LANGSUNG TERBIT

MANAJEMEN PERUBAHAN

Digitalisasi, SDM, dan Keberlanjutan Bisnis



Tutik Pebrianti, S.E., M.Si. | Mustikawati, S.E., M.Si. | Indah Mawarni, S.E., M.M., M.Si.
Hilwa Anggraini, S.E., M.Si. | Muhammad Iqbal, S.E., M.M. | Vivin Afini, S.S., M.S. | Marita Pratisila, S.E., M.Si.
Nelly, S.E., M.M., Ak. | Nanda Revita, S.E., M.M. | Zein Ghozali, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., CSRS.

Manajemen Perubahan: Digitalisasi, SDM, dan Keberlanjutan Bisnis

Penulis:

Tutik Pebrianti, S.E., M.Si.
Mustikawati, S.E., M.Si.
Indah Mawarni, S.E., M.M., M.Si.
Hilwa Anggraini, S.E., M.Si.
Muhammad Iqbal, S.E., M.M.
Vivin Afini, S.S., M.S.
Marita Pratisila, S.E., M.Si.
Nelly, S.E., M.M., Ak.
Nanda Revita, S.E., M.M.
Zein Ghozali, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., CSRS.

LANGSUNG TERBIT

LITERASI LANGSUNG TERBIT

Manajemen Perubahan: Digitalisasi, SDM, dan Keberlanjutan Bisnis

Penulis :

Tutik Pebrianti, S.E., M.Si.
Mustikawati, S.E., M.Si.
Indah Mawarni, S.E., M.M., M.Si.
Hilwa Anggraini, S.E., M.Si.
Muhammad Iqbal, S.E., M.M.
Vivin Afini, S.S., M.S.
Marita Pratisila, S.E., M.Si.
Nelly, S.E., M.M., Ak.
Nanda Revita, S.E., M.M.
Zein Ghozali, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., CSRS.

Editor: Weni Yuliani, S.Si,. M.M., C.Ed.
Penyunting: Wira Mai Fitriani, S.E.
Desain Sampul dan Tata Letak: Neza Sartika

Diterbitkan oleh :
Literasi Langsung Terbit
Anggota IKAPI No. xxx/SBA/2024
Jl. Pasir sebelah No 30, Desa / Kelurahan Pasie Nan Tigo,
Kec. Koto Tangah, Kota Padang
Email : literasilangsungterbit@gmail.com
Website : www.langsungterbit.com

ISBN : 978-623-89876-5-8

Cetakan pertama, April 2025

© Hak cipta dilindungi undang-undang.
Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi, Sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku ini yang berjudul **"Manajemen Perubahan: Digitalisasi, SDM, dan Keberlanjutan Bisnis"** dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai respons terhadap dinamika perubahan yang semakin cepat dan kompleks dalam dunia bisnis dan organisasi, terutama di era digital dan transisi menuju keberlanjutan.

Manajemen perubahan bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan strategis bagi setiap organisasi yang ingin bertahan, tumbuh, dan memenangkan persaingan. Perubahan tidak hanya menyentuh aspek teknologi, tetapi juga menyasar pada fondasi organisasi seperti sumber daya manusia, budaya kerja, kepemimpinan, serta strategi bisnis jangka panjang. Dalam konteks inilah, buku ini mencoba menawarkan pendekatan yang komprehensif dan integratif dalam memahami serta mengelola perubahan.

Buku ini terdiri dari sepuluh bab yang membahas berbagai aspek penting dalam manajemen perubahan. Bab pertama mengulas konsep dasar, sejarah, hingga urgensi perubahan di dunia bisnis modern. Selanjutnya, pembaca akan diajak memahami dinamika lingkungan organisasi, tantangan dan peluang dalam era *Society* 5.0, hingga bagaimana digitalisasi menjadi kekuatan utama dalam transformasi bisnis.

Di bab-bab selanjutnya, pembahasan difokuskan pada peran keberlanjutan bisnis, keterlibatan sumber daya manusia sebagai agen perubahan, pentingnya *knowledge management* dan pembelajaran organisasi, serta berbagai gaya kepemimpinan yang relevan dengan konteks perubahan. Tak lupa, isu manajemen risiko serta strategi implementasi perubahan juga dibahas secara mendalam di bagian akhir buku.

Penulis berharap buku ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi akademisi, praktisi, mahasiswa, dan semua pihak yang tertarik untuk memahami lebih jauh mengenai manajemen perubahan dalam konteks yang lebih aktual dan relevan. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi positif dalam membentuk organisasi yang tangguh, adaptif, dan berkelanjutan di tengah arus perubahan global.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan edisi selanjutnya.

Palembang, April 2025
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **viii**
BAB 1 PENGANTAR MANAJEMEN PERUBAHAN **1**
A. Pendahuluan 1
B. Konsep Dasar Manajemen Perubahan 2
C. Sejarah dan Perkembangan Teori Manajemen Perubahan 5
D. Faktor-Faktor Pendorong Perubahan dalam Organisasi 8
E. Model-Model Manajemen Perubahan 11
F. Urgensi Perubahan dalam Dunia Bisnis Modern 22
DAFTAR PUSTAKA **26**
BAB 2 DINAMIKA LINGKUNGAN ORGANISASI DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN **30**
A. Pendahuluan 30
B. Konsep Lingkungan Organisasi 33
C. Faktor-Faktor Lingkungan yang Mempengaruhi Perubahan Organisasi 35
D. Model dan Pendekatan dalam Menganalisis Lingkungan Organisasi 38
E. Strategi Organisasi dalam Merespons Dinamika Lingkungan 43
DAFTAR PUSTAKA **49**
BAB 3 MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM ERA *SOCIETY* 5.0 **53**
A. Pendahuluan 53
B. Adaptasi Organisasi terhadap Revolusi Industri 4.0 dan *Society* 5.0 55
C. Digital Mindset dalam Manajemen Perubahan 58
D. Membangun Budaya Organisasi yang Adaptif 63

