



UNIVERSITAS MULAWARMAN

ORASI ILMIAH GURU BESAR
UNIVERSITAS MULAWARMAN

Prof. Dr. Mohammad Bahzar, M.Si.

KEPEMIMPINAN OTENTIK DI ERA DIGITAL: KAJIAN
SOSIOLOGI KEPEMIMPINAN

21 September 2023
GOR 27 September, Universitas Mulawarman

FOTO ORATOR



Prof. Dr. Mohammad Bahzar, M.Si.

DAFTAR ISI

FOTO ORATOR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
KEPEMIMPINAN OTENTIK DI ERA DIGITAL: KAJIAN SOSIOLOGI KEPEMIMPINAN.....	2
DAFTAR PUSTAKA	20
UCAPAN TERIMA KASIH	22
CURRICULUM VITAE	24

*Bismillahirrahmanirrahim
Molah sambal pakai mangga palam ..
Ulahan peninian dari Kandangan ..
Izinkan saya ucapkan salam ..
Untuk para hadirin sekalian ..*

*Gunung Kelua pusat pendidikan ..
Lewat jalan Gelatik biar kada jauh ..
Salam sapa saya ucapkan ..
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh ..*

Yang terhormat:

**Rektor/Ketua Senat Universitas Mulawarman,
Anggota Senat Universitas Mulawarman,
Pimpinan universitas, fakultas, jurusan, program
studi dan lembaga di lingkungan Universitas
Mulawarman,
Para kolega dosen, pimpinan penunjang akademik
dan segenap sivitas akademika Universitas
Mulawarman,
Para undangan, serta
Para hadirin dan handai taulan yang dirahmati
Allah SWT...**

*Pasar pagi parak Masjid Raya ..
Nukar mangga banjar ngarannya kwini ..
Mohon ijin kepada para senior saya ..
Menyampaikan Orasi Ilmiah di acara ini ..*

*Perkenalkan saya Mohammad Bahzar ..
Menjadi seorang Guru Besar adalah idaman ..
Alhamdulillah tercapai sudah sebuah nazar ..
Mengabdikan diri untuk Universitas Mulawarman ..*

Mengawali pidato ini, mohon perkenan Bapak/Ibu untuk kembali bersama-sama memanjatkan puji syukur ke hadhirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, atas segala limpahan berkah dan rahmatNya kepada kita semua. Semoga sholawat tercurah kepada

Nabi Muhammad SAW dan salam terkirim kepada keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Bapak/Ibu hadirin yang kami hormati,

Mengiringi kebahagiaan saya pada kesempatan ini, ijinkanlah saya menyampaikan pidato pengukuhan yang berjudul

**KEPEMIMPINAN OTENTIK DI ERA DIGITAL:
KAJIAN SOSIOLOGI KEPEMIMPINAN**

Bapak dan Ibu yang saya hormati

Setiap zaman melahirkan gaya kepemimpinannya sendiri. Karena itu, apa yang dipandang sebagai hal yang ideal dalam kepemimpinan di suatu masa, sangat mungkin berubah karena tuntutan masanya berbeda. Yang tidak pernah berubah adalah setiap organisasi selalu memerlukan hadirnya gaya kepemimpinan yang sesuai yang selalu mampu menggerakkan dan mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki agar mampu menghadapi semua perubahan yang terjadi menuju pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kekuatan, alat, sarana atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela (Rivai, 2013) untuk mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2013; Yukl, 2013). “Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi” (Nadeak, 2018). Seorang pemimpin sangat perlu mengetahui hubungan setiap pekerjaan tugas dan manusia dalam proses pengambilan keputusan

dan dapat mengelola organisasi dengan sebagaimana mestinya.

Secara tradisional, kita mengenal ada model kharismatik dalam kepemimpinan. Kepemimpinan kharismatik menekankan pada adanya aura istimewa yang dimiliki seorang pemimpin yang membuat banyaknya orang dengan rela patuh dan taat kepadanya. Weber menggunakan kata Kharismatik ini untuk menyebut kekuatan yang luar biasa yang dimiliki seseorang. Weber (1947) mengungkapkan:

“Karisma akan diterapkan pada kualitas perseorangan tertentu yang karenanya ia berbeda dari orang biasa dan dianggap sebagai dianugerahi kekuatan supranatural di atas kekuatan manusia atau sekurang-kurangnya kekuatan yang sangat istimewa...tidak didapati pada orang biasa, melainkan dianggap sebagai berasal dari Tuhan atau sebagai teladan dan atas dasar itu orang tersebut dipandang sebagai pemimpin.”

Karisma yang dimiliki seorang pemimpin menjadi magnet yang mampu menyedot kesetiaan dan “cinta mati” pengikutnya. Tentu, tidak banyak pemimpin memiliki kekuatan kharismatik ini.

Bapak dan Ibu yang saya hormati

Kepemimpinan haruslah inovatif sehingga tampil sesuai zamannya. Dengan inovasi sesuatu tidak stagnan, tidak diam, bahkan tidak tertinggal. Membangun sebuah organisasi yang menciptakan dimensi kinerja baru merupakan inovasi dalam kepemimpinan. Dalam konteks ini, sebagaimana dikemukakan oleh Peter Drucker, kinerja yang selanjutnya akan mengubah budaya organisasi dan bukan sebaliknya (dalam Hesselbein dan Johnston, 2005). Budaya organisasi yang baik adalah buah dari

kinerja yang baik, yang selanjutnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Konsisten dengan itu, membangun organisasi yang dapat dilakukan melalui kinerja dalam melaksanakan misi, mengelola inovasi, dan mengelola perbedaan menjadi keniscayaan untuk dilakukan. Kinerja menjadi kunci untuk membangun organisasi.

Dalam rangka penguatan kinerja itu, penting sekali seorang pemimpin untuk melakukan komunikasi dengan pesan yang kuat dan menggerakkan yang dapat memobilisasi orang-orang yang dipimpinnya untuk menjalankan misi yang ditetapkan. Selain itu, mendistribusikan tanggung jawab kepemimpinan kepada semua bagian di dalam organisasi sehingga banyak pemimpin di semua tingkatan organisasi merupakan hal penting dalam membangun pillar-pillar dan roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan cara ini, semua orang diciptakan untuk menyadari bahwa apa yang dilakukan dalam organisasi bermakna dan berkontribusi dalam pencapaian misi organisasi. Tidak ada leadership tunggal, semua berperan leadership pada posisinya masing-masing. Setiap orang saling bergantung secara positif dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

Studi kepemimpinan di Ohio State University menunjukkan ada dua factor penting yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu membentuk struktur dan konsiderasi (dalam Rivai 2013). Membentuk struktur menyangkut peran pemimpin dalam mengorganisasikan hubungan-hubungan dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan konsiderasi mencakup perilaku kepemimpinan yang mencakup persahabatan, saling percaya, menghargai, kehangatan dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya. Relasi kepemimpinan yang menunjukkan kualitasnya antara pemimpin dan pengikutnya merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan organisasi.

Era digital menjadi era baru yang tak mungkin dihindari dalam kehidupan dan menuntut lahirnya era kepemimpinan yang baru. Peristiwa pandemic covid-19 semakin meyakinkan kita bahwa teknologi internet menjadi begitu penting dan terasa maknanya dalam kehidupan. Covid-19 telah mengubah banyak hal pada cara hidup kita. Gaya bekerja, belajar, berkomunikasi, berbelanja, bertransaksi, dan yang lain menjadi berbeda dengan sebelumnya. Jarak yang jauh tidak menjadi permasalahan karena kemajuan teknologi. Bagaimanakah kemajuan teknologi mengintervensi kepemimpinan?

Kepemimpinan hadir sesuai dengan situasinya. Kemajuan teknologi dan digitalisasi telah menuntut hadirnya *e-leader* dan *e-leadership* yang ramah teknologi. Pesatnya perkembangan teknologi menuntut penyesuaian perubahan yang sangat cepat dan gaya kepemimpinan yang mampu mengawal perubahan dan pemanfaatan teknologi dengan tepat di berbagai sektor (Kumolo, 2021). Kepemimpinan di era virtual, yang kemudian disebut *e-leadership*, mengacu pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam lingkungan virtual yang dimediasi computer (Chamakiotis dan Panteli, 2010). Kepemimpinan digital diperlukan dalam proses transformasi digital yang tengah berjalan saat ini untuk mengawal perubahan dan pemanfaatan teknologi dengan cepat di berbagai sektor kehidupan seperti perdagangan, pendidikan, kesehatan, komunikasi, atau pemerintahan.

Istilah *e-leadership* (*elektronik leadership*) atau yang disebut juga dengan *d-leadership* (*digital leadership*), atau *virtual leadership* pertama kali diperkenalkan oleh Avolio, Kahai, dan Dodge (2000). *Digital leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menggabungkan proses operasional sebelumnya dengan kecanggihan teknologi, misalnya platform online. Dalam proses kepemimpinan ini, seorang *digital leader* akan memanfaatkan teknologi

untuk mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi dan membantu kinerja pengikutnya agar bisa beradaptasi dengan transformasi digital tersebut dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oberer dan Erkollar menawarkan sebuah model dalam mengidentifikasi gaya kepemimpinan dalam era 4.0. Kepemimpinan dalam era 4.0 berada dalam tantangan untuk mengambil keputusan secara cepat, lintas hierarki, berorientasi tim, kooperatif, dengan fokus kuat pada inovasi. Gaya kepemimpinan “Pemimpin Digital” dianggap paling sesuai dengan kebutuhan situasional karena mampu memahami bagaimana teknologi berdampak pada manusia serta memahami model organisasi yang sesuai dengan kebutuhan pada era ini (Widjajanto, 2022). Muchtarom (2000) mengungkapkan “Di zaman kemajuan teknologi saat ini, di zaman yang serba terdigitalisasi, seorang pemimpin dituntut mampu menampilkan model kepemimpinan yang berbeda.” Teknologi tidak akan memberikan permulaan yang baru, tetapi teknologi adalah memberi kemungkinan, karena sesuatu yang baru ditentukan oleh nilai-nilai, komitmen, gairah, dan pada akhirnya ketekunan serta kesabaran kita (Senge, 2005). Oleh karena itu, diperlukan kapasitas seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan pengetahuan dan kecakapan terkait dengan teknologi tersebut, selain tentu saja kecakapan *leadership* yang lain.

Di era digital, proses kepemimpinan berlangsung dari jarak jauh. Terdapat empat karakteristik yang membedakan kepemimpinan biasa dengan *e-Leadership*. Pertama, terkait dengan kemampuan komunikasi, *digital leader harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan menggunakan perangkat media sosial untuk terus terkoneksi dengan anggota di dalam maupun luar organisasi*. Kedua, *digital leader harus memiliki kemampuan berpikir dan bekerja sama tanpa adanya batasan waktu, ruang, dan rintangan budaya karena pengawasan dan interaksi tatap muka tidak lagi*

diperlukan. Ketiga, digital leader juga memiliki kemampuan dalam memantau dan mengelola pekerjaan dengan efektif secara virtual. Keempat, kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan teknologi. Pesatnya perkembangan teknologi menuntut penyesuaian perubahan yang berjalan dengan cepat agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai.

Bapak dan Ibu yang saya hormati

Mari kita bandingkan bagaimanakah karakteristik kepemimpinan di era digital dengan kepemimpinan tradisional. Ada lima aspek yang berbeda di antara keduanya, yaitu jenis komunikasi, anggota, kualitas tempat,

Pertama, jenis komunikasi. Dalam kepemimpinan tradisional komunikasi dilakukan dengan tatap muka antara pemimpin dan para pengikutnya, tetapi di era digital komunikasi terjadi melalui media elektronik berbasis internet, seperti: email, whatsapp (WA) dan LINE, *direct message* dalam aplikasi instagram. Tatap muka yang dulu dilaksanakan secara langsung kini pun berlