

Hilda | Nenny Syahrenny | Dewi Mariam Widinarsih | Deddy Sulaimawan
Deyv Sofyanty | Filiae Marry | Niam Rohmatullah | Merissa Fermica Iskandar
Rut Penina Somisu | Angelina Rosmawati | June Kuncoro Hadiningrat
Octa Reni Setiawati | Dewi Mutmainnah | Dewi Rosaria | Sukemi | Alfian



CHARACTER BUILDING FOR PROFESSIONAL

**Karakter Penunjang
Kesuksesan Profesional**

Editor:

Hidayatullah, SE., MSi., M.Kom., M.H., Ak





CHARACTER BUILDING FOR PROFESSIONAL

Karakter Penunjang Kesuksesan Profesional

"Character Building for Professional" merupakan sebuah konsep penting dalam pengembangan karier dan pertumbuhan individu di lingkungan kerja. Proses ini melibatkan serangkaian upaya yang bertujuan untuk mempertajam, memperdalam, dan memperkuat nilai-nilai inti dan sifat positif yang diperlukan untuk keberhasilan profesional. Tujuannya adalah untuk membekali individu dengan fondasi karakter yang akan memandu tindakan, keputusan, dan interaksi mereka di tempat kerja. Seorang profesional dengan karakter yang kuat cenderung memiliki moralitas, etika, dan integritas yang tinggi. Mereka adalah individu yang dapat diandalkan, konsisten dalam tindakan mereka, dan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi, rekan kerja, dan diri mereka sendiri. Karakter kuat ini mencerminkan bukan hanya tentang bagaimana seseorang bekerja, tetapi lebih pada 'siapa' mereka sebagai individu. Dalam dunia kerja yang serba cepat dan penuh tekanan, karakter menjadi aset yang sangat berharga. Dalam situasi di mana keputusan harus dibuat dengan cepat atau ketika menghadapi dilema etis, karakter seorang individu akan menjadi bimbingan utama mereka. Selain itu, individu dengan karakter yang kuat cenderung lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari atasan, rekan kerja, dan klien. Ini karena mereka dilihat sebagai individu yang dapat diandalkan untuk bertindak dengan integritas dan kejujuran, dua kualitas yang sangat dihargai di hampir semua industri.

Buku ini terdiri dari 16 bab antara lain membahas beberapa hal sebagai berikut :

- Bab 1. Mengenali pentingnya karakter dalam keberhasilan profesional
- Bab 2. Memahami etika dan integritas dalam lingkungan kerja
- Bab 3. Mengembangkan Rasa Tanggung Jawab Dan
- Bab 4. Memperkuat kejujuran dan komitmen
- Bab 5. Belajar untuk mengatasi tekanan dan konflik di tempat kerja
- Bab 6. Menjadi komunikator yang efektif dan efisien
- Bab 7. Mengembangkan sikap positif dan mental yang kuat
- Bab 8. Belajar untuk bekerja dalam tim dan menjaga hubungan kerja yang baik
- Bab 9. Memahami dan menghormati perbedaan budaya dalam lingkungan kerja
- Bab 10. Mengelola waktu dan prioritas dengan efektif
- Bab 11. Adaptasi dan fleksibilitas
- Bab 12. Belajar untuk mengatasi dan mengelola stres di tempat kerja
- Bab 13. Mengembangkan kemampuan pembelajaran sepanjang hayat
- Bab 14. Memahami dan menghormati hak-hak profesional
- Bab 15. Belajar untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi maksimal
- Bab 16. Menjadi teladan profesional yang baik dan dihormati



☎ 0858 5343 1992
✉ eurekaediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-151-601-5



CHARACTER BUILDING FOR PROFESSIONAL

Karakter Penunjang Kesuksesan Profesional

Hilda
Nenny Syahrenny
Dewi Mariam Widiniarsih
Deddy Sulaimawan
Devy Sofyanty
Filiae Marry
Niam Rohmatullah
Merissa Fermica Iskandar
Rut Penina Somisu
Angelina Rosmawati
June Kuncoro Hadiningrat
Octa Reni Setiawati
Dewi Mutmainnah
Dewi Rosaria
Sukemi
Alfian



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

CHARACTER BUILDING FOR PROFESSIONAL
Karakter Penunjang Kesuksesan Profesional

Penulis : Hilda; Nenny Syahrenny; Dewi Mariam
Widiniarsih; Deddy Sulaimawan; Devy
Sofyanty; Filiae Marry; Niam Rohmatullah;
Merissa Fermica Iskandar; Rut Penina
Somisu; Angelina Rosmawati; June Kuncoro
Hadiningrat; Octa Reni Setiawati; Dewi
Mutmainnah; Dewi Rosaria; Sukemi; Alfian

Editor : Hidayatullah,SE.,MSi.,M.Kom.,M.H.,Ak

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Herlina Sukma

ISBN : 978-623-151-601-5

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, SEPTEMBER 2023**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekaediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2023

Eureka Media Aksara bekerjasama dengan
Yayasan Pendidikan Auditor Indonesia

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR EDITOR

Bismillahir Rahmanir Rahim

Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, tugas Editor adalah membantu dalam memperbaiki format dan sistematika penyusunan buku sehingga lebih menarik, terarah, dan mudah dipahami oleh semua kalangan pembaca. Editor tidak menekankan pada perbaikan-perbaikan yang sifatnya substansial kepada Tim Penulis, akan tetapi hanya memberikan masukan yang bertujuan agar tulisan lebih berbobot.

Editor mengucapkan terima kasih kepada penerbit yang telah membantu terbitnya buku ini dan telah memberikan kepercayaan penuh kepada Editor untuk mengedit buku ini. Editor mengakui bahwa buku ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, sudilah kiranya para pembaca memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan buku ini pada edisi-edisi berikutnya. Kepada Tim Penulis, Editor menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas jerih payah untuk menuangkan hasil pemikirannya ke dalam sebuah tulisan ini; ke depannya diharapkan tetap produktif menulis dan menghasilkan karya-karya terbaik. Akhir kata, semoga buku ini memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Jakarta, September 2023

Editor,
Hidayatullah,SE.,Msi.,Mkom.,Ak.,CA.,CPA.,CIISA.,CDMP

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. yang telah memberikan kita kesehatan lahir dan batin, sehingga para penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul CHARACTER BUILDING FOR PROFESSIONAL. Selawat dan salam semoga tercurahkan kepada Baginda Alam Nabi Muhammad saw. sang perubah zaman kebodohan menjadi penuh kepintaran, kecerdasan berfikir, dan berahlak mulia.

Penulis dapat menyelesaikan buku ini merupakan sebuah upaya untuk memberikan pemahaman tentang CHARACTER BUILDING FOR PROFESSIONAL. "*Character Building for Professional*" merujuk pada proses pengembangan dan penguatan karakter individu dalam konteks profesional. Karakter yang kuat dapat menjadi kunci utama dalam mendorong kesuksesan di dunia kerja

Buku ini di harapkan dapat menjadi buku pegangan tambahan bagi perguruan tinggi dalam memberikan materi pengajaran terkait Akuntansi Keuangan Lanjutan. Buku Ini terdiri 16 Bab sangat sesuai dengan kurikulum perguruan tinggi dan telah disusun sesuai dengan kebutuhan materi di perguruan tinggi.

Jakarta, September 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR EDITOR.....	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 MENGENALI PENTINGNYA KARAKTER DALAM KEBERHASILAN PROFESIONAL.....	1
A. Membangun Karakter Diri dengan Mengikuti Character Building	1
B. Alasan Mengapa Karakter Penting untuk Sukses Profesional	11
C. Bagaimana Karakter Profesional Terbentuk.....	13
D. Karakter Apa Saja yang Penting dalam Dunia Kerja...	15
BAB 2 MEMAHAMI ETIKA DAN INTEGRITAS DALAM LINGKUNGAN KERJA	17
A. Pengertian Etika dan Integritas Profesional	19
B. Etika Kerja dan Pentingnya Integritas	22
C. Bagaimana Menerapkan Etika dan Integritas dalam Lingkungan Kerja	23
D. Dampak Positif Etika dan Integritas Kerja	26
BAB 3 MENGEMBANGKAN RASA TANGGUNG JAWAB DAN PROFESIONALISME.....	28
A. Makna Tanggung jawab dan Profesionalisme	28
B. Cara Mengembangkan Rasa Tanggung Jawab	30
C. Kaitan Profesionalisme dengan Kesuksesan Kerja.....	34
D. Manfaat Tanggung Jawab dan Profesionalisme dalam Karir	38
BAB 4 MEMPERKUAT KEJUJURAN DAN KOMITMEN.....	41
A. Arti Kejujuran dan Komitmen dalam Dunia Kerja.....	41
B. Membangun Kultur Kejujuran dalam Tim.....	43
C. Cara Menunjukkan Komitmen yang Kuat	44
D. Dampak Positif Kejujuran dan Komitmen pada Karir	46
BAB 5 BELAJAR UNTUK MENGATASI TEKANAN DAN KONFLIK DI TEMPAT KERJA	48
A. Pengenalan Tekanan dan Konflik Kerja.....	48
B. Teknik – Teknik Mengatasi Tekanan Kerja	50
C. Menyelesaikan Konflik Dengan Baik Dan Bijaksana...	55

D. Efek Positif Pengelolaan Tekanan Dan Konflik Di Tempat Kerja.....	61
BAB 6 MENJADI KOMUNIKATOR YANG EFEKTIF DAN EFISIEN.....	64
A. Pengertian Komunikasi Efektif dan Efisien	64
B. Teknik Komunikasi yang Efektif dan Efisien	68
C. Hambatan dalam Komunikasi dan Cara Mengatasinya.....	72
D. Manfaat Komunikasi Efektif dan Efisien dalam Karir	75
BAB 7 MENGEMBANGKAN SIKAP POSITIF DAN MENTAL YANG KUAT.....	78
A. Mengapa Sikap Positif dan Mental Yang Kuat Penting.....	78
B. Bagaimana Membentuk Sikap Yang Positif.....	81
C. Strategi Mengembangkan Mental Yang Kuat.....	82
D. Dampak Sikap Positif dan Mental Yang Kuat pada Kesuksesan Profesional.....	84
BAB 8 BELAJAR UNTUK BEKERJA DALAM TIM DAN MENJAGA HUBUNGAN KERJA YANG BAIK	86
A. Konsep dan Pengertian Tim.....	86
B. Cara Efektif Berinteraksi dalam Tim	92
C. Dampak Kerjasama Tim dan Hubungan Kerja Baik pada Karir	96
BAB 9 MEMAHAMI DAN MENGHORMATI PERBEDAAN BUDAYA DALAM LINGKUNGAN KERJA	98
A. Pengenalan Budaya Kerja dan Perbedaannya	98
B. Cara Efektif Berinteraksi dengan Budaya yang Berbeda.....	107
C. Menghormati dan Menghargai Perbedaan Budaya ...	109
D. Manfaat Penghargaan Perbedaan Budaya dalam Lingkungan Kerja.....	110
BAB 10 MENGELOLA WAKTU DAN PRIORITAS DENGAN EFEKTIF	112
A. Latar Belakang.....	112
B. Pengertian Mengelola Waktu dan Prioritas dengan Efektif	113

C. Manfaat Mengelola Waktu dan Prioritas dengan Efektif	114
D. Cara Mengelola Waktu dan Prioritas Secara Efektif..	115
BAB 11 ADAPTASI DAN FLEKSIBILITAS.....	124
A. Pentingnya Adaptasi dan Fleksibilitas dalam Dunia Kerja	124
B. Cara Meningkatkan Kemampuan Adaptasi.....	128
C. Pengembangan Fleksibilitas dalam Berbagai Situasi.	132
D. Manfaat Kemampuan Adaptasi dan Fleksibilitas dalam Karir.....	139
BAB 12 BELAJAR UNTUK MENGATASI DAN MENGELOLA STRES DI TEMPAT KERJA	145
A. Pengenalan Stress Kerja dan Penyebabnya	145
B. Teknik Strategi Mengatasi Stress.....	149
C. Manajemen Stres dalam Lingkungan Kerja.....	151
D. Manfaat Pengelolaan Stres Yang Baik.....	153
BAB 13 MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT	155
A. Makna Pembelajaran Sepanjang Hayat	155
B. Pentingnya Belajar Sepanjang Hayat untuk Karir	157
C. Cara Meningkatkan Kapasitas Belajar	159
D. Teknik dan Strategi Pembelajaran Sepanjang Hayat.	162
E. Manfaat Pembelajaran Sepanjang Hayat dalam Karir	163
BAB 14 MEMAHAMI DAN MENGHORMATI HAK-HAK PROFESSIONAL	166
A. Pengenalan Hak dan Kewajiban dalam Dunia Kerja.	166
B. Memahami dan Menghargai Hak Profesional	168
C. Bagaimana Membela dan Menerapkan Hak Profesional	170
D. Manfaat Menghormati Hak Profesional untuk Kesuksesan Karir	173
BAB 15 BELAJAR UNTUK MENGEMBANGKAN DIRI DAN MENCAPAI POTENSI MAKSIMAL	175
A. Pengertian Pengembangan Diri dan Potensi Maksimal	175
B. Strategi dan Teknik Dalam Pengembangan Diri.....	177

C. Cara Efektif Mencapai Potensi Maksimal	180
D. Dampak Positif Pengembangan Diri Dan Pencapaian Potensi Pada Karir	184
BAB 16 MENJADI TELADAN PROFESIONAL YANG BAIK DAN DIHORMATI	185
A. Makna Menjadi Teladan dalam Lingkungan Profesional	185
B. Kualitas yang Membuat Seseorang Menjadi Teladan	187
C. Cara Menjadi Teladan yang Dihormati dalam Lingkungan Kerja	203
D. Manfaat Menjadi Teladan Profesional untuk Kesuksesan Karir	204
DAFTAR PUSTAKA	207
TENTANG PENULIS	222
TENTANG EDITOR	232

BAB 1

MENGENALI PENTINGNYA KARAKTER DALAM KEBERHASILAN

Hilda, S.E., M.Si.
UIN Raden Fatah

A. Membangun Karakter Diri dengan Mengikuti Character Building

Karakter adalah sifat yang dibawa oleh tiap individu, yang setiap orang memiliki karakter masing-masing. Pengertian karakter lebih mengarah pada moral dan budi pekerti seseorang, tentunya yang bersifat positif. Karakter merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya dan adat istiadat.

Character Building atau membangun karakter terdiri dari dua suku kata yaitu membangun (*to build*) dan karakter (*character*) artinya membangun yang mempunyai sifat memperbaiki, membina, mendirikan. Sedangkan karakter adalah tabiat, watak, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dari yang lain. Jadi *Character Building* merupakan suatu upaya untuk membangun dan membentuk akhlak dan budi pekerti seseorang menjadi baik.

Dalam membangun karakter individu diperlukan perilaku yang baik dalam rangka melaksanakan kegiatan berorganisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun

BAB 2

MEMAHAMI ETIKA DAN INTEGRITAS DALAM LINGKUNGAN KERJA

Nenny Syahrenny, S.E., M.Ak., Ak., CA, ACPA, CTA
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Sebelum memahami apa itu etika dan integritas, ada 2 kasus yang perlu dibaca terlebih dahulu. Kasus yang pertama terdapat perusahaan pemasok komputer yang mendapat pesanan dari konsumennya. Konsumen tersebut membutuhkan komputer dalam jumlah yang banyak dan harus dipenuhi dengan cepat karena akan digunakan untuk mengganti sistem pada perusahaannya. Pemasok merasa ragu-ragu untuk bisa memenuhi pesanan tersebut namun memilih diam saja dan berpura-pura menyanggupinya.

Sebuah kasus lainnya, terdapat pegawai yang bekerja di perusahaan dimana jika diberhentikan perusahaan akan diberikan pesangon namun apabila berhenti menurut kehendaknya maka tidak akan mendapat pesangon. Suatu ketika pegawai tersebut menerima pekerjaan di perusahaan lain dan dia melakukan tindakan seperti sering terlambat agar diberhentikan oleh perusahaannya yang lama. Hal tersebut dilakukan agar dapat pindah ke perusahaan baru, namun tetap mendapat pesangon dari perusahaannya yang lama.

Pada kedua kasus diatas timbul pertanyaan apakah tindakan itu dapat dikatakan etis? Kasus yang pertama, perusahaan pemasok berusaha mencari keuntungan dengan menyanggupi dapat memenuhi pesanan. Hal tersebut tidak dilarang jika dilihat dari segi bisnis karena bisnis untuk mencari keuntungan. Dari segi hukum,

BAB 3

MENGEMBANGKAN RASA TANGGUNG JAWAB DAN PROFESIONALISME

Dewi Mariam Widiniarsih S.E.,M.M
Universitas Muhammadiyah Pringsewu

A. Makna Tanggung jawab dan Profesionalisme

Tanggung jawab merupakan keadaan wajib menanggung segala sesuatu. sehingga bertanggung jawab merupakan kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya sebagai kesadaran dan kewajibannya akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja karena adanya kesadaran atas segala perbuatan dan akibatnya atas kepentingan pihak lain. tanggung jawab timbul karena manusia hidup bermasyarakat dan hidup dalam lingkungan alam yang mengharuskan untuk tidak berbuat semaunya agar terciptanya suatu keselarasan, keseimbangan, keserasian antara manusia dengan tuhan, manusia dengan manusia dan manusia dengan alam.

Tanggung jawab bersifat kodrati, sifat yang telah menjadi bagian atau telah mendasar dalam diri atau kehidupan manusia. Setiap individu memiliki sifat ini. Ia akan selalu ada dalam diri manusia karena pada dasarnya setiap insan tidak bisa melepaskan diri dari kehidupan sekitar yang menuntut kepedulian dan tanggung jawab. Inilah yang menyebabkan frekwensi tanggung jawab masing-masing individu berbeda. Tanggung jawab menurut para Ahli :

BAB 4

MEMPERKUAT KEJUJURAN DAN KOMITMEN

Deddy Sulaimawan, SH.MM
ITBA DCC

A. Arti Kejujuran dan Komitmen dalam Dunia Kerja

Kejujuran dan komitmen merupakan dua nilai inti yang sangat penting dalam dunia kerja. Mereka berperan penting dalam menentukan keberhasilan individu dan organisasi. Mari kita jelajahi arti kedua nilai ini dalam konteks dunia kerja:

1. Kejujuran:

- a. **Transparansi:** Kejujuran berarti menyajikan informasi dengan cara yang benar dan jujur. Tidak ada penyembunyian fakta atau pemalsuan data. Dalam dunia bisnis, transparansi ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dengan rekan kerja, pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.
- b. **Integritas:** Kejujuran juga mencakup integritas, yaitu tindakan melakukan hal yang benar bahkan ketika tidak ada yang melihat. Ini menciptakan reputasi yang baik bagi individu dan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan dan kesetiaan dari para stakeholder.
- c. **Mencegah Konflik:** Kejujuran dapat mencegah kesalahpahaman dan konflik yang timbul dari informasi yang disalahartikan atau disembunyikan.

BAB 5

BELAJAR UNTUK MENGATASI TEKANAN DAN KONFLIK DI TEMPAT KERJA

Devy Sofyanty, S.Psi, M.M.

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

A. Pengenalan Tekanan dan Konflik Kerja

Globalisasi menyebabkan persaingan bisnis semakin sengit, perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya, tak terkecuali peningkatan kinerja karyawannya. Kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan akan berpengaruh pula terhadap kinerja perusahaan yang bersangkutan, untuk itu wajar jika perusahaan memberikan kompensasi yang kompetitif untuk merekrut karyawan baru atau menstimulasi peningkatan kinerja karyawan. Munculnya revolusi industri 4.0 menjadikan sebuah tantangan tersendiri bagi karyawan, kekhawatiran peran manusia akan tergantikan oleh teknologi membuat karyawan harus belajar dan beradaptasi dengan selalu meng-*upgrade* keterampilan baru yang mumpuni agar bisa berjalan sinergis dengan teknologi. Selain keterampilan penguasaan teknologi yang bersifat teknis, karyawan juga perlu memiliki *soft skill* untuk mendukung pekerjaannya seperti kemampuan berpikir kreatif dan inovatif, kepemimpinan, adaptasi, *problem solving*, komunikasi, *team work*, manajemen waktu serta manajemen stres yang mumpuni.

Manajemen stres menjadi hal yang sangat penting mengingat saat ini ada begitu banyak sumber stres baik yang bersifat pribadi, pekerjaan maupun sosial. Manajemen stres

BAB 6

MENJADI KOMUNIKATOR YANG EFEKTIF DAN EFISIEN

Filiae Marry, S.IP, M.M
STIE GENTARAS

A. Pengertian Komunikasi Efektif dan Efisien

Apa itu Komunikasi? Pada umumnya Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian pesan, yang dapat berupa informasi, gagasan atau ide, dari satu atau sekelompok individu kepada satu atau sekelompok individu lainnya. Secara lebih mendalam, Komunikasi juga dapat diartikan, tidak saja sebagai proses, tapi juga sebagai alat, yang digunakan oleh manusia, dengan menggunakan pesan, yang dapat berupa informasi, gagasan atau ide itu, untuk membuat dirinya, kelompoknya dan atau lingkungannya menjadi terhubung dengan manusia lain, kelompok lain atau lingkungan manusia lainnya.

Secara umum, kita dapat melihat ada beberapa unsur di dalam Proses Komunikasi, atau Proses Pengiriman Pesan. Unsur-unsur tersebut dapat diurutkan sebagai berikut :

1. Komunikator

Unsur yang pertama adalah Komunikator. Komunikator (*Communicator*) atau yang sering juga disebut Pengirim (*Sender*) atau Sumber (*Source*) adalah pihak yang memulai proses komunikasi, pihak yang pertama kali mengirimkan pesan.

BAB 7

MENGEMBANGKAN SIKAP POSITIF DAN MENTAL YANG KUAT

Niam Rohmatullah, S.Pd.I., M.Pd.
Institut Ummul Quro Al-Islami

A. Mengapa Sikap Positif dan Mental Yang Kuat Penting

Di dalam dunia kerja yang menuntut profesionalisme, tidak jarang ditemui banyak problematika yang menjadi kendala dan hambatan. Tentunya sangat baik jika kita selalu berpikir positif dan memiliki sikap yang positif. Menjadi orang dengan pikiran dan perasaan negatif merupakan kendala utama yang perlu diselesaikan dengan cepat dan bukan pilihan yang baik untuk kita.

Sikap positif adalah keadaan pikiran di mana kita dapat membayangkan dan mengharapakan hal-hal yang baik. Sikap positif membuat kita lebih optimis. Sebaliknya, jika kita memiliki sikap negatif, kita akan menjadi pesimis ketika menghadapi sesuatu.

Sikap positif sangat membantu dalam menciptakan kehidupan yang lebih bahagia, lebih penuh harapan, dan aktif. Apa pun yang kita rasakan biasanya itulah yang menarik kita pada diri sendiri. Kita harus mencoba untuk mengekspresikan diri kita sebaik mungkin. Tempat yang bagus untuk memulai adalah selalu memiliki sikap yang sehat dan positif. Sikap positif memiliki banyak manfaat, terutama dalam kehidupan.

BAB 8

BELAJAR UNTUK BEKERJA DALAM TIM DAN MENJAGA HUBUNGAN KERJA YANG BAIK

Merissa Fermica Iskandar, S.E., M.M.
Universitas Tangerang Raya

A. Konsep dan Pengertian Tim

Definisi dari kata tim adalah sebuah kelompok kerja, yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara independen/ ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi (Burn, 2004) (1992; dalam Burn, 2004, menyebutkan bahwa semua tim adalah kelompok, tetapi tidak semua kelompok dapat dikategorikan sebuah tim. Menurut Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa tim merupakan suatu perkumpulan dari beberapa individu setiap anggotanya memiliki karakteristik gaya, bakat dan kerentanan saling melengkapi yang memaksimalkan kekuatan kelompok dan cenderung pada kesejahteraan semua anggota bukan hanya segelintir orang yang memiliki hak istimewa, melakukan kerjasama serta berinteraksi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dapat diartikan bahwa kerja tim melampaui kerja individu dan memberikan kesadaran akan peran seseorang.

Didalam tim dapat belajar menanggapi, berinteraksi, mendengarkan satu sama lain dengan jelas, bertukar pikiran dengan perspektif orang lain yang tergabung dalam tujuan

BAB 9

MEMAHAMI DAN MENGHORMATI PERBEDAAN BUDAYA DALAM LINGKUNGAN KERJA

Rut Penina Somisu B.Sc.MBA
Sekolah Tinggi Bio Sains Swadiri

A. Pengenalan Budaya Kerja dan Perbedaannya

Di dunia yang semakin mengglobal saat ini, budaya telah menjadi aspek penting dari suatu organisasi mana pun. Budaya pada suatu organisasi terbagi menjadi dua bagian, budaya individu dan budaya kerja organisasi tersebut. Budaya individu merujuk pada nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang dimiliki oleh setiap individu secara pribadi (Schein, 1991). Sementara itu, budaya kerja organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Ernawan, 2011). Budaya kerja organisasi dan budaya individu berkolaborasi untuk membentuk budaya kerja yang unik dan khas.

Budaya individu cenderung dipengaruhi oleh lingkungan tempat tinggalnya, keluarga, teman-teman, dan pengalaman hidupnya (Schein, 1991). Selain itu, faktor-faktor seperti agama, pendidikan, dan media juga turut memainkan peran penting dalam membentuk budaya seseorang. Sehingga setiap individu memiliki pandangan unik tentang dunia dan cara mereka berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja pada suatu organisasi dan bagaimana mereka beradaptasi dengan budaya kerja yang

BAB 10

MENGELOLA WAKTU DAN PRIORITAS DENGAN EFEKTIF

Angelina Rosmawati, S.Si.,M.Si.
Universitas Brawijaya

A. Latar Belakang

Sebagaimana kita ketahui saat ini (tahun 2023), kita berada pada era VUCA. VUCA merupakan akronim untuk *Volatile* (bergejolak), *Uncertain* (tidak pasti), *Complex* (kompleks), dan *Ambiguity* (tidak jelas). VUCA adalah sebuah kondisi ketika perubahan terjadi begitu cepat, tidak pasti, dipengaruhi oleh banyak faktor yang sulit dikontrol, kompleks, dan ambigu. Istilah VUCA pada awalnya diciptakan oleh militer Amerika untuk menggambarkan situasi geopolitik pada tahun 1987 yang mengacu pada teori kepemimpinan Warren Bennis dan Burt Nanus. Karena kesamaan makna, istilah VUCA kini diadopsi oleh dunia bisnis.

Bekerja pada era VUCA, membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi secara cepat dan efisien dengan perubahan yang cepat. Setiap orang dituntut untuk menjadi lincah, cepat dan cekatan. Oleh karenanya, keterampilan untuk mengelola waktu dengan baik sangat dibutuhkan di era yang serba tak pasti ini. Keterampilan dalam mengelola waktu merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan suatu bisnis. Dalam membuat suatu keputusan penting mengenai masa depan bisnis, aspek pengelolaan waktu merupakan hal yang sangat penting. Sebab pengambilan keputusan dengan

BAB 11 | ADAPTASI DAN FLEKSIBILITAS

Dr. June Kuncoro Hadiningrat, MSc, MSi
Kementerian Luar Negeri

A. Pentingnya Adaptasi dan Fleksibilitas dalam Dunia Kerja

Seorang profesional perlu memiliki karakter yang fokus, teguh dan konsisten dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Namun, dalam kenyataannya, karakter ini tidak mudah dibentuk. Dalam bekerja, para profesional akan mengalami distraksi, kehilangan fokus, terkadang inkonsisten, ambigu, bahkan dapat tersungkur karena bertubrukan dengan aturan atau sistem *rigid* yang membuat mereka tersandung, terjerembab bahkan berujung “frustasi” dan “merasa gagal”. Oleh karena itu salah satu karakter yang penting dimiliki seorang professional adalah *flexible* dan *adaptive*.

Pandemi Covid 19 yang baru saja kita alami di seluruh dunia menggugah *collective memory* kita tentang dunia termasuk dunia bisnis bahwa *-uprecedented event-* yang tidak pernah kita bayangkan dalam sejarah umat manusia-- dapat terjadi. Penutupan besar besaran perusahaan, kebangkrutan perusahaan atau ekonomi krisis adalah hal biasa dalam dunia bisnis. Namun “penutupan pergerakan manusia” dan “pelarangan pertemuan antar manusia”, ini merupakan sejarah langka. Beberapa saat dunia tergegap dan frustasi, karena masyarakat tidak bisa bergerak dari rumah dan bisnis tidak

BAB 12

BELAJAR UNTUK MENGATASI DAN MENGELOLA STRES DI TEMPAT KERJA

Octa Reni Setiawati, M.Psi.

Program Studi Psikologi Universitas Malahayati

A. Pengenalan Stress Kerja dan Penyebabnya

Stess merupakan salah satu pengalaman hidup yang dihadapi setiap manusia, termasuk saat manusia bekerja atau dalam lingkungan industri dan organisasi. Stres digunakan untuk merujuk kondisi lingkungan yang dapat menyebabkan masalah secara psikologis. Secara tradisional diketahui bahwa stress merupakan kondisi yang terkait dengan stimulus, respon atau interaksi terhadap keduanya.

Istilah stress pertama kali dikenalkan oleh Hans Selye melalui konsep *General Adaptation Syndrome-GAS* yaitu suatu gambaran respon biologis untuk bertahan dan mengatasi stress fisik [1]. Pada model ini diketahui adanya 3 fase yaitu, antara lain:

1. Pada fase pertama, yaitu reaksi alarm yaitu sistem syaraf otonom diaktifkan oleh stress. Jika stress terlalu kuat, terjadi luka pada saluran pencernaan kelenjar adrenalin membesar dan thimus menjadi lemah,
2. Pada fase kedua, resistensi (Resistence), organisme beradaptasi dengan stress melalui berbagai mekanisme coping yang dimiliki,
3. Pada fase terakhir, jika stressor menetap dan organisme tidak mampu merespon dengan baik maka akan terjadi kelelahan

BAB 13

MENGEMBANGKAN KEMAMPUAN PEMBELAJARAN SEPANJANG HAYAT

Dewi Mutmainnah, S.H.I., M.S.I.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

A. Makna Pembelajaran Sepanjang Hayat

Pembelajaran sepanjang hayat merupakan konsep yang menitikberatkan kepada pentingnya pembelajaran dan pengembangan pribadi yang berkelanjutan sepanjang seluruh kehidupan seseorang (Mudyahardjo 2003). Seperti yang dikatakan oleh John Dewey, seorang filsuf, psikolog dan pendidik Amerika Serikat yang hidup pada abad ke-19 dan awal abad ke-20, yaitu *“The educational process has no end beyond itself and is its own end”* (Yoesoef 1992) yang mana pendidikan (=pembelajaran) seharusnya bukan hanya mengarah pada akumulasi pengetahuan dan keterampilan semata, tetapi juga pada pengembangan individu secara menyeluruh. Proses pembelajaran adalah suatu proses yang berkelanjutan dan berlanjut sepanjang hidup, di mana individu terlibat dalam pengalaman nyata, refleksi, dan aksi untuk mengembangkan pemahaman, pemikiran kritis, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan dalam masyarakat (Tukiran, Long, and Hassan 2019). Ini berarti bahwa seorang individu terus belajar, mencari pengetahuan baru, dan mengembangkan keterampilan sepanjang hayat mereka, tidak hanya selama masa pendidikan formal di sekolah atau perguruan tinggi. Konsep belajar sepanjang hayat berasal dari gagasan bahwa pembelajaran tidak

BAB 14

MEMAHAMI DAN MENGHORMATI HAK- HAK PROFESSIONAL

Dewi Rosaria, SE., Msi., Ak., CA., CPA
Yayasan Pendidikan Auditor Indonesia

A. Pengenalan Hak dan Kewajiban dalam Dunia Kerja

Hak dan kewajiban dalam dunia kerja adalah unsur penting yang menentukan hubungan antara karyawan dan pemberi kerja. Mengerti dan memahami hak dan kewajiban ini adalah penting untuk memastikan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif.

Hak Karyawan:

1. **Penerimaan Upah:**
Karyawan berhak menerima upah sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku, dan harus diberikan tepat waktu.
2. **Jam Kerja:**
Karyawan berhak mendapatkan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
3. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja:**
Karyawan berhak mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.
4. **Cuti:**
Karyawan berhak atas cuti tahunan dan jenis cuti lainnya sesuai dengan ketentuan.

BAB 15

BELAJAR UNTUK MENGEMBANGKAN DIRI DAN MENCAPAI POTENSI MAKSIMAL

Dr. H. Sukemi, S.Sos, MM, CHRM, CMT.
STIE Wibawa Karta Raharja Purwakarta

A. Pengertian Pengembangan Diri dan Potensi Maksimal

Adi Suprayitno (2019), pengembangan diri adalah pengembangan segala potensi yang ada pada diri sendiri, dalam usaha meningkatkan potensi berpikir dan berprakarsa. Perkembangan diri juga bisa didefinisikan sebagai pengembangan bakat yang dimiliki, mewujudkan impian-impian, meningkatkan rasa percaya diri, menjadi kuat dalam menghadapi pencobaan dan menjalani hubungan yang baik dengan sesamanya. Menurut Abraham Maslow, Pengembangan diri adalah suatu usaha individu dalam memenuhi kebutuhan terhadap aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan puncak di antara kebutuhan-kebutuhan manusia lainnya. Menurut Mc Clelland, Pengembangan diri dapat dikategorikan pada usaha pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi. Prestasi yang dimaksud bukan dalam ruang lingkup akademis saja, tetapi dalam lingkungan masyarakat dan politik. Pengembangan diri akan membuat kita menjadi pribadi yang mau mengoreksi diri sendiri dan menjadi pribadi yang lebih baik. Sehingga hubungan dengan orang lain di sekitar menjadi lebih baik dan erat. Berikut

BAB 16

MENJADI TELADAN PROFESIONAL YANG BAIK DAN DIHORMATI

Alfian, SE., Akt., M.Si., CA, CPS
FEB Universitas Lambung Mangkurat

A. Makna Menjadi Teladan dalam Lingkungan Profesional

Menjadi teladan dalam lingkungan profesional merupakan suatu konsep yang memiliki makna yang mendalam. Seorang teladan profesional adalah seseorang yang memberikan contoh yang baik melalui perilaku, sikap, dan kualitas kerja yang mereka tunjukkan. Mereka menjadi panutan bagi orang lain dan menginspirasi mereka untuk mengikuti jejak yang sama.

Setiap individu, tidak hanya manajer atau pemimpin tim, memiliki potensi untuk menjadi teladan dalam lingkungan profesional. Buelens dan Bouckennooghe (2010) menekankan bahwa menjadi teladan bukanlah hak istimewa yang hanya dimiliki oleh sejumlah orang tertentu, tetapi merupakan pilihan yang dapat diambil oleh setiap individu yang berkomitmen untuk menunjukkan kualitas-kualitas yang dihargai dan diakui.

Menjadi teladan adalah komitmen yang konsisten dan relevan dalam setiap aspek pekerjaan dan interaksi. Hal ini berlaku sepanjang waktu, baik saat melakukan tugas sehari-hari, berinteraksi dengan rekan kerja, menghadapi tantangan, atau memimpin tim. Kuhnert dan Lewis (1987) menekankan bahwa menjadi teladan berarti memiliki dampak yang berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah al-Ghamidi, Cara Mengajar (Anak/Murid) ala Luqman al-Hakim, Sabil, Jogjakarta, 2011.
- Abimanyu, M. (2016). Jadilah Pemimpin Idaman. Diva Press.
- Agustina, Helly. (2011) Dukungan perilaku positif oleh guru untuk mengurangi perilaku mengabaikan tugas pada SMA Negeri 3 Banjarmasin
- Ahmad Dzaki. "Jelaskan Tujuan Pembentukan Tim Pengembangan SDM." Tersedia di: <https://ahmaddzaki.id/tanya/jelaskan-tujuan-pembentukan-tim-pengembangan-sdm/>
- Al-Quran dan Terjemahannya, Kemenag R.I.
- Amiati, M. (2023). Integritas Sebagai Kunci Keberhasilan Kinerja – Kejaksaan Tinggi Jawa Timur. <https://kejatim.go.id/integritas-sebagai-kunci-keberhasilan-kinerja/>
- Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009). The Pursuit of Status in Social Groups. *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), 295-298.
- An-Nasa'i, Imam. n.d. Sunan An-Nasa'i. Mesir: Darul Wahaby Asy-Sya'bi.
- Ardy Wiyani Novan. Psikologi Perkembangan Anak Usia Dini. Yogyakarta, Gava Media. 2014.
- Aribowo, Handy, and Alexander Wirapraja. 2018. "Strategi Inovasi Dalam Rangka Menjaga Keberlanjutan Bisnis Dalam Menghadapi Era Volatility, Uncertainty, Compelxity, Dan Ambiguity (Vuca)." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)* 9(1):51-58.
- Attamimi, Rachma & Gerrit M. Pentury. (2010). Pentingnya Sikap Positif untuk Menjamin Proses Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *Jurnal Soso-Q* Vol. 2. 121-135

- Avianti, I., & Syahrir, S. (2020). *Digital Governance Inovasi dengan Etika dan Integritas*. PT. Kaptain Komunikasi Indonesia.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005, June). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (n.d.). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Bachroni, M. (2011). *Jurnal Psikologi*. Tersedia di: journal.ugm.ac.id
- Bertens. (2000). *Pengantar Etika Bisnis*. Penerbit Kanisius.
- Beshears, J., Lee, H. N., Milkman, K. L., Mislavsky, R., & Wisdom, J. (2021). Creating Exercise Habits Using Incentives: The Trade-off between Flexibility and Routinization. *Management Science*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2020.3706>
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Binawati, Ni Wayan (2017). Strategi Membangun Perilaku Positif dalam Dunia Pendidikan. *Guna Widya: Jurnal Pendidikan Hindu*, 44-48
- Brown, M. E. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Buelens, M., & Bouckennooghe, D. (2010). Positioning work ethic in work-related outcomes: A study of the mediating effect of work-life balance and job satisfaction. *Applied Psychology*, 59(1), 1-29. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Burn, Shawn. M. (2004). *Groups Theory and Practice*, Canada : Thomson & Wadsworth

- C. M. A. Panigrahi, "Managing stress at workplace. Journal of Management Research and Analysis," vol. 2, no. 4, pp. 154-160, 2016.
- Cahyono, Ari. 2012 "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pwiyata Daha Kediri". Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi Vol.1 No.1
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0002764203260207>
- Charan, Ram and Geri Willigan (2021), *Rethinking Competitive Advantage: New Rules for the Digital Age*, London: Random House
- Christensen, C. M., & Raynor, M. E. (2003). *The Innovator's Solution: Creating and Sustaining Successful Growth*. Harvard Business Review Press.
- Clear, James (2022), *Atomic Habits: Tiny Changes, Remarkable Result*, London: Penguin Random House
- Clutterbuck, David. 2010. "Team Coaching." *The Complete Handbook of Coaching* 271-83
- Corner resources Editor Team, "The importance of flexibility in the workplace" di www.4cornerresources.com diunduh 4 Juli 2023
- Covey, S.R (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. USA : Free Press
- Covey, Stephen M.R. (2022), *Trust & Inspire: How Truly Great Leaders Unleash Greatness in Others*, London: Simon & Schuster
- Daromes, F. E. (2023). *Kinerja Manajerial Pada Perusahaan*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.