E. Evaluasi Keberhasilan Perubahan dalam Era *Society* 5.0 69
DAFTAR PUSTAKA 73
BAB 4 DIGITALISASI DAN TRANSFORMASI BISNIS 76
A. Pendahuluan 76
B. Konsep Digitalisasi dalam Konteks Bisnis dan Organisasi 77
C. Peran Teknologi dalam Mendorong Perubahan Organisasi 81
D. Integrasi Sistem Digital dalam Manajemen Perubahan 84
E. Tantangan dan Risiko dalam Transformasi Digital 87
F. Strategi Mengatasi Tantangan dan Risiko Transformasi Digital 91
DAFTAR PUSTAKA 97
BAB 5 PERUBAHAN DAN KEBERLANJUTAN BISNIS 99
A. Pendahuluan 99
B. Konsep Keberlanjutan dalam Manajemen Perubahan 100
C. Prinsip-Prinsip Keberlanjutan dalam Manajemen Perubahan 101
D. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan dalam Manajemen Perubahan 112
E. Model Perbaikan Berkelanjutan dalam Manajemen Perubahan 115
F. Strategi *Green Management* dan *Green Leadership* 121
G. Model dan Kerangka Keberlanjutan dalam Manajemen Perubahan 125
DAFTAR PUSTAKA 136
BAB 6 PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN 141
A. Pendahuluan 141
B. SDM sebagai Agen Perubahan 142
C. Tiga Peran Utama SDM sebagai Agen Perubahan dalam Organisasi 145
D. SDM sebagai Agen Perubahan di Era Digital 150

E. Resistensi karyawan terhadap perubahan 154
F. Strategi Mengatasi Resistensi karyawan terhadap perubahan 158
DAFTAR PUSTAKA 163
BAB 7 *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI DALAM PERUBAHAN ORGANISASI 167
A. Pendahuluan 167
B. Peran Pengetahuan dan Pembelajaran Organisasi dalam Menciptakan Daya Saing Organisasi 169
C. Relevansi *Knowledge Management* dan *Organizational Learning* dalam Menghadapi Tantangan Era Digital dan Disrupsi Teknologi 172
D. Konsep Dasar *Knowledge Management* 175
E. Pembelajaran Organisasi dan Adaptasi terhadap Perubahan 185
F. Strategi Implementasi Knowledge Management dan Pembelajaran Organisasi 189
DAFTAR PUSTAKA 203
BAB 8 KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN 206
A. Pendahuluan 206
B. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan 208
C. Membangun Tim yang Siap Beradaptasi 211
D. Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Perubahan 213
E. Gaya Kepemimpinan Transformasional 214
F. Gaya Kepemimpinan Transaksional 218
G. Gaya Kepemimpinan Adaptif 221
H. Gaya Kepemimpinan Visioner 224
I. Gaya Kepemimpinan *Servant* 226
J. Gaya Kepemimpinan Digital 228
DAFTAR PUSTAKA 231
BAB 9 MANAJEMEN RISIKO DALAM PERUBAHAN ORGANISASI 235
A. Pendahuluan 235

B. Jenis-Jenis Risiko dalam Perubahan Organisasi 236
C. Prinsip-Prinsip Manajemen Risiko dalam Perubahan 238
D. Identifikasi Risiko dalam Perubahan Organisasi 241
E. Analisis dan Evaluasi Risiko dalam Perubahan Organisasi 243
F. Strategi Mitigasi Risiko dalam Perubahan Organisasi 245
G. Monitoring dan Evaluasi dalam Manajemen Risiko Perubahan Organisasi 247
H. Governance dan Compliance dalam Manajemen Perubahan 249
DAFTAR PUSTKA 252
BAB 10 STRATEGI IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN 254
A. Pendahuluan 254
B. Langkah-Langkah Efektif dalam Manajemen Perubahan 255
C. Membangun Urgensi Perubahan 256
D. Membentuk Tim Penggerak Perubahan 260
E. Mengembangkan Visi dan Strategi Perubahan 264
F. Mengkomunikasikan Visi secara Efektif 268
G. Memberdayakan Karyawan untuk Bertindak 270
H. Menciptakan Keberhasilan Jangka Pendek dalam Manajemen Perubahan 273
I. Memantapkan dan Memperluas Perubahan 275
J. Menanamkan Perubahan dalam Budaya Organisasi 278
DAFTAR PUSTAKA 282
BIODATA PENULIS 285

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Lingkungan Bisnis 31
Gambar 3. 1 Adaptasi Perubahan di *Society* 5.0 54
Gambar 4. 1 Transformasi Digital Untuk Mengembangkan Bisnis 78
Gambar 5. 1 Model Bisnis Berkelanjutan 132
Gambar 6. 1 Peran SDM Dalam Manajemen Perubahan 143
Gambar 7. 1 *Knowledge Management* 175
Gambar 7. 2 Disiplin Utama *Learning Organization* 186
Gambar 8. 1 Change Management Change Leadership 207
Gambar 9. 1 Prinsip-Prinsip Manajemen Risiko 239
Gambar 10. 1 Adaptasi terhadap Perubahan 256

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Perbedaan utama antara SBM dan model bisnis konvensional 127
Tabel 7. 1 Perbedaan antara Data, Informasi, dan Pengetahuan dalam Konteks Organisasi 180

BAB 1
PENGANTAR MANAJEMEN PERUBAHAN

Oleh:Tutik Pebrianti, S.E., M.Si.

A. Pendahuluan

Perubahan adalah suatu keniscayaan dalam kehidupan organisasi dan bisnis. Seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, serta dinamika pasar yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi agar tetap relevan dan berdaya saing (Kotter, 1996). Perubahan dapat bersifat reaktif, yaitu sebagai respons terhadap tekanan eksternal, maupun proaktif, yaitu sebagai upaya strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif (Burnes, 2020).

Di era digital saat ini, perubahan dalam organisasi semakin dipercepat oleh disrupsi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *big data, Internet of Things* (IoT), dan *blockchain* (Schwab, 2017). Organisasi yang gagal mengelola perubahan dengan baik berisiko mengalami stagnasi, kehilangan pasar, atau bahkan mengalami kebangkrutan. Sebagai contoh, banyak perusahaan raksasa seperti Nokia dan Kodak mengalami kemunduran karena tidak mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan perilaku konsumen (Rogers, 2016).

Manajemen perubahan juga menjadi tantangan utama dalam sektor bisnis dan pemerintahan di Indonesia. Perusahaan-perusahaan lokal yang tidak mengadopsi teknologi digital dengan cepat menghadapi risiko tertinggal dari kompetitor global. Studi yang dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika RI (2022) menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital di sektor

DAFTAR PUSTAKA

Amazon *Annual report* (2022). Innovation and Customer Obsession at Amazon.

Argyris, C., & Schön, D.A. (1978). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley.

Astra International. (2022). Implementasi IoT dan ERP dalam Digitalisasi Manufaktur.

Bank Indonesia. (2021). Blueprint Sistem Pembayaran Indonesia 2025.

Bank Indonesia. (2023). Laporan Keuangan Tahunan BI 2023.

Bank Rakyat Indonesia (2022). Laporan Tahunan BRI 2022.

Beckhard, R. (1969). Organization Development: Strategies and Models. Addison-Wesley.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). The Business of Artificial Intelligence. Harvard Business Review.

Brynjolfsson, E., Hu, Y. J., & Rahman, M. S. (2019). Competing in the Age of AI. Harvard Business Review.

Burns, T., & Stalker, G.M. (1961). The Management of Innovation. Tavistock Publications.

Burnes, B. (2020). Managing Change: A Strategic Approach. Pearson.

Cameron, E., & Green, M. (2019). Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change (5th Edition). Kogan Page.

Davenport, T. H. (2018). The AI Advantage: How to Put the *Artificial Intelligence* Revolution to Work. MIT Press.

Denning, S. (2018). The Age of Agile: How Smart Companies Are Transforming the Way Work Gets Done. AMACOM.

Dwiyanto, A. (2011). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Gadjah Mada University Press.

Forbes. (2022). Impact of GDPR on Global Businesses.

Google *Annual report* (2022). Google's Vision on AI and User Experience.

BAB 2
DINAMIKA LINGKUNGAN ORGANISASI DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN

Oleh : Mustikawati, S.E., M.Si.

A. Pendahuluan

Di era globalisasi dan disrupsi teknologi, organisasi menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah. Dinamika lingkungan organisasi mencerminkan berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja dan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan berisiko mengalami stagnasi atau bahkan kehilangan daya saing (Kotter, 1996). Oleh karena itu, pemahaman terhadap lingkungan organisasi menjadi sangat penting dalam menentukan strategi manajemen perubahan yang efektif.

Dalam literatur manajemen, perubahan organisasi didefinisikan sebagai proses penyesuaian struktur, strategi, budaya, dan sistem untuk merespons dinamika lingkungan eksternal maupun internal (Burnes, 2004). Perubahan ini dapat bersifat evolusioner, di mana organisasi secara bertahap menyesuaikan diri dengan perkembangan, atau bersifat revolusioner yang melibatkan transformasi besar dalam operasi dan budaya perusahaan (Nadler & Tushman, 1997). Dalam konteks Indonesia, perubahan lingkungan organisasi semakin dipercepat oleh perkembangan digitalisasi, kebijakan pemerintah, serta tren sosial dan ekonomi yang terus berkembang (Hermawan, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

Aghina, W., De Smet, A., Lackey, G., Lurie, M., & Murarka, M. (2018). The five trademarks of agile organizations. McKinsey & Company.

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley.

Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. Human Relations, 46(6), 681–703.

Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases (6th ed.). Pearson.

Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. Human Resource Management, 37(1), 31–46.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company.

Brown, T. (2009). Change by Design: How Design Thinking Creates New Alternatives for Business and *Society*. Harper Business.

Burnes, B. (2004). Managing Change: A Strategic Approach to Organizational Dynamics. Pearson Education.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). The Management of Innovation. London: Tavistock Publications.

Chesbrough, H. (2003). Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology. Harvard Business Press.

Christensen, C. M. (1997). The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail. Harvard Business Review Press.

Christopher, M., & Peck, H. (2004). Building the Resilient Supply Chain. International Journal of Logistics Management, 15(2), 1–14.

BAB 3
MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM ERA *SOCIETY* 5.0

Oleh : Indah Mawarni, S.E., M.M., M.Si.

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis dan organisasi. Konsep *Society* 5.0, yang pertama kali diperkenalkan oleh pemerintah Jepang dalam 5th *Science and Technology Basic Plan (Cabinet Office of Japan*, 2017), mengusung gagasan bahwa teknologi digital, seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan *big data*, harus digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, bukan sekadar mendorong efisiensi industri. Konsep ini hadir sebagai kelanjutan dari Revolusi Industri 4.0 dengan menekankan integrasi teknologi dalam kehidupan sosial dan bisnis secara lebih humanis.

