry, S. (2023). Agility, strategies, dynamic capabilities, stakeholders, and strategic leadership in the new normal environment. In *Senior leadership teams and the agile organization* (pp. 336–362). Routledge.

Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of Management*, *44*(2), 501–529.

Hoque, K. E., & Zheng, C. (2024). Succession planning in higher education: A systematic literature review (2012–2022). *Human Resources Management and Services*, *6*(4), 3391.

Huisman, J. (2020). Accountability in higher education. In *The International Encyclopedia of Higher Education Systems and Institutions* (pp. 80–85). Springer.

Husain, M. (2024). The Effect of E-Leadership and Innovative Work Behavior on Employee Performance: The Mediating Role of Technology Adoption. In *2024 12th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)* (pp. 1–6). IEEE.

Islami, P. (2025). Good university governance in higher education: A systematic literature review and research agenda. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, *14*(1), 129–139.

Jacobis, R. P., Wardoyo, D. T. W., Nugrohoseno, D., Frianto, A., Fatoni, F., Budiono, E.,

Jensen, M. C. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 305-360.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams*. Harvard Business School Press.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2020). *Panduan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. Kemendikbudristek.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di perguruan tinggi*. Kemendikbudristek.

Kuh, G. D. (2008). High-impact educational practices: What they are, who has access to them, and why they matter. Association of American Colleges and Universities.

Langer, E. J. (2014). *Mindfulness* (25th anniversary ed.). Da Capo Press.

Leading for what, leading for who? An international comparative analysis of university presidents' leadership amid COVID-19. *Journal of Research on the College President*, *7*(1), 4.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. *The Educational Forum*, 69(2), 117–124.

Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. Jossey-Bass.

Locke, E. A. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 705–717.

Marginson, S. (2016). *The dream is over: The crisis of Clark Kerr's California idea of higher education*. University of California Press.

Mathews, D. (1999). *Politics for people: Finding a responsible public voice*. University of Illinois Press.

Matkin, G. S., Headrick, J., & Sunderman, H. (Eds.). (2023). *Developing Human Potential: A Personal Approach to Leadership*. University of Nebraska System.

Matkin, G. S., Headrick, J., & Sunderman, H. (Eds.). (n.d.). *Developing human potential: A personal approach to leadership*.

Maulida, R. (2023). Strategi Komunikasi Krisis Kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh melalui Media Sosial. *Jurnal Riset Komunikasi (JURKOM)*, *6*(1), 109–122.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). Guilford Press.

Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Azhari, M. T. (2024). Dinamika kepemimpinan perguruan tinggi: Tantangan dan strategi manajemen untuk menanggapi perubahan cepat di era globalisasi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(3), 3146–3153.

Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: Designing effective organizations.* New York: Prentice-Hall.

Naibaho, R. (2025). Profesor Marsudi Wahyu Dicopot dari Rektor UP, Ada Apa?

*News.Detik.Com*. Retrieved from https://news.detik.com/berita/d-7890443/profesor- marsudi-wahyu-dicopot-dari-rektor-up-ada-apa?

Norbash, A. (2017). Transitional leadership: leadership during times of transition, key principles, and considerations for success. *Academic Radiology*, *24*(6), 734–739.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice (8th ed.).* California: Sage Publications.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications. Ray, J. (Ed.). (2024). *A handbook of higher education leadership*. Routledge.

Nugraha, M. S., Andriani, N., Hilman, C., Nasir, M., Firdaus, F., Amiruddin, M. F., … Azmi, U. (2025). *Manajemen Perguruan Tinggi*. Mega Press Nusantara.

Porter, M. E. (1996). What Is Strategy? *Harvard Business Review*, 61-78.

Prasetyo, R., Azzahro, F., Amrullah, E., & Kurniawan, M. A. (2025). Peran Kepemimpihan Strategis dalam Membangun Kelincahan Organisasi. *JERA: Journal of Engineering Research and Application*, *4*(2), 43–47.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*.

Rahman, T. T. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya mutu pendidikan tinggi (studi kasus stkom al ma'soem). *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, *2*(2), 135–140.

Ratnasari, W., Handayani, L., Putri, A. P., & Nurlaili, N. (2024). Analisis Pembiayaan dan Manajemen Finansial di Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, *4*(2), 249–258.

Ray, E. (2024). *A Handbook of Higher Education Leadership.* Oregon: Creative Commons. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.).* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Rey, E. (2024). A Handbook of Higher Education Leadership. In E. Rey (Ed.), *Collected Works*. Oregon State University. Retrieved from open.oregonstate.education/handbookhighereducationleadership % 0A

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Rohayati, M. I., Najdi, Y., & Williamson, J. C. (2016). Philanthropic fundraising of higher education institutions: A review of the Malaysian and Australian perspectives. *Sustainability*, *8*(6), 541.

Ruch, C. P. (2021). Repositioning fundraising and resource development for a post- pandemic era: A presidential challenge and suggested directions. *Journal of Research on the College President*, *5*(1), 7.

Samarakoon, S. M. B. P., Muthugala, M. A. V. J., & Jayasekara, A. G. B. P. (2022). *A Review on Human–Robot Proxemics. Electronics*, 11(16), 2490. https://doi.org/10.3390/electronics11162490

Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2022). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. *The Leadership Quarterly*, *33*(3), 101353.

Schacter, D. L., Gilbert, D. T., & Wegner, D. M. (2011). *Psychology* (2nd ed.). Worth Publishers.

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley. Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Alfred A. Knopf.

Setiorini, A. (2025). New Public Management and Leadership in Indonesia: A Case Study of Bojonegoro. *Organization and Human Capital Development (ORCADEV), 4*(1), 88-105.

Shattock, M. (2010). *Managing successful universities.* Berkshire: Open University Press. Soelaiman, D. A. (2019). *Filsafat ilmu pengetahuan: Perspektif Barat dan Islam.* Banda Aceh: Bandar Publishing.

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management, 37*(4), 1262–1289.

Simon & Schuster.

Stanford Graduate School of Business. (2011). *Course Syllabus: GSBGEN-549-01*.

Stanford University.

Sumarna, C. (2020). *Filsafat ilmu: Mencari makna tanpa kata dan mentasbihkan Tuhan dalam nalar.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sundararajan, B., & Sundararajan, M. (2023). Leaderspeak – An Evolutionary Psychology Approach to Reducing Gaps in Strategic Communication. *International Journal of Strategic Communication*.

Supangat, S., & Delastri, L. (2023). Manajemen mutu terpadu pendidikan di perguruan tinggi. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, *2*(12), 1480–1491.

Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review, 74*(5), 79–90.

Tinto, V. (2012). *Completing college: Rethinking institutional action*. University of Chicago Press.

Uhl-Bien, M., & Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *The Leadership Quarterly*, *29*(1), 89–104.

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.

Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). *Voice and equality: Civic voluntarism in American politics*. Harvard University Press.

Wardoyo, D. T. W., & Kistyanto, A. (2024). The Influence of Strategic Leadership, Change Strategy, Change Model Mediated by Transformational Change on Sustainable Competitive Advantage in Higher Education. In *International Conference on Digital Business Innovation and Technology Management (ICONBIT)* (Vol. 1).

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations.* California: Sage Publications. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.).* London: Pearson Education.

Westheimer, J., & Kahne, J. (2004). What kind of citizen? The politics of educating for democracy. *American Educational Research Journal, 41*(2), 237–269.

Wiepking, P., & Handy, F. (2015). *The Palgrave handbook of global philanthropy*. Springer.

World Bank. (2020). *The changing nature of work and skills development in higher education*. World Bank Publications.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Zamroni. (2011). *Pendidikan dan demokrasi dalam masyarakat multikultural*. Ombak.

# PROFIL PENULIS

**Mukhlis, S.E., M.Ec.Dev**



Penulis adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Kota Bima yang saat ini menjabat sebagai Analis Kebijakan Ahli Muda pada Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam, Sekretariat Daerah Kota Bima. Dalam kapasitas tersebut, penulis terlibat dalam perumusan, analisis, dan implementasi berbagai kebijakan ekonomi daerah, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sektor riil, pemberdayaan UMKM, akses pembiayaan, dan penguatan ekosistem ekonomi lokal. Selain berkarier sebagai praktisi pemerintahan, penulis juga aktif dalam dunia akademik sebagai dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima. Mata kuliah yang diampu meliputi bidang ekonomi, keuangan, perbankan, dan kewirausahaan. Keterlibatan dalam kegiatan akademik merupakan bagian dari komitmen penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan serta menjembatani keterkaitan antara teori dan praktik, khususnya dalam konteks ekonomi pembangunan dan manajemen. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi Pembangunan di Universitas Brawijaya, Malang, dan memperoleh gelar Magister Ekonomika Pembangunan (M.Ec.Dev) dari Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Latar belakang akademik tersebut memperkuat kompetensi penulis dalam bidang analisis kebijakan ekonomi, pembangunan daerah, serta isu-isu ekonomi kelembagaan dan keuangan. Minat kajian penulis meliputi ekonomi pembangunan, kebijakan publik, keuangan dan perbankan, kewirausahaan, serta pemberdayaan ekonomi masyarakat. Melalui karya tulis ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu pengetahuan, sekaligus menjadi referensi praktis bagi pemangku kepentingan, akademisi, dan praktisi dalam memahami dan mengimplementasikan konsep-konsep ekonomi dan manajemen dalam konteks nyata.

**Sirojul Munir, M.M.**



Penulis adalah praktisi, akademisi, dan trainer yang berkiprah di bidang manajemen, pendidikan, pengembangan sumber daya manusia, dan industri penerbangan. Ia merupakan Direktur PT Angkasa Nusantara Indonesia serta pernah dipercaya sebagai Kepala Cabang PT Dirgantara Aviation dan bertugas di PT Lion Air. Sirojul Munir menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen di STIE IBMT Surabaya setelah sebelumnya menempuh Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Surabaya. Selain aktif di dunia profesional dan akademik, ia juga merupakan Public Speaking Trainer BNSP dengan kompetensi di bidang administrasi, pengelolaan lembaga, dan metodologi instruktur BNSP. Berbekal pengalaman tersebut, ia memiliki perhatian besar pada pengembangan potensi manusia, kepemimpinan, dan perubahan berkelanjutan sebagai fondasi bagi lahirnya individu dan organisasi yang unggul.

**Agustinus Arbol, S.S., M.M**



Penulis lahir di Lorwerbun, pada tanggal 27 Maret 1972. Penulis menyelesaikan studi S1 di bidang Filsafat dan studi S2 di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis saat ini bertugas sebagai Ketua Yayasan Pendidikan Katolik Keuskupan Amboina dan Sekretaris Umum Keuskupan Amboina. Selain itu, penulis terlibat aktif sebagai Anggota Presidium Majelis Nasional Pendidikan Katolik serta Dewan Pendidikan Propinsi Maluku.

**Susi Herawati, S.E., M.Pd**



Penulis lahir di Pontianak, pada tanggal 6 April 1986. Penulis menyelesaikan studi S1 di bidang Akuntasi dan studi S2 di bidang Teknologi Pendidikan. Penulis saat ini bertugas sebagai Koordinator Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Yayasan Pendidikan Sekolah Bruder Pontianak dan Asesor Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Propinsi Kalimantan Barat.

**Rizki Kresna Wibowo, S.T., M.MT.**



Penulis lahir di Bojonegoro, 29 Maret 1994, Jawa Timur. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Teknik di bidang Teknik Kelautan, dilanjutkan dengan Magister Manajemen Proyek, serta menempuh Program Profesi Insinyur untuk memperkuat kompetensi keinsinyurannya. Saat ini, penulis aktif berperan sebagai profesional yang mengelola beberapa perusahaan lintas sektor, meliputi bidang konstruksi, energi dan teknologi air, serta layanan kesehatan bagi lanjut usia. Di sektor konstruksi, penulis menjabat sebagai Direktur di CV. Artha Kresna dan sebelumnya berpengalaman sebagai Manajer Proyek di PT. Lycon Asia Mandiri selama satu dekade. Penulis juga menjabat sebagai Direktur di PT. Arina Reka Energi, perusahaan berbasis di Surabaya yang bergerak di bidang teknologi air dan energi, dengan fokus pada pengembangan kemitraan bisnis internasional serta layanan EPC (Engineering, Procurement, and Construction) di sektor industri. Selain itu, penulis dipercaya sebagai CEO di PT Intercons Bumi Persada dan baru-baru ini diamanahi sebagai Direktur di PT. Lentera Cahaya Senja, perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan fisik dan mental bagi lansia. Pengalaman kesehariannya dalam menjalankan tugas manajerial dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di berbagai perusahaan yang dipimpinnya menjadi landasan utama bagi penulis untuk melanjutkan studi pada jenjang doktoral di bidang Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya (UNESA). Perpaduan antara pengalaman praktis sebagai pelaku industri dan ketekunan akademik sebagai peneliti menjadikan penulis memiliki perspektif yang komprehensif dalam mengkaji isu-isu manajemen, kepemimpinan, dan tata kelola organisasi, khususnya pada konteks industri konstruksi dan sektor jasa di Indonesia.

**Hafid Hamsah, S.E., M.SM.**



Penulis Lahir di Lamongan, dari Pasangan yang berasal dari (Bapak) Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, dan (Ibu) dari Desa Tegalrejo Kec Widang Tuban. Saat ini penulis sebagai Anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Lamongan mulai tahun 2024. Dalam dinamika atau perkembangan ilmu yang semakin pesat penulis agar bisa memperkaya pengatuan secara teori atau akademis maka memutuskan untuk melanjutkan pendidikan program doktoral di Universitas Negeri

Surabaya. Dalam tulisan Filsafat Manajemen ini penulis berharap menjadi salah satu pengkayaan pengetahuan bagi pembaca sebagai refrensi keilmuan sehingga bisa menjadi modal perkembangan ilmu pengetahuan kedepannya atau sebagai modal praktis di dalam dunia kerja, sehingga ilmu pengetahuan bisa semakin lebih praktis dan bisa dimaknai secara mudah serta lebih aplikatif lagi.

**Dinesh Basti Farani, S.Pd, M.M.**



Penulis saat ini yang mendedikasikan fokus profesionalnya sebagai dosen di Program Studi D3 Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun. Sebagai seorang pendidik yang visioner, ia tidak hanya berfokus pada transfer keilmuan di dalam kelas, tetapi juga aktif mengeksplorasi pemikiran baru melalui studi lanjut keilmuan Doktoral Manajemen di Universitas Negeri Surabaya. Sebagai akademisi vokasi, ia juga aktif membangun kolaborasi antara dunia pendidikan, industri, dan masyarakat. Berbagai kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan kompetensi profesional yang dijalankannya mencerminkan komitmen dalam menciptakan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi perkembangan teknologi serta dinamika bisnis yang terus berubah. Rekam jejaknya sebagai peneliti menunjukkan komitmen yang kuat terhadap isu-isu kontemporer yang berdampak langsung pada masyarakat dan industri. Dengan konsisten melakukan berbagai riset strategis, dibidang manajemen bisnis, teknologi dan digitalisasi berkelanjutan, juga kewirausahaan. Selain aktif sebagai akademisi dan peneliti, Dinesh Basti Farani juga berperan sebagai asesor kompetensi di bidang sekretaris Politeknik Negeri Madiun yang bernaung dalam sistem sertifikasi profesi nasional Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Peran tersebut menunjukkan keterlibatannya dalam proses asesmen dan pengembangan standar kompetensi profesi, khususnya pada bidang administrasi perkantoran dan kesekretariatan yang menjadi bagian penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

**Arif Rahman, S.E., M.M.**



Penulis merupakan seorang praktisi manajemen yang mendedikasikan kariernya pada tata kelola institusi dan pengembangan mutu pendidikan. Sebagai Aparatur Sipil Negara yang mengemban amanah sebagai Pengolah Data serta Operator Sertifikasi Dosen (Serdos) pada Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) UIN Madura, beliau memiliki ketajaman dalam mengelola sistem organisasi yang kompleks. Pengalaman praktis di lapangan ini memberikan landasan empiris yang kuat bagi beliau dalam memahami urgensi transformasi digital di lingkungan birokrasi dan akademis. Di tengah kesibukan profesionalnya, beliau aktif memperdalam wawasan dengan menempuh pendidikan doktoral di bidang Manajemen pada Universitas Negeri Surabaya. Fokus riset yang ditekuni secara konsisten mencakup irisan antara teknologi, strategi manajemen modern, dan fenomena ekonomi virtual. Ketertarikan mendalam pada ekosistem digital bisnis menjadikannya sosok yang kritis dalam melihat perubahan pola perilaku ekonomi, termasuk bagaimana inovasi teknologi memengaruhi efisiensi dan struktur nilai dalam dunia kerja masa kini. Sebagai seorang pengamat dan penulis, beliau aktif menuangkan pemikiran kritisnya mengenai dinamika ekonomi virtual serta tantangan digital bisnis melalui berbagai artikel dan karya ilmiah. Baginya, menulis bukan sekadar mendokumentasikan pengetahuan, melainkan upaya untuk membedah kompleksitas realitas digital yang terus berkembang. Melalui karya-karya yang dihasilkan, beliau berkomitmen untuk memberikan perspektif baru bagi para pembaca dalam memahami adaptasi manusia dan organisasi dalam menghadapi arus transformasi berkelanjutan.