- Dave Martin, 12 sifat orang besar, Gramedia.
- De George. 2003. *The Ethics Information Technology and Business*. USA: Blackwell Publishing
- DeMeuse dan Futrell (1990), *Setting up your own business : HAMlyn help your self guide / Pitman, Alan, The Hamlyn Publishing*
- Dixon, J., Hong, B., Hong, B., & Wu, L. (2021). *The Robot Revolution: Managerial and Employment Consequences for Firms*. Management Science. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2020.3812>
- Drs. Raja Muda, M.Si.(2022). *Membangun tim efektif*. Malang : Media Nusa Creative (MNC Publishing)
- Dutton, J. E., Workman, K. M., & E., H. A. (2014). *Compassion at work*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, pp. 277-304.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Ekasari, K., Eltivia, N., & Soedarso, E. H. (2019). Analisis Konten terhadap Pengungkapan Etika dan Integritas pada Sustainability Reporting. *Journal of Research and Application: Accounting and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.18382/jraam.v4i1.008>
- Elfiky, Ibrahim. (2009). *Terapi Berpikir Positif: Biarkan Mukjizat dalam Diri Anda Melesat Agar Hidup lebih Sukses dan Bahagia*. Jakarta: Zaman
- Ernawan, E. R., & SE, M. (2011). *Organizational culture budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*.
- Ernawan, R, E. (2001). *Business Ethics*. Alfa Beta.
- F. L. I. Raisata Makbulah, "PENGARUH STRES SITUASI KERJA TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA GURU HONORER MADRASAH IBTIDAIYAH DI KOTA

- TANGERANG," *Perspekt. Ilmu Pendidik.*, vol. 31, no. 1, pp. 61-67, Jul. 2017, doi: 10.21009/PIP.311.8.
- Fauzia, Lc., M.E.I, D. I. Y. (2021). *Etika Bisnis Islam Era 5.0* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada.
- Fitri, Ruqoyyah. 2017. "Metakognitif Pada Proses Belajar Anak Dalam Kajian Neurosains." *JP (Jurnal Pendidikan): Teori Dan Praktik* 2(1):56-64.
- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175-184. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.1.175>
- Frazier, M. L., & Fainshmidt, S. (2012). Voice Climate, Work Outcome, and Career Success in the Federal Sector: An Integrated Model of Latent Structure and Item Response Theory. *Personnel Psychology*, 65(3), 589-622.
- Gea, Antonius A. (2014). *Time Management : Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien*. Humaniora Binus, vol. 5, no. 2, 2014, pp. 777-785.
- Ginting, S. B. (2017). Pentingnya Profesionalitas dan Integritas Dalam Penegakan Hukum dari Perspektif Etika. *Prosiding Pentingnya Integritas Dan Profesionalitas Dalam Penegakan Hukum*, 46-51.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Grant, A. M. (2013). The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 94-108.
- H. Amriana, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru," *Meraja J.*, vol. 2, no. 1, pp. 13-34, 2019.

- Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A Theory of Team Coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269-287.
- Hadari, Nawawi, 2005. *Manajemen Strategik*, Yogyakarta : Gadjah Mada Pers.
- Hadiono, Kristophorus, and Rina Candra Noor Santi. 2020. "Menyongsong Transformasi Digital."
- Hamdani Hamid, Beni Ahmad Saebani,. *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*.. Bandung: Pustaka Setia, 2013
- Handoyo, Eko M.Z. 2012. "Membangun
- Hargie, O. (2011). *Skilled Interpersonal Communication: Research, Theory, and Practice* (5th ed.). Routledge.
- Haryadi, D. (2022). The role of organizational culture on improving employee performance through work discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686-698.
- Hattie, John, John Biggs, and Nola Purdie. 1996. "Effects of Learning Skills Interventions on Student Learning: A Meta-Analysis." *Review of Educational Research* 66(2):99-136.
- Heslin, P. A., Vandewalle, D., & Latham, G. P. (2006). Keen to Help? Managers' Implicit Person Theories and Their Subsequent Employee Coaching. *Personnel Psychology*, 59(4), 871-902.
- Hidayat, Bahril. *Membangun Tim. Membangun kerjasama Tim*,(2009): 7halaman
- Hidayati, Khairina F. 2022. "Lifelong Learning: Apa Itu, Manfaat, Media, Dan Tips Menjalankannya." Retrieved July 10, 2023 (<https://glints.com/id/lowongan/lifelong-learning-adalah/>).
- <https://babel.kemenag.go.id/id/opini/574/Nilai-nilai-Karakter-Dalam-Al-Quran>
- https://id.wikipedia.org/wiki/Potensi_diri (diakses tanggal 13 Juni 2023)

- <https://nuansa.nusaputra.ac.id/2022/02/16/membangun-karakter-diri-dengan-mengikuti-character-building/>
- <https://rapafm.pakpabharatkab.go.id/rapafm/read/329/12-cara-mengembangkan-potensi-diri-untuk-berprestasi> (diakses tanggal 15 Juni 2023)
- <https://rumahkarir-jicsi.com/pengembangan-diri/> (diakses tanggal 16 Juni 2023)
- <https://www.bhinneka.com/blog/pengembangan-diri-kunci-kesuksesan/> (diakses tanggal 14 Juni 2023)
- <https://www.dr-one.sch.id/artikel/baca/58/pentingnya-sikap-positif>
- <https://www.gramedia.com/best-seller/sifat-manusia/>
- <https://www.kompas.com/skola/read/2022/06/30/193000269/pengertian-pengembangan-diri-dan-manfaatnya?page=all> (diakses tanggal 12 Juni 2023).
- Indeed Editor Team, "6 Benefits of Flexibility in Business" di www.indeed.com diunduh 4 Juli 2023
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2021). Kode Etik Profesi Akuntan Publik. Institut Akuntan Publik Indonesia.
- Isaacson, W. (2011). Steve Jobs. Simon & Schuster.
- J. N. J. M. H. S. M. Butcher, Abnormal Psychology.
- Jahja, A. S. (2007). Integritas Akademik Dalam Membangun Sdm Profesional Di Perguruan Tinggi: Kasus Academic Dishonesty Stie Perbanas. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(1), 46–61.
- Jamal Makmur Asmani, Buku Panduan Internalisasi Karakter Sekolah, Cetakan VI, 2020.
- Juliana, Pramezwar, A., Djakasaputra, A., & Tarigan, S. A. (2021). *Hospitality Organizational Behavior*. PT Nasya Expanding Management.

- Julius, P. Nagel, F. (2013). Pentingnya peran pemimpin membangkitkan kreativitas masyarakat guna pengembangan ekonomi daerah. *Proceeding Seminar Nasional*, 3(1). <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/viewFile/208/213>
- Kaplan, Zoe, "What are Adaptability Skills? Definition and Examples", the Forge.com, diunduh 3 Juni 2023
- Kartika, L., Tandililing, E., & S, B. (2016). Penerapan Engaged learning strategy dalam menumbuhkembangkan tanggung jawab belajar dan kemampuan koneksi matematis siswa sekolah menengah atas. *Jurnal Pendidikan Matematika Indonesia*, 1(2), 57-64. doi:10.26737/jpmi.v1i2.84
- Karya Talents. "5 Hambatan Bekerja dalam Tim dan Cara Mengatasinya." Tersedia di: <https://www.karyatalents.com/Article-Detail/49/5%20Hambatan%20Bekerja%20dalam%20Tim%20dan%20Cara%20Mengatasinya>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. John Wiley & Sons.
- Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987, October). Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis. *The Academy of Management Review*, 12(4), 648-657. doi:<https://doi.org/10.2307/258070>
- Kurnia, Chayavi Faizza, Nabilah Nata Yuwana, and Anggita Priska Cahyani. 2018. "Pengembangan Jiwa Kewirausahaan Di Kalangan Mahasiswa Dengan Memanfaatkan Teknologi Digital." *Sinergitas Quadruple Helix: E-Business Dan Fintech Sebagai Daya Dorong Pertumbuhan Ekonomi Lokal* 188-92.
- Kurniawan, P., & Budhi, M. K. S. (2017). *Smart Leadership - Being A Leader*. Andi.
- Kusnadi. 2002. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja (Kontemporer & Islam)*. Malang: Taroda.

- La Marco, Nicole, "the Advantages of Flexibility in an Organization", smallbusiness.chron.com
- Lianovanda, D. (2022). 7 Tips Manajemen Waktu yang Efektif dan Manfaatnya! Dilansir dari <https://blog.skillacademy.com/manajemen-waktu-adalah>
- Luthans, F. (2016). *Perlaku Organisasi* (Edisi ke-10). Andi.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. *Positive organizational scholarship*, 241-258.
- M. Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, "Organisational Behaviour," no. Pearson Higher Education AU, 2013.
- Maxwell, J. C. (2023, June 20). Leadership Quotes. Retrieved from <https://www.johnmaxwell.com/blog/leadership-quotes/>
- Mentalhelp.net, diunduh 3 Juni 2023
- Meyer, J., Becker, T., & Van Dick, R. (2006). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 16(2), 299-326.
- Michael Baye, *Managerial Economics and Business Strategy*, McGraw - Hill, Singapura : 2010.
- Muchlas Samani, Hariyanto, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, Cetakan ke 2, 2012, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mudyahardjo, Redja. 2003. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujahidin, A. (2005). Etika Bisnis Dalam Islam (Analisis Terhadap Aspek Moralitas Pelaku Bisnis). *Jurnal Hukum Islam*, 4(2), 4.
- Mukhadis, Amat. 2013. "Sosok Manusia Indonesia Unggul Dan Berkarakter Dalam Bidang Teknologi Sebagai Tuntutan Hidup Di Era Globalisasi." *Jurnal Pendidikan Karakter* 4(2).
- N. Davison, G. C., Neale, J. M., Kring, A. M., & Fajar, *Psikologi Abnormal*. 2006.

- Nadella, S. (2017). *Hit Refresh: The Quest to Rediscover Microsoft's Soul and Imagine a Better Future for Everyone*. Harper Business.
- Nashihuddin, Wahid. 2011. "Menumbuhkan Kompetensi dan Profesionalisme Pustakawan : Sebuah Catatan". Dalam [www. digilib. undip.ac.id](http://www.digilib.undip.ac.id)
- Nata, R. (2015). *Buku Pintar Dapat Kerja Gaji Tinggi Pindah Kerja Gaji Semakin Tinggi*. Angel International.
- Niven, David.(2004). *100 Rahasia Menjadi Orang Sukses*. Alih Bahasa oleh Imam Khoeri. Yogyakarta: Jening Kreatif
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Noviyanto. (2 Agustus 2016). "5 Kesalahan dalam Memilih Tim Kerja." Koinworks. Tersedia di: <https://koinworks.com/blog/5-kesalahan-dalam-memilih-tim-kerja/>
- Oktaviannur, M. (2020). Budaya organisasi, fleksibilitas kerja, dan feedback terhadap prestasi kerja transportasi gojek di palembang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 368-374.
- O'Neil, H. F., & Drillings, M. (1994). *The Roots of Courage: How to Build Courage in Kids, Families, and Communities*. National Association for Gifted Children.
- P. Anoraga, "Manajemen Bisnis," no. PT. Rineka Cipta, 2009.
- P. Dewe and C. L. Cooper, *Coping with work stress*. 2020. doi: 10.4324/9780429331015-4.
- Parks, Lilli (2021), "the Benefits of Adaptability in the Workplace", fairplaycommunication.com, diunduh 9 Juni 2023
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Paine, J. B. (2000). Transformational leadership constructs and measures: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 561-578.

- Pritchard, Mary E., and Gregory S. Wilson. 2003. "Using Emotional and Social Factors to Predict Student Success." *Journal of College Student Development* 44(1):18-28.
- Profesionalisme Pustakawan Indonesia dengan Pendekatan Continuing Professional Development". Dalam www.academia.edu,
- Purnami, Rahayu S. (2014) Sikap Positif: Kunci Sukses dalam Berkarir Simbiosis Rekatama Media
- Pury, C. L., & Kowalski, R. M. (2007). The Role of Courage on Behavioral and Perceived Loyalty. *Journal of Business Ethics*, 76(4), 435-455.
- Putra, Kresna Chandra, Tedo Aris Pratama, Rionaldo Aureri Linggautama, and Sekar Wulan Prasetyaningtyas. 2020. "The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period." *Journal of Business and Management Review* 1(5):341-53.
- Rati, Ni Wayan, Nyoman Kusmaryatni, and Nyoman Rediani. 2017. "Model Pembelajaran Berbasis Proyek, Kreativitas Dan Hasil Belajar Mahasiswa." *JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia)* 6(1):60-71.
- Reeves, Martin and Mike Deimer (2011), "Adaptability: the New Competitive Advantages", *Harvard Business Review* (July-August) , hbr.org
- Rezal, M., Kamal, Umar, M., Yasin, M., Djalamang, Z. J. P., Apriyani, R., Manili, H., Aziz, A., Gulom, M., Sakaria, M., Sofyanty, D., & Supriyanto. (2022). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Roediger III, Henry L., and Mary A. Pyc. 2012. "Inexpensive Techniques to Improve Education: Applying Cognitive Psychology to Enhance Educational Practice." *Journal of Applied Research in Memory and Cognition* 1(4):242-48.

- Rogers, Carl R. 1969. *Freedom to Learn: A View of What Education Might Become*. C.E. Merrill.
- S. Lazarus, R. S., & Folkman, "Stress, appraisal, and coping," 1984. <https://www.scribd.com/document/536350609/Salinan-terjemahan-Stress-Appraisal-and-Coping-by-Richard-S-Lazarus-PhD-Susan-Folkman-PhD-z-lib-org>
- S. Mardewi and I. Tricahyadinata, "Volume . 19 Issue 1 (2023) Pages 23-34 INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) The effect of work stress and work conflict and social support on nurse performance," vol. 1, no. 1, pp. 23-34, 2023.
- Saleh, C. (2020). *Konsep, Pengertian, dan Tujuan Kolaborasi*. Pustaka Universitas Terbuka, 1.
- Sariani, Novita, Rissa Megavitry, Taufik Abdillah Syukur, Desi Sianipar, Andi Hamsiah, and Moh Safii. 2023. *Pendidikan Sepanjang Hayat*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sariani, Novita, Rissa Megavitry, Taufik Abdillah Syukur, Desi Sianipar, Andi Hamsiah, and Moh Safii. 2023. *Pendidikan Sepanjang Hayat*. Global Eksekutif Teknologi.
- Sarjana, S., & Khayati, N. (2017). Pengaruh Etika, Perilaku, Dan Kepribadian Terhadap Integritas Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(3), 379-393. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v1i3.450>
- Schein, E. H. (1991). *What is culture*. Newbury Park, CA: Sage, 313.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sedarmayanti, H., & Nurliawati, N. (2012). Strategi Penguatan Etika Dan Integritas Birokrasi Dalam Rangka Pencegahan Korupsi Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(3), 337-361.

- Setyabudi, M. A., Musadieq, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 100–106
- Slocum, John W., Jr. dan Hellriegel, Don, 2009. *Principles of Organizational Behavior*, 12th Edition. Cina: South- Western Cengage Learning
- Solong, A. (2019). *Budaya & Birokrasi*. Deepublish.
- Stephen P. Robbins, *Essentials of Organization Behavior*, 9th Edition (Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2008)
- Sumarto, R. H. (2017). ETIKA PUBLIK BAGI KEPEMIMPINAN PEMERINTAH DAERAH. *PUBLISIA (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 2(2), 112–120.

Sumber Buku :

- Sundari, S., & Mawardi, A. A. K. (2019). Kepemimpinan Kewirausahaan Budaya Kewirausahaan Pengaruhnya Terhadap Nilai Pelanggan Serta Dampaknya Pada Keunggulan Kompetitif Wisata Kuliner. *Altasia Jurnal Pariwisata Indonesia*, 2(2).
- Suryanthy, dkk. 2013. “Pelaksanaan Pelayanan Prima Pada Badan Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Kutai Kartanegara”. Dalam *Journal Administrative Reform*, Volume 1, Nomor 2
- Sy, T., Côté, S., & Saavedra, R. (2005). The contagious leader: Impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group processes. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 296-305.
- Syahdanur Syahdanur. (2015). Selling skill Rasulullah shallallahu slaihi wa sallam dalam menjual. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(2), 43–46. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

- Tracy, Brian (2007). *Time Power: A Proven System for Getting More Done in Less Time Than You Ever Thought Possible*. New York : Amacom
- Tracy, Brian, (2006), *Pemimpin Sukses*, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta
- Trenholm, R. (2007). *The Biography of Warren Buffett: "In the Light of Integrity"*. John Wiley & Sons.
- Tukiran, Siti Arinah, Ahmad Sunawari Long, and Badrul Redzuan Abu Hassan. 2019. "Falsafah Pragmatisme John Dewey Dan Pembelajaran Sepanjang Hayat Dalam 'Muallaf'." *International Journal of Islamic Thought* 15:129-39.
- Tushman, M. L., & O'Reilly III, C. A. (2002). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Harvard Business Press.
- Vance, A. (2015). *Elon Musk: Tesla, SpaceX, and the Quest for a Fantastic Future*. Ecco.
- Velasquez, M. G. (2005). *Etika Bisnis: Konsep dan Kasus* (5th ed.). Penerbit Andi.
- W. S, *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. John Wiley & Sons.
- Wikansari, R., Mulyono, S., Kustina, K. T., Supraptiningsih, J. D., Liana, W., Sofyanty, D., Abdul, K. M., Khasanah, Rinaldi, K., & Liestyowati. (2022). *Manajemen Konflik*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Wiranta, D. N. S. (2015). *Transformasi Birokrasi : Cara untuk Penguatan Etika dan Integritas dalam Pencegahan Korupsi*. *Jurnal Lingkar Widya Iswara*, 2(4), 44-71. http://juliwi.com/published/E0204/Juliwi0204_44-71.pdf

- Yanny, Y. (2021). Pengaruh Independensi, Integritas, dan Etika Profesi Terhadap Kualitas Audit Di KAP Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan Saat Penerapan Kebijakan Work From Home
<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/3115/%0Ahttp://eprints.kwikkiangie.ac.id/3115/10/resume.pdf>
- Yoesoef, Soelaiman. 1992. Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yudi. 2012. "Status Hadits 'Tuntutlah Ilmu Dari Buaian Sampai Liang Lahat' Dan 'Menuntut Ilmu Itu Wajib Bagi Setiap Muslim Dan Muslimah.'" Retrieved (<https://www.islampos.com/status-hadits-tuntutlah-ilmu-dari-buaian-sampai-liang-lahat-dan-menuntut-ilmu-itu-wajib-bagi-setiap-muslim-dan-muslimah-186767/>).
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson.
- YULIA, R. R. J. (2021). Analisis Pengaruh Penerapan Ethic (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus) Pegawai Bank Syariah Mandiri Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Pada Nasabah Bank Syariah Mandiri KCP Kedaton Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

TENTANG PENULIS

Hilda



Lahir di Palembang, 14 Pebruari 1974 sebagai anak ke 13 dari seorang ayah H. Abdul Muis dan Ibu Hajjah Maisjaroh. Bekerja sebagai CPNS Kementerian Agama sejak 01 Desember 2003. Setiap hari bekerja sebagai Dosen Tetap PNS dengan Pangkat/Golongan : Lektor /III/d di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, Kampus B, Jakabaring. Prodi Ekonomi Syariah. Konsentrasi Mata Kuliah Akuntansi, Manajemen, Ilmu Ekonomi Pembangunan dan sebagai Ibu Rumah Tangga yang mempunyai 1 orang suami dan 2 orang anak laki -laki. Pendidikan Terakhir Strata 2 Universitas Sriwijaya Palembang. Saat ini menempuh Pendidikan Strata 3 di UIN Raden Fatah Palembang.
email : hildahilda_uin@radenfatah.ac.id

Nenny Syahrenny



Nenny Syahrenny, S.E., M.Ak., Ak., CA, ACPA, CTA beliau ini S1, S2 dan Pendidikan Profesi Akuntan dari Universitas Airlangga Surabaya. Lulus S1 tahun 2004 dan melanjutkan S2 lulus di tahun 2008. Beliau sejak kuliah Pendidikan Profesi Akuntan pada tahun 2009 aktif menjadi auditor. Pertama kali mengajar di UPN "Veteran" Jawa Timur dengan status dosen LB tahun 2012. Hingga saat ini, mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya mulai tahun 2015 dengan status dosen tetap (nonadmin). Sejak mengajar tidak aktif menjadi auditor. Beliau kini aktif kembali menjadi auditor sejak tahun 2019. Email : syahrenny1508@gmail.com

Dewi mariam widiniarsih



Dewi mariam widiniarsih S.E.,M.M. Lahir Di Bandar Lampung,19 Agustus 1988. Lulus Strata satu Di Universitas Bandar Lampung pada tahun 2011, dan menyelesaikan Strata 2 pada tahun 2015,pada fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi manajemen Universitas Sang bumi ruwai jukhai, penulis bekerja sebagai Dosen di Universitas Muhammadiyah Pringsewu Lampung.

Dan beraktivitas sebagai pelaku UMKM dan micro mentor umkm. Penulis aktif mengikuti kegiatan seminar nasional, workshop baik skala nasional maupun internasional, penulis aktif mengajar beberapa mata kuliah yaitu pengantar ekonomi makro, teori ekonomi makro, hukum bisnis, dan Ekonomi manajerial, pemakalah dalam seminar nasional yang diadakan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka dengan tema "Inovasi Gen Z menyongsong Era 5.0". Beberapa tulisan penulis yang telah di muat, dan buku manajemen keuangan, pemasaran, pengantar ekonomi mikro, Ekonomi manajerial dan CRM. email : dewi mariam widiniarsih@umpri.ac.id.

Deddy Sulaimawan



Deddy Sulaimawan, SH.MM, lebih dikenal sbg travelbydeddy_ (Dosen Bertualang). Melalui Instagram @travelbydeddy_ dan Youtube : Dosen Bertualang, explore ke lebih 30 negara, dan lebih dari setengah Indonesia (22 provinsi). Dosen Bersertifikasi yang mengajar di 5 kampus ini, baru saja mendapatkan penghargaan sebagai

Winner BEST INFLUENCER 2023 dalam event Lampung Tourism Award. Selain sebagai Dosen Bersertifikasi, Deddy Sulaimawan

juga merupakan Trainer ASEAN dan Asesor Pariwisata. Penerima 50 lebih penghargaan Lokal & Nasional yang juga merupakan Duta Donor Darah Lampung 2023 ini, mempunyai banyak talenta diluar bidang akademisnya, seperti menjadi Host Indosiar Lampung Pedia, Host Jalan Jalan Jelajah LAZADA, Tour Leader, Travel Consultan, Influencer, Youtuber, MC, Duber, Liason Officer, Fasilitator Outbond, Actor Film, Singer & Public Speaker. Deddy Sulaimawan SH.MM sekarang aktif menjadi Brand Ambassador beberapa brand lokal & nasional dan mulai aktif menulis buku. Email : deddykochun@yahoo.com

Devy Sofyanty



Devy Sofyanty, S.Psi, M.M. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Sistem Informasi Akuntansi, Fakultas Teknik dan Informatika Universitas Bina Sarana Informatika. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana pada Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I dan melanjutkan S2 pada Jurusan Manajemen di Universitas BSI Bandung. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan, diantaranya Pengantar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Konsep dan Teori Etika Bisnis, Implementasi Pengelolaan Keuangan Daerah (Tata Kelola Menuju Pemerintahan yang Baik), Konsep dan Sistem Akuntansi Biaya, Ekonomi Lingkungan, Perilaku dalam Organisasi, Pengetahuan Dasar Pasar Modal dan Investasi. Penulis aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Email: Devy.dyy@bsi.ac.id

Filiae Marry



Filiae Marry, S.IP, M.M, menyelesaikan pendidikan S1nya pada Jurusan Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Universitas Lampung (Unila) dan pendidikan S2 Magister Manajemennya, dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Widyadjayakarta. Saat ini, selain aktif sebagai Dosen Tetap untuk Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Gentiaras di Bandar Lampung, penulis juga merupakan Ketua Dewan Pengurus Yayasan Pangudi Luhur Bandar Lampung, dan juga aktif sebagai pengurus di beberapa Organisasi, baik Organisasi Politik maupun Organisasi Sosial Kemasyarakatan. Penulis memiliki ketertarikan yang besar untuk mempelajari tentang Perkembangan Karakter, khususnya Karakter Remaja dan Dewasa Muda untuk mendukung tugas sebagai Pengajar baik di Sekolah maupun di Kampus. Motto Hidup Penulis : “Apabila perahu yang kau tunggu tidak berlabuh di pantai tempat kau berdiri menanti...BERENANGLAH MENGHAMPIRINYA!”

Niam Rohmatullah



Niam Rohmatullah, S.Pd.I., M.Pd. adalah dosen pada program studi Bimbingan dan Konseling Islam FTIK Institut Ummul Quro Al-Islami yang berlokasi di Bogor. Menyelesaikan jenjang S1 pada jurusan Pendidikan Agama Islam STAI Laa Roiba Bogor, dan S2 Pendidikan Agama Islam di Universitas Ibn Khaldun Bogor. Email: niamrahmatullah@gmail.com

Merissa Fermica Iskandar



Merissa Fermica Iskandar, S.E., M.M. Beliau ini lulusan S1 Ekonomi dari Universitas Trisakti Jakarta, S2 Manajemen dari STIE IPWIJA. Tahun 2016, beliau aktif menjadi division head; pendidikan dan pelatihan (*Training and Education*) dan *trainer*. Saat ini beliau adalah dosen tetap di Universitas Tangerang Raya prodi manajemen sejak 2021 dan sampai sekarang. Selain jadi dosen dan trainer beliau juga wakil direktur di perusahaan *consulting*. Beliau juga aktif di organisasi anti narkoba. Email : merissa_fermica@gmail.com

Rut Penina Somisu



Rut Penina Somisu, B.Sc.,MBA beliau ini menyelesaikan pendidikan S1 menambil Jurusan Matematika dan S2 Bisnis Administrasi di Amerika Serikat (2013-2020). Beliau sejak lulus S2 aktif bergerak pada perkembangan UMKM di Provinsi Papua. Semasa Kuliah beliau pernah kerja sebagai Asisten Mahasiswa pada Departemen Interloan di Kampus. Beliau juga pernah bekerja sebagai pembukuan bisnis dengan klien di kota Birmingham. Pada tahun 2021 mengabdikan sebagai ketua Komunitas GARAP (Gabungan Wirausaha Muda Papua) yang bertugas sebagai penyedia bimbingan dan saran bagi pemilik usaha kecil dan menengah. Mereka membantu dalam mengembangkan strategi pemasaran, manajemen keuangan, dan operasional bisnis. Selain itu, konsultan UMKM juga dapat membantu dalam mencari sumber pendanaan yang tepat untuk pertumbuhan bisnis.

Angelina Rosmawati



Angelina Rosmawati, S.Si., M.Si. Latar belakang pendidikan penulis adalah Magister Sains dari Universitas Brawijaya. Penulis memiliki pengalaman bekerja di bidang industri FMCG (*Fast Moving and Consumer Goods*) dan perbankan. Saat ini penulis telah menerbitkan 2 buku solo dan 8 buku kolaborasi. Beberapa buku yang telah diterbitkan antara lain: "Manajemen Perusahaan," "Kewirausahaan," "Visualisasi Data," dan "Keajaiban *Eco-Enzyme*, dari Sampah Menjadi Berkah." Pengalaman penulis mengajar sebagai dosen praktisi di Universitas Brawijaya dan Universitas Bakti Indonesia, serta sebagai pemakalah dalam *The 9th Basic Science International Conference 2019*. Penulis juga aktif sebagai trainer dan narasumber pada seminar tertentu. Email:angelina.rosmawati@gmail.com.

June Kuncoro Hadiningrat



Dr. June Kuncoro Hadiningrat, MSc., MSi. Adalah diplomat pada Kementerian Luar Negeri (Kemlu) sejak 1997 dan memiliki minat pada bidang pendidikan dan pelatihan sejak menjadi Dosen pada Jurusan Komunikasi FISIP UI tahun 1993. Lahir di Jakarta, 26 Juni 1967 dari ayah H. Eddy Sehadhi Supardiman, SH dan Ibu Hj. Nonon Betty Masani Mas'ud, June menikah dengan Hj. Mardiani Fudiyah S.Sos, pada 7 Januari 1995 dan dikaruniai 4 anak yaitu Muhammad Aldo Britano Kuncoro, SH, Muhammad Zaidan Pasmal Kuncoro, Muhammad Benedetto Kuncoro dan Raihanna Aditalia Kuncoro.

Dengan Beasiswa dari British Chevening Award (1994-1995), dia meraih MSc di bidang Communication Science dari University of Leeds, Inggris melengkapi gelar Drs. dari Jurusan Komunikasi FISIP Universitas Indonesia (1993). Saat bertugas di Kemlu, June

meraih Master bidang Hubungan Internasional, Universitas Indonesia (1999) dengan beasiswa Kemlu dan Doktor Ilmu Manajemen di Universitas Negeri Jakarta (2019).

June pernah menjadi pelatih di PT Kacang Garuda, London School of Public Relations Jakarta dan Diklat TVRI (1993-1997). Bergabung dengan Kemlu, selain sebagai diplomat, June melanjutkan passion-nya di bidang pendidikan, sehingga mencapai puncaknya diamanatkan sebagai Direktur Sekolah Staf dan Pimpinan Kemlu (SESPARLU), Pusdiklat Kemlu (2018-2021).

June tercatat dosen tamu pada sejumlah kampus di Indonesia: UI, USU, IPB, Universitas Al-Azhar Indonesia, UPN "Veteran" Jakarta dan Yogyakarta, Universitas Pertamina dan kampus di Pakistan: Iqra University, IoBM (Institute of Business Management), IBA (Institute of Business Management), Greenwich University, Newports Institute of Communication and Economics, Indus University dan University of Karachi, mengajar di bidang Manajemen, Diplomasi dan Komunikasi.

Sebagai diplomat, June pernah bertugas di KBRI Kuala Lumpur, KBRI Roma, KBRI Den Haag dan sejak tahun 2021 di KJRI Karachi (sebagai Konsul Jenderal), serta berkesempatan mengunjungi lebih dari 40 negara di Asia, Amerika, Eropa, Afrika dan Australia.

Pernah menulis di harian nasional seperti Kompas dan Jakarta Post, June juga meraih Juara 1 Lomba Menulis Nasional tentang Parlemen ASEAN yang diadakan Sekretariat DPR untuk AIPO/ASEAN Interparliamentary Organization (2007) dan memenangkan dua kali Juara Kedua Lomba Penulisan Ilmiah Populer Kemlu (2007 & 2008). Tulisannya tentang Manajemen muncul dalam chapter buku SDM Unggul Indonesia Maju (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam (2023), keduanya diterbitkan IKADIM (Ikatan Doktor Ilmu Manajemen) dimana June juga menjadi pengurus. Juga dalam chapter di buku Human Capital Management (2023) terbitan Pradina Pustaka.

Social Media:

Instagram:junekuncoro	Twitter:junekuncorohadi
Fb:junekuncorohadi	junkuncorohadi@gmail.com

Octa Reni Setiawati



Penulis bernama Octa Reni Setiawati, M.Psi., Psikolog yang lahir di Metro, 16 Oktober 1981. Penulis pernah menjalani pendidikan sebagai seorang perawat di Sekolah Perawat Kesehatan pada tahun 1998 di Lampung. Kemudian, kesukaannya terhadap ilmu psikologi mendorong penulis untuk menekuni bidang tersebut di S1 Psikologi Sanata Dharma Yogyakarta pada tahun 2001.

Pengalaman mengajar telah dijalani selama di bangku kuliah dengan menjadi Assisten dosen. Saat lulus di tahun 2006 penulis sempat bekerja di salah satu perusahaan sebagai seorang HRD pada tahun 2007. Dan dengan pengalaman selama 1 tahun sebagai HRD, penulis melanjutkan studi di Magister Profesi Psikologi di Universitas Gadjah Mada pada tahun 2007 sampai dengan 2010. Sejak tahun 2010, penulis kembali ke Lampung dan bekerja sebagai dosen di Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati Lampung. Dan sejak 2016, menjadi Kepala Program Studi Psikologi Universitas Malahayati sampai dengan sekarang

Dewi Mutmainnah



Dewi Mutmainnah, S.H.I., M.S.I. Beliau ini menyelesaikan pendidikan S1 di IAIN Sunan Ampel Surabaya yang sekarang dikenal dengan UINSA pada tahun 2002, Pendidikan S2 ditempuh di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan lulus pada tahun 2007. Beliau mulai mengemban amanah sebagai dosen Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Karakter di ITATS Surabaya pada tahun 2011. Pada tahun 2012 pernah mengabdikan diri di UNUSA Surabaya dan sejak 2016 sampai sekarang menjadi dosen tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Email : dewimutmainnah@stiesia.ac.id

Dewi Rosaria



Dewi Rosaria, SE., M.Si., Ak., CA., CPA . Beliau ini S1 dan S2 Akuntansi dari Universitas Trisakti, Beliau sejak lulus S1 pada tahun 2007 aktif menjadi Auditor Akuntan Publik Hingga saat ini, Beliau juga pernah bekerja menjadi internal Auditor di Dana Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, selain aktif di dunia profesional Akuntan Publik beliau juga aktif menjadi akademisi, saat ini beliau dosen tetap di IIB Darmajaya Lampung, beliau juga pernah mengajar di beberapa perguruan tinggi seperti Bina Nusantara, Akademi Akuntansi Lampung, Universitas Bandar Lampung dan lainnya. Beliau juga memiliki Usaha Bimbingan belajar untuk Anak Usia Sekolah dengan Brand Bimba I Can Read. E-mail : dewirosari.msi@gmail.com.

Sukemi Kadiman

Sukemi Kadiman, lahir di Ngawi-Jawa Timur, 2 Mei 1966, anak pasangan Bapak Somo Kadiman (almarhum) dengan ibu



Samiyah (almarhumah). Pendidikan: SDN Karang Rejo 2 di Ngawi, MTsN Panekan-Magetan, SMA Negeri Magetan, Jawa Timur. S1 Administrasi Niaga Universitas Terbuka Jakarta, S2 Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, S3 Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta. Pengalaman Kerja: Staff Keuangan, Logistik Supervisor, HRD Superintendent, HRD Manager, Management Representative, Lead Auditor, QHSE Corporate Manager PT. Catur Khita Persada Jakarta bekerja sama dengan PT.Pertamina EP dan PT.Chevron Pacific Indonesia. Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jakarta. Dosen Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wikara Purwakarta. Direktur

Yayasan Pendidikan Taufiqurrahman. Direktur PT.Sinergi Kinerja Maju. Konsultan dan Auditor ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. Karya Ilmiah: Jurnal Internasional diterbitkan oleh : *International Journal of Human Resources Studies*, ISSN 2162-3058 Volume 8, No.3, 2018. Online published: August 17, 2018, doi:10.5296/ijhrs.v8i3.13527 URL:<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13527>. Reviewer:*International Journal of Instruction (IJI) Indexing by Scopus Q3*. Website: www.e-iji.net. Published by Gate Association for Education & Teaching.

Alfian



Alfian, SE., Akt., M.Si., CA, CPS Staf Pengajar Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin ini menyelesaikan Program S1 dan S2 Bidang Akuntansi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta. Pemegang beberapa sertifikasi ini juga menjadi instruktur teknis pada berbagai diklat dan bimbingan teknis instansi pemerintah maupun swasta. Selain sebagai pengajar juga aktif sebagai tenaga ahli dan konsultan pada beberapa kementerian dan pemerintah daerah di Indonesia, serta sebagai Saksi Ahli pada berbagai Kasus Tindak Pidana Korupsi, Tindak Pidana Umum, dan Kasus Perdata. Pendiri Komunitas Forum Dunia Usaha dan Perizinan ini sejak Desember 2018 hingga sekarang aktif memberi berbagai Pelatihan Perizinan dan Investasi di Seluruh Indonesia, baik untuk para aparatur pemerintah, pelaku usaha, notaris dan konsultan hukum. Email: alfian@ulm.ac.id

TENTANG EDITOR

Hidayatullah,SE., Ak., M.Si., M.Kom., M.H., CA.,
CPA.,CIISA.,CDMP



Beliau merupakan seorang Akademisi dan Praktisi Akuntan Publik. Beliau lulus S1 Akuntansi (2007) dari Universitas Trisakti, PPAK (2008) dari Universitas Trisakti, S2 Akuntansi (2010) dari Magister Ilmu Akuntansi Universitas Trisakti, S2 Komputer (2015) dari Magister Ilmu Komputer Universitas Budi Luhur, S2 Hukum di Magister Ilmu Hukum Universitas Lampung (2023) dan sedang melanjutkan S3 Akuntansi di Program Doktorat Ilmu Ekonomi Universitas Lampung. Beliau mengajar di Kampus sejak 2006 di berbagai perguruan tinggi seperti Universitas Trisakti, STIE trisakti, BINUS University, Universitas Mercubuana, Universitas Bandar Lampung, Akademi Akuntansi Lampung dan IIB Darmajaya Lampung. Beliau Aktif di Dunia Akuntan Publi sejak tahun 2007 hingga saat ini menjadi Associat Parterner di KAP Bambang Sutopo dan Rekan di Bintaro. Beliau mendirikan beberpa Lembaga seperti Yayasan Pendidikan Auditor Indonesia, PT Lembaga Riset Indonesia, Bina Tani Indonesia, Bina UMKM Indonesia dan PT Auditor Indonesia Newtwork, E-mail : hidayat.kampai@gmail.com, website : www.hidayatkampai.com