Dalam konteks bisnis, *Society* 5.0 menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat, meningkatkan inovasi, serta membangun strategi transformasi digital yang efektif. Indonesia juga turut merespons tren ini dengan inisiatif Making Indonesia 4.0 yang bertujuan untuk mempercepat digitalisasi industri dan daya saing global (Kementerian Perindustrian Indonesia, 2022). Oleh karena itu, adaptasi organisasi terhadap *Society* 5.0 menjadi faktor krusial dalam menjaga keberlanjutan bisnis di era digital.

Manajemen perubahan dalam *Society* 5.0 tidak hanya terkait dengan implementasi teknologi, tetapi juga transformasi budaya organisasi dan pola pikir digital (digital mindset). Menurut Kotter (2012), perubahan yang berhasil bergantung

DAFTAR PUSTAKA

Ariyanto, Aris. Et al. (2024). Manajemen Layanan Pelanggan. Cetakan Pertama. Bandung: Widina Media Utama.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Cabinet Office of Japan. (2017). *Society* 5.0: A Human-Centered *Society*.

Deloitte. (2020). The Future of Cybersecurity in the Digital Age.

Deloitte. (2021). The Future of Digital Transformation.

Harvard Business Review. (2021). Leading Change in Digital Transformation.

Hastings, R., & Meyer, E. (2020). No Rules Rules: Netflix and the Culture of Reinvention. Penguin Press.

Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? Harvard Business Review, 86(3), 109-116.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Katzenbach, J. R., Steffen, I., & Kronley, C. (2012). Cultural Change That Sticks. Harvard Business Review, 90(7/8), 110-117

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Indonesia (2021). Outlook Perekonomian Indonesia - Pemulihan Ekonomi Berkelanjutan.

Kotter, J.P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.

Kementerian Komunikasi dan Informatika Indonesia. (2022). Kebijakan Transformasi Digital Nasional.

Kementerian Komunikasi dan Informatika Indonesia. (2022). Program Digital Talent Scholarship.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Indonesia. (2022). Ekonomi Sirkular untuk Keberlanjutan Industri.

BAB 4
DIGITALISASI DAN TRANSFORMASI BISNIS

Oleh : Hilwa Anggraini, S.E., M.Si.

A. Pendahuluan

Di era Revolusi Industri 4.0 dan *Society* 5.0, digitalisasi telah menjadi faktor utama dalam perubahan strategi bisnis dan model operasional organisasi. Digitalisasi bukan sekadar penggunaan teknologi, tetapi juga mencerminkan perubahan fundamental dalam cara bisnis beroperasi, berinovasi, dan berinteraksi dengan pelanggan. Menurut Schwab (2016), Revolusi Industri 4.0 membawa disrupsi yang mengubah sistem produksi, distribusi, dan konsumsi secara global, menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan untuk beradaptasi.

Di Indonesia, transformasi digital telah menjadi agenda nasional, terutama dengan inisiatif Making Indonesia 4.0 yang dicanangkan oleh Kementerian Perindustrian (2018). Program ini menargetkan lima sektor utama—manufaktur, otomotif, elektronik, kimia, dan tekstil—untuk mengadopsi teknologi digital seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), *big data*, *blockchain*, dan cloud computing dalam meningkatkan daya saing industri. Selain itu, digitalisasi juga menjadi prioritas dalam strategi transformasi ekonomi nasional untuk mendorong pertumbuhan industri berbasis teknologi dan meningkatkan efisiensi sektor publik (Kemenkominfo, 2021).

Menurut Westerman et al. (2014), transformasi digital mencakup tiga aspek utama: customer experience (pengalaman pelanggan), operational process (proses operasional), dan business model (model bisnis). Digitalisasi tidak hanya mengubah

DAFTAR PUSTAKA

Astra International. (2022). Implementasi IoT dan ERP dalam Digitalisasi Manufaktur.

Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN). (2021). Peraturan BSSN Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman Manajemen Keamanan Informasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan Standar Teknis dan Prosedur Keamanan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. BSSN.

Bank Indonesia. (2022). Laporan Perkembangan UMKM Digital di Indonesia.

Bharadwaj, Anandhi., Sawy, Omar A. El., Pavlou, Paul A., dan Venkatraman, N. (2013). Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights. MIS Quarterly, Volume 37, Nomor 2, halaman 471-482

Cameron, E., & Green, M. (2019). Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools, and Techniques of Organizational Change. Kogan Page Publishers.

Deloitte. (2020). Digital Transformation 2020: The Challenges and Opportunities of Digital Business Evolution. Deloitte Digital Transformation Report.

Deloitte. (2020). The Three Pillars of Digital Transformation: Automation, Customer Experience, and Business Model Innovation. Deloitte Insights.

Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (Kemenkominfo). (2021). Strategi Nasional Transformasi Digital 2021–2024. Kemenkominfo.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). (2021). Smart ASN 2024: Strategi Transformasi Digital untuk Birokrasi Indonesia. Kementerian PAN-RB Republik Indonesia.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). (2021). Sistem Pemerintahan

BAB 5
PERUBAHAN DAN KEBERLANJUTAN BISNIS

Oleh : Muhammad Iqbal, S.E., M.M.

A. Pendahuluan

Perubahan organisasi dan keberlanjutan bisnis merupakan dua konsep yang saling berkaitan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis modern. Perubahan dalam organisasi dapat terjadi akibat berbagai faktor, seperti perkembangan teknologi, regulasi, tekanan pasar, serta tuntutan sosial dan lingkungan. Di sisi lain, keberlanjutan bisnis menuntut organisasi untuk tidak hanya fokus pada profitabilitas, tetapi juga pada aspek sosial dan lingkungan, sebagaimana ditegaskan dalam konsep Triple Bottom Line oleh Elkington (1997), yang mencakup People, Planet, and Profit.

Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan keberlanjutan dalam strategi bisnisnya memiliki daya tahan lebih tinggi terhadap perubahan eksternal, termasuk krisis ekonomi dan perubahan regulasi global. Beberapa perusahaan besar seperti PT Unilever Indonesia dan PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) telah menerapkan strategi keberlanjutan dengan fokus pada ekonomi hijau dan digitalisasi, sebagaimana tercantum dalam *Annual report* BRI 2022.

Selain itu, adaptasi terhadap perubahan sangat dipengaruhi oleh tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance). Menurut laporan PwC Indonesia (2022), organisasi dengan struktur tata kelola yang kuat lebih siap menghadapi transformasi bisnis dan memiliki ketahanan jangka panjang yang lebih baik. ISO 37301:2021 juga memberikan panduan dalam

DAFTAR PUSTAKA

Adekayanti, Y., Adiasa, I., Mashabai, I. (2021). Analisis Gangguan Pada Kwh Meter Pelanggan Di PT. PLN (Persero) UP3 Sumbawa Menggunakan Fishbone Dan PDCA (Plan, Do, Check, Action). Jurnal Industri dan Teknologi Samawa. Vol. 2 No. 1.

Antony, Jiju., Snee, Roger., dan Hoerl, Ronald. (2017). Lean Six Sigma: Yesterday, Today and Tomorrow. International Journal of Quality & Reliability Management. Vol. 34, No. 7.

Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable Leadership: Honeybee and Locust Approaches. Routledge.

Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead. Emerald Group Publishing.

Bocken, N. M. P., Short, S. W., Rana, P., & Evans, S. (2014). A literature and practice review to develop sustainable business model archetypes. Journal of Cleaner Production, 65, 42-56. Elsevier.

Brynjolfsson, Erik & McAfee, Andrew. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company.

Carroll, Archie B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. Business Horizons. Volume: 34. Edisi: 4. Halaman: 39-48.

Christensen, Clayton M. (1997). The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail. Harvard Business Review Press.

Daily, Bonnie F., dan Huang, Su-chun. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. International Journal of Operations & Production Management. Vol. 21, No. 12. Halaman: 1539-1552.

Danone Indonesia. (2022). Laporan Keberlanjutan Danone Indonesia 2022.

BAB 6
PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN

Oleh : Vivin Afini, S.S., M.S.

A. Pendahuluan

Manajemen perubahan tidak hanya berkaitan dengan teknologi dan proses, tetapi juga dengan manusia sebagai aktor utama dalam organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu inisiatif perubahan. Menurut Kotter (2012), keberhasilan perubahan organisasi bergantung pada kesiapan individu dalam menerima dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Hal ini sejalan dengan pandangan Cameron & Green (2019) yang menekankan bahwa faktor manusia merupakan elemen inti dalam manajemen perubahan, di mana aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan menjadi faktor kunci dalam transisi menuju sistem yang lebih efektif dan efisien.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB, 2021) menyebutkan bahwa transformasi organisasi di sektor publik hanya dapat berjalan dengan optimal apabila didukung oleh SDM yang kompeten, berintegritas, dan memiliki mindset yang terbuka terhadap perubahan. Implementasi kebijakan reformasi birokrasi dan digitalisasi di instansi pemerintah menunjukkan bahwa faktor manusia memainkan peran sentral dalam menentukan efektivitas perubahan tersebut.

Menurut Bangsawan et al. (2017: 14) SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu

DAFTAR PUSTAKA

Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. Journal of Management, 25(3), 293-315.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.

Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur di Era Digitalisasi. Jakarta: BKN.

Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). Dampak transformasi digital terhadap ketenagakerjaan di Indonesia.

Bangsawan, Arubina. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 14 - 27.

Bangsawan, Arubina. dkk. (2023). Pelatihan Dan Komitmen Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 6 No. 2, hal. 1 – 13.

Beer, M., & Nohria, N. (2000). Breaking the Code of Change. Harvard Business Review Press.

Beer, M., & Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. Harvard Business Review, 78(3), 133-141.

BINUS Business School. (2022). Leadership in the digital era: A case study in Indonesian companies. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia.

Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). The Management of Innovation. Oxford University Press.

Cameron, E., & Green, M. (2019). Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools, and Techniques of Organizational Change. Kogan Page Publishers.

BAB 7
KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI DALAM PERUBAHAN ORGANISASI

Oleh : Marita Pratisila, S.E., M.Si.

A. Pendahuluan

Di era digital yang semakin dinamis, organisasi menghadapi tantangan kompleks yang memerlukan adaptasi cepat dan inovasi berkelanjutan. Perubahan lingkungan bisnis, disrupsi teknologi, globalisasi, serta transformasi digital menuntut organisasi untuk terus belajar dan beradaptasi. Dalam konteks ini, Knowledge Management (KM) dan Pembelajaran Organisasi (Organizational Learning) menjadi dua pilar utama dalam memastikan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Pengetahuan telah menjadi aset strategis dalam organisasi modern. Nonaka dan Takeuchi (1995) menyatakan bahwa organisasi yang mampu mengelola pengetahuan dengan baik akan lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki daya saing yang lebih tinggi. Knowledge Management bukan hanya sekadar penyimpanan data dan informasi, tetapi juga mencakup proses penciptaan, penyebaran, serta penerapan pengetahuan dalam konteks operasional dan strategis organisasi (Wiig, 1997).

Selain itu, pembelajaran organisasi berperan penting dalam membentuk budaya yang mendukung inovasi dan perubahan. Peter Senge (1990) dalam bukunya The Fifth Discipline mengemukakan bahwa organisasi pembelajar (learning organization) adalah organisasi yang terus berkembang melalui pembelajaran kolektif. Dalam konteks perubahan organisasi,

DAFTAR PUSTAKA

Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly, 25(1), 107-136.

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley Publishing.

Argote & Ingram (2000). Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms. Organizational Behavior and Human Decision Processes. Volume 82. halaman 150-169.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Komunikasi dan Informatika. (2023). Laporan Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) 2023. Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia.

Barney, Jay B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management. Vol. 17, No. 1, pp. 99–120.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W.W. Norton & Company.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). Machine, *Platform*, Crowd: Harnessing Our Digital Future. Harvard Business Review.

Crossan, M. M., Lane, H. W., & White, R. E. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution. Academy of Management Review, 24(3), 522-537.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. Harvard Business School Press.

Davenport, T. H., & Thomas C. Redman. (2022). How AI Is Improving Data Management. MIT Sloan Management Review.

BAB 8
KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PERUBAHAN

Oleh : Nelly Nelly, S.E., M.M., Ak.

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang, kepemimpinan memiliki peran sentral dalam memastikan keberhasilan manajemen perubahan. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertindak sebagai pengarah strategi, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk beradaptasi dengan kondisi yang terus berubah. Menurut Kotter (1996), perubahan organisasi yang berhasil membutuhkan kepemimpinan yang visioner, yang mampu menciptakan urgensi, membangun koalisi, serta mendorong budaya inovasi. Sementara itu, di era digital saat ini, kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada strategi bisnis, tetapi juga pada integrasi teknologi dan pengembangan kapabilitas sumber daya manusia untuk memastikan organisasi tetap kompetitif (Westerman, Bonnet, & McAfee, 2014).

Di Indonesia, transformasi kepemimpinan terlihat dalam berbagai perusahaan yang mengadopsi teknologi digital sebagai bagian dari strategi bisnis mereka. Misalnya, Bank Mandiri dan Telkom Indonesia telah menerapkan model kepemimpinan adaptif dalam menghadapi perubahan teknologi dan meningkatkan daya saing mereka di industri perbankan dan telekomunikasi (*Annual report* Bank Mandiri, 2022; *Annual report* Telkom Indonesia, 2022). Selain itu, menurut Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia (2021), kepemimpinan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan inovasi menjadi

DAFTAR PUSTAKA

Afini, Vivin. dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Parkir PT. Adhi Pratama Perkasa Palembang. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 80 - 95.

Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead (2nd ed.). Emerald Group Publishing.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics, 18(3), 19-31.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

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

Collins, J., & Porras, J. I. (1996). Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies. Harper Business.

Deloitte. (2020). The Future of Cybersecurity in the Digital Age.

Deloitte. (2021). The Future of Digital Transformation.

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. The Leadership Quarterly.Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? Harvard Business Review, 86(3), 109-116.

Ghozali, Zein, dkk. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 111 – 127.

Ghozali, Zein, dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah

BAB 9
MANAJEMEN RISIKO DALAM PERUBAHAN ORGANISASI

Oleh : Nanda Revita, S.E., M.M.

A. Pendahuluan

Perubahan organisasi merupakan suatu keniscayaan dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang. Namun, setiap perubahan membawa risiko yang dapat berdampak pada keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen risiko yang efektif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghambat keberhasilan perubahan organisasi (Kotter, 1996). Menurut Permana, dkk (2025) Dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan dinamis, manajemen risiko menjadi aspek penting untuk memastikan keberlanjutan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Mawarni, dkk (2024: 14) Manajemen risiko biasanya didefinisikan sebagai proses identifikasi, analisis, dan penanganan risiko yang terkait dengan kegiatan bisnis atau organisasi. Menurut ISO 31000:2018, manajemen risiko adalah suatu proses sistematis dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengatasi risiko guna meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Di era digital dan *Society* 5.0, organisasi menghadapi tantangan kompleks seperti disrupsi teknologi, perubahan regulasi, dan resistensi internal, yang semuanya harus diantisipasi melalui strategi manajemen risiko yang tepat (PwC Indonesia, 2022).

Implementasi manajemen risiko dalam perubahan organisasi semakin diperhatikan, terutama di sektor perbankan, manufaktur, dan teknologi. Berdasarkan *Annual report* Bank

DAFTAR PUSTKA

Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2017). Enterprise Risk Management - Integrating with Strategy and Performance. COSO.

Deloitte. (2020). The Future of Cybersecurity in the Digital Age.

Deloitte. (2021). The Future of Digital Transformation.

Ghozali, Zein. dkk. 2025. Sistem Informasi Akuntansi. Cetakan Pertama. Pekanbaru: CV Bravo Press Indonesia.

Harvard Business Review. (2021). Leading Change in Digital Transformation.

Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). The Practice of Adaptive Leadership.

Hill, C., & Jones, G. (2018). Strategic Management: An Integrated Approach.

Hillson, D., & Murray-Webster, R. (2017). Understanding and Managing Risk Attitude. Routledge.

International Organization for Standardization (ISO). (2018). ISO 31000: Risk Management—Guidelines. Geneva: ISO.

International Organization for Standardization (ISO). (2021). ISO 37301: Compliance Management Systems – Requirements with Guidance for Use. Geneva: ISO.

Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2022). Transformasi Digital dan Pengelolaan Risiko SDM.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Harvard Business School Press.

Kotter, J.P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.

Lembaga Demografi Universitas Indonesia. (2021). Studi tentang Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi di Era Digital.

Mawarni, Indah. dkk. 2024. Manajemen Risiko. Cetakan Pertama. Padang: CV Gita Lentera.

BAB 10
STRATEGI IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERUBAHAN

Oleh : Zein Ghozali, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., CSRS.

A. Pendahuluan

Manajemen perubahan merupakan aspek krusial dalam kesuksesan organisasi, terutama dalam menghadapi dinamika bisnis yang semakin cepat dan kompleks. Menurut Kotter (2012), perubahan yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan resistensi karyawan, gangguan operasional, dan bahkan kegagalan transformasi organisasi. Di era digital, perubahan tidak hanya terjadi pada struktur organisasi, tetapi juga pada proses bisnis, budaya kerja, dan penggunaan teknologi. Oleh karena itu, strategi implementasi manajemen perubahan yang efektif diperlukan agar organisasi dapat beradaptasi dengan lingkungan yang terus berkembang.

Wibowo & Prasetyo (2021) menyoroti bahwa salah satu tantangan utama dalam implementasi perubahan adalah kurangnya kesiapan organisasi dalam mengadopsi teknologi baru. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya keterampilan karyawan, resistensi terhadap perubahan, serta budaya organisasi yang masih tradisional. Pemerintah Indonesia sendiri telah mendorong digitalisasi dalam berbagai sektor melalui program seperti Making Indonesia 4.0 (Kementerian Perindustrian, 2018), yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing industri melalui penerapan teknologi digital dan inovasi.

Dari perspektif global, studi oleh McKinsey & Company (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil dalam implementasi manajemen perubahan memiliki tingkat

DAFTAR PUSTAKA

Bangsawan. Arubina. dkk. (2023). Pelatihan Dan Komitmen Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 6 No. 2, hal. 1-13.

Bangsawan, Arubina. dkk. (2023). Strategi Perbankan Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai Pada Konteks Penempatan Dan Kepuasan Kerja PT Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan (Riset SDM Bank BPR Sumsel Pasca Pandemi Covid 19). Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 No. 1, hal. 11 – 22.

Bank Indonesia. (2021). Blueprint Sistem Pembayaran Indonesia 2025.

Bank Mandiri. (2021). Digital Transformation Report.

Cameron, E., & Green, M. (2015). Making Sense of Change Management. Kogan Page.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry.

Deloitte. (2020). 2020 Global Human Capital Trends: The Social Enterprise at Work.

Deloitte. (2021). 2021 Global Change Management Trends.

Ghozali, Zein. dkk. 2024. Manajemen Industri: Teori Komprehensif. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT Green Pustaka Indonesia.

Google. (2021). Google's Agile Working Model.

Hakim, R., & Suryani, T. (2021). Transformational Leadership in Driving Digital Transformation in Indonesia. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 5(2), 50-72.

Harvard Business Review. (2020). How to Lead Change Successfully.

Harvard Business Review. (2020). Why Short-Term Wins Matter in Organizational Change.

BIODATA PENULIS



Tutik Pebrianti, S.E., M.Si.
Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Merupakan salah satu Dosen yang masih aktif di Universitas Sjakhyakirti Palembang, dan bergabung di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen sejak tahun 2017, Penulis telah meniti karir sebagai dosen sejak tahun 2004. Lahir tanggal 26 Februari 1975 di Baturaja Sumatera Selatan, Penulis merupakan anak keempat dari tujuh bersaudara. Anak pasangan dari Bapak H. M Thamrin HZ dan Ibu Hj. Choirinah H.M. Teguh Mansyur. Menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Prodi Manajemen Universitas Sriwijaya dan menyelesaikan Program Pascasarjana (S2) di Magister Ilmu Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saat ini Penulis menjadi Ketua Program Studi Manajemen pada tahun 2020 sampai dengan sekarang. Mata kuliah yang diampu diantaranya Manajemen Pemasaran Jasa, Pemasaran Global, Manajemen Lembaga Keuangan, Perilaku Organisasi, Teori Pengambilan Keputusan, Manajemen Pelayanan Publik dan Studi Kelayakan Bisnis. Penulis buku UMKM & Kewirausahaan Panduan Praktis, Marketing Management, MSDM dan Manajemen Operasional di Sonpedia.com, Manajemen Jasa di Gita Lentera Publishing, Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya di Gita Lentera Publishing.

BIODATA PENULIS



Mustikawati, S.E., M.Si.
Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Seorang penulis, peneliti dan Dosen pada Fakultas Ekonomi, Universitas Sjakhyakirti Palembang. Lahir di Bogor, Jawa Barat, 8 Oktober 1976. Anak Kedua dari Empat bersaudara. Menamatkan pendidikan Dasar, lanjutan pertama di Kota Salatiga Jawa Tengah dan menengah di Kota Bogor; Program S1 di Fakultas Ekonomi, Universitas Sjakhyakirti Palembang, Program Studi Manajemen, Program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Sriwijaya Palembang Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Alamat website: www.tika2geulis.blogspot.com, Exploring Mind
E-mail: mustikawati@unisti.ac.id; tikasoemantri@gmail.com

BIODATA PENULIS



Indah Mawarni, S.E., M.M., M.Si.
Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Seorang penulis dan dosen tetap Program Studi Manajemen pada Universitas Sjakhyakirti Palembang. Lahir di Palembang, Sumatera Selatan Pada 31 Desember. Penulis merupakan anak Pertama dari Enam bersaudara dari pasangan bapak Setio Djati dan ibu Masayu Murni. Menempuh pendidikan Sarjana (S1), Universitas Sriwijaya Jurusan Manajemen. Melanjutkan pendidikan Magister Manajemen, (S2) di Universitas Sriwijaya konsentrasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, (S2) di Universitas Sjakhyakirti Program Studi Magister Administrasi Publik BKU Manajemen Sumber Daya Manusia. Book chapter yang telah ditulis dan terbit berjudul: Manajemen Pemasaran (Teori dan Strategi), UMKM dan Kewirausahaan (Panduan Praktis), Buku Ajar Kewirausahaan, Manajemen Industri (Teori Komprehensif), Buku Ajar Etika Bisnis, Manajemen Risiko, Sistem Informasi Manajemen, Buku Ajar Manajemen Operasional, Buku Ajar Pengantar Manajemen Bisnis

BIODATA PENULIS



Hilwa Anggraini, S.E., M.Si
Dosen Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Seorang penulis dan Dosen Tetap Program Studi Akuntansi pada Universitas Sjakhyakirti Palembang. Anak keenam dari delapan bersaudara pasangan Abdul Manan dan Aisyah lahir pada tanggal 23 Mei 1968 di Palembang. Pendidikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Universitas Putera Bangsa Surabaya dan menyelesaikan Program Sarjana (S2) konsentrasi Manajemen Pemerintahan di Universitas Sjakhyakirti.

Penulis dapat dihubungi e-mail: hilwaanggraini196@yahoo.com

BIODATA PENULIS



Muhammad Iqbal, S.E., M.M.
Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Penulis kelahiran 17 September 1979, merupakan seorang akademisi, praktisi manajemen, dan aktivis sosial yang memiliki dedikasi tinggi dalam dunia pendidikan dan pengembangan kebijakan ekonomi. Ia menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) pada Maret 2020, setelah sebelumnya meraih gelar Sarjana dari Universitas Sriwijaya. Saat ini, penulis adalah dosen tetap di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang. Selain berkontribusi dalam dunia akademik, penulis juga aktif dalam berbagai organisasi masyarakat dan profesi, di antaranya sebagai anggota PENA 98 (Persatuan Nasional Aktivis 98) SUMSEL, Pengurus LazisNU PWNU SUMSEL, Pengurus KORNAS ADAKSI, serta aktif sebagai praktisi konsultan manajemen. Keterlibatan penulis dalam dunia kebijakan dan ekonomi semakin diperkuat melalui perannya di Institute Kebijakan Politik dan Ekonomi (IKPe). Sebagai seorang pembicara yang berpengalaman, ia kerap diundang dalam berbagai seminar dan diskusi, khususnya dalam bidang marketing

BIODATA PENULIS



Vivin Afini, S.S., M.S.
Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Dosen tetap Prodi Manajemen di Universitas Sjakhyakirti Palembang. Lahir di Medan, 23 Agustus 1980 Sumatera Utara. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan bapak Jauhari dan Ibu Syamsiar. Pendidikan program Serjana (S1) Universitas Islam Sumatera Utara dan menyelesaikan program Pasca Sarjana (S2) di Universitas Islam Sumatera Utara.

BIODATA PENULIS



Marita Pratisila, S.E., M.Si.
Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Seorang penulis dan dosen tetap di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Sjakhyakirti Palembang. Penulis lahir di kota Palembang, 10 Maret 1988. Penulis merupakan pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Susilo dan Ibu Parmiyah. Penulis menempuh pendidikan formal SD Negeri 280 Palembang, SLTP Negeri 45 Palembnag, SLTA Negeri 10 Palembang, pendidikan Sarjana (S1) Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan menyelesaikan Magister Sains (S2) di Universitas Sriwijaya Ilmu Manajemen konsentrasi di bidang Keuangan.

BIODATA PENULIS



Nelly, S.E., M.M., Ak.
Dosen Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Nelly, S.E., MM., Ak adalah seorang penulis dan dosen tetap program studi akuntansi Universitas Sjakhyakirti Palembang. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara. Lahir di Palembang,13 Juni 1982 . Menyelesaikan program studi exstensi S1 di Universitas Gadjah Mada Jurusan Akuntansi dan menyelesaikan Magister Manajemen (S2) bidang konsentrasi pemasaran. Book chapter yang pernah ditulis dan telah terbit berjudul marketing management: Prinsip, Perspektif dan Implementasi, Manajemen Layanan Pelanggan, dan Sistem Akuntansi : Analisis Desain dan Implementasi

BIODATA PENULIS



Nanda Revita, S.E., M.M.
Dosen Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Seorang penulis dan dosen tetap Program Studi Manajemen pada Universitas Sjakhyakirti Palembang. Lahir di Palembang, 25 Oktober 1993. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan bapak Hermi Tohir dan Ibu Fitriza Listiani (Almh). Pendidikan program Sarjana (S1) Universitas Tridinanti Palembang Jurusan Manajemen. Kemudian melanjutkan program Magister Manajemen (S2) di Universitas Mataram dan mengambil konsentrasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BIODATA PENULIS



Zein Ghozali, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA., CSRS.
Dosen Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Sjakhyakirti Palembang

Seorang penulis lahir di Palembang, 21 Oktober 1975 Sumatera Selatan. Pendidikan program Sarjana (S1) Universitas Sriwijaya Jurusan Akuntansi. Menyelesaikan Magister Manajemen (S2) di Universitas Sriwijaya konsentrasi di bidang Pemasaran dan Magister Sains (S2) di Universitas Sriwijaya Program Studi Magister Ilmu Ekonomi BKU Akuntansi. Book chapter yang telah ditulis dan terbit berjudul: Pendidikan Akuntansi (Teori Komprehensif), Akuntansi Perhotelan, Metodologi Penelitian Akuntansi, Manajemen Kinerja, Akuntansi Biaya 2, Manajemen Proyek, Manajemen Keuangan, Sistem Informasi Akuntansi, Manajemen Industri (Teori Komprehensif), Manajemen Investasi, Etika Bisnis, Teori Akuntansi, Metodologi Penulisan Karya Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Untuk Kemajuan Organisasi: Strategi, Praktik, Dan Inovasi, Perilaku Konsumen: Teori dan Praktik, UMKM & Kewirausahaan (Panduan Praktis), Manajemen Strategis (Teori Komprehensif) Manajemen Layanan Pelanggan, Perbankan Dan Pembiayaan Mikro, *Green Marketing*, Prinsip Pemasaran Untuk Era Digital, Perilaku Investasi: Menuju