**Faruk, S.Sos.I., M.M**



Penulis lahir di Pamekasan, Jawa Timur. Saat ini berprofesi sebagai dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN. Selain aktif melaksanakan tugas akademik dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga terus mengembangkan kompetensi keilmuan melalui studi lanjut pada Program Doktor di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. Sebagai akademisi, penulis memiliki ketertarikan pada pengembangan ilmu ekonomi, manajemen, serta berbagai isu strategis

yang berkaitan dengan dunia pendidikan tinggi dan pengembangan sumber daya manusia. Penulis meyakini bahwa ilmu pengetahuan memiliki peran penting dalam mendorong kemajuan masyarakat, sehingga kegiatan menulis menjadi salah satu sarana untuk menyebarluaskan gagasan, hasil kajian, dan pengalaman akademik kepada khalayak yang lebih luas. Melalui kontribusi dalam penulisan book chapter ini, penulis berharap dapat memberikan wawasan yang bermanfaat, memperkaya khazanah keilmuan, serta menjadi bagian dari upaya pengembangan literasi akademik di Indonesia. Ke depan, penulis berkomitmen untuk terus berkarya, melakukan penelitian, dan aktif berbagi ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, akademisi, praktisi, serta masyarakat umum.

**Soni Adi Putra, S.E., M.I.Kom.**



Soni Adi Putra lahir di Lamongan, Jawa Timur. Saat ini berprofesi sebagai pengusaha di bidang Food and Beverage (F&B) yang aktif mengembangkan berbagai usaha dan inovasi bisnis. Berbekal pengalaman praktis dalam dunia usaha, penulis menyadari pentingnya penguasaan ilmu manajemen dan bisnis sebagai fondasi dalam menghadapi dinamika serta tantangan dunia usaha yang terus berkembang. Atas dasar semangat untuk memperdalam wawasan akademik dan memperkuat kompetensi profesional, penulis saat ini sedang menempuh pendidikan Program Doktor (S3) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya (UNESA). Melalui studi doktoral tersebut, penulis berfokus pada pengembangan pemikiran strategis di bidang manajemen, transformasi bisnis, inovasi, serta pengelolaan organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan global. Selain menjalankan aktivitas sebagai praktisi bisnis, penulis juga memiliki minat yang besar terhadap pengembangan ilmu manajemen, kewirausahaan, dan transformasi digital. Bagi penulis, sinergi antara pengalaman praktis dan kajian akademik merupakan kombinasi yang penting dalam menghasilkan gagasan, solusi, dan inovasi yang relevan bagi dunia usaha maupun dunia pendidikan. Melalui kontribusi dalam penulisan book chapter ini, penulis berharap dapat berbagi wawasan, pengalaman, serta perspektif yang bermanfaat bagi mahasiswa, akademisi, praktisi bisnis, dan masyarakat luas. Penulis juga berkomitmen untuk terus berkarya, melakukan penelitian, serta berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen yang berdampak bagi kemajuan bangsa.

# PROFIL EDITOR

**Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati Wardoyo, M.Si.**



Penulis adalah Guru Besar di bidang Kepemimpinan Strategik dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa). Lahir di Malang pada 29 Januari 1960, menyelesaikan pendidikan S1 di IKIP Bandung pada bidang Pendidikan Ekonomi, melanjutkan S2 Ilmu Sosial di Universitas Airlangga Surabaya, serta meraih gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Brawijaya Malang. Sebagai akademisi, aktif melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya terkait strategi penguatan industri kreatif, pemberdayaan UKM, serta peningkatan kualitas tenaga kerja di Jawa Timur. Dalam lima tahun terakhir, terlibat dalam berbagai proyek penelitian dan pengabdian masyarakat yang melibatkan kolaborasi dengan mahasiswa dan pemerintah daerah, dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan produktivitas masyarakat. Selain aktif menulis artikel ilmiah di jurnal nasional maupun internasional terindeks Scopus dan Web of Science (WoS) yang telah dipublikasikan dengan standar editorial yang baik dan selektif, beliau juga telah menerbitkan sejumlah buku di bidang manajemen, kepemimpinan, dan pengelolaan organisasi. Beberapa karya bukunya antara lain Manajemen Konflik Dalam Organisasi, Peran Kepemimpinan dan Kekuasaan Dalam Manajemen Strategik di Pemerintahan Daerah, dan Manajemen Bisnis. Selain aktivitas akademik, juga menjabat sebagai Ketua Program Studi Doktor Ilmu Manajemen FEB UNESA, serta aktif sebagai reviewer di berbagai jurnal terakreditasi nasional dan Internasional. Komitmennya dalam mengembangkan kualitas pendidikan tinggi dan kontribusinya terhadap penguatan kebijakan publik di bidang SDM menjadikan beliau sebagai sosok akademisi yang berdedikasi dan berpengaruh. Saat ini penulis dapat dihubungi melalui email pribadi di dewiewijayati@unesa.ac.id atau melalui alamat kantor di Fakultas Ekonomi, Kampus Unesa Ketintang, Surabaya.

**Dr. Riedel Paulus Jacobis, S.E., M.M.**



Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya (Unesa). Beliau dikenal aktif dalam pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, dengan minat utama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Strategik, Ekonomi Manajerial, dan Pengembangan Organisasi. Sebagai akademisi, Dr. Riedel kerap terlibat dalam riset-riset terkini yang relevan dengan dinamika manajemen modern, khususnya terkait e-leadership, perilaku kerja inovatif, adopsi teknologi, dan penguatan daya saing UMKM di Indonesia. Hasil penelitian beliau telah dipublikasikan di berbagai jurnal nasional terakreditasi serta prosiding konferensi internasional bereputasi, di antaranya International Journal of Procurement Management, Jurnal Ilmu Manajemen, Jurnal Manajemen Indonesia, hingga Abimanyu: Journal of Community Engagement. Selain menulis artikel ilmiah, Dr. Riedel juga berkontribusi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat, seperti mendampingi penguatan pengelolaan keuangan sederhana dan pengendalian kualitas produk pada sektor UMKM makanan dan minuman, sebagai upaya mendukung peningkatan kualitas ekonomi lokal. Dalam bidang pengajaran, Dr. Riedel dipercaya untuk mengampu berbagai mata kuliah strategis di lingkungan Prodi Manajemen Unesa, di antaranya Ekonomi Manajerial, Ekonomi Moneter, Ergonomi, Kepemimpinan Strategik, Manajemen Operasional, Manajemen SDM Global, Pengantar Bisnis, Perilaku Organisasi, hingga Psikologi Industri. Keaktifannya dalam membimbing mahasiswa menjadikan beliau sebagai salah satu dosen yang berkomitmen dalam pengembangan kualitas lulusan yang adaptif dan inovatif. Sebagai insan akademik, Dr. Riedel Paulus Jacobis terus berupaya memberikan kontribusi nyata melalui karya ilmiah, buku referensi, riset aplikatif, serta pengabdian kepada masyarakat demi kemajuan ilmu pengetahuan dan peningkatan kesejahteraan sosial. Untuk komunikasi dan kerja sama akademik, beliau dapat dihubungi melalui email resmi di riedeljacobis@unesa.ac.id.



# KEPEMIMPINAN YANG MENGUBAH MASA DEPAN

## *Membangun Manusia Unggul dalam Ekosistem yang Berkelanjutan*

Di tengah dinamika global yang terus berubah, keberhasilan sebuah organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh strategi jangka pendek, melainkan oleh kemampuan untuk melakukan transformasi yang konsisten dan berdampak luas. Buku ini hadir sebagai panduan komprehensif untuk memahami bahwa perubahan sejati bermula dari integrasi harmonis antara visi kepemimpinan dan pengembangan potensi manusia.

Melalui pendekatan holistik, buku ini membedah bagaimana membangun ekosistem kepemimpinan yang adaptif, di mana setiap individu diberdayakan untuk mencapai standar keunggulan tertinggi. Penulis mengeksplorasi sinergi antara efektivitas manajerial, budaya organisasi yang tangguh, dan nilai-nilai kemanusiaan sebagai fondasi utama dalam menciptakan keberlanjutan.

Buku ini bukan sekadar literatur tentang manajemen, melainkan sebuah peta jalan strategis bagi para pemimpin, praktisi, dan akademisi yang ingin mencetak warisan kejayaan organisasi di masa depan. Temukan bagaimana merajut kekuatan sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif yang tak tertandingi dalam mewujudkan transformasi yang tidak hanya sukses, tetapi juga berkelanjutan.


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

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen

ISBN 978-634-317-396-0

9 786343 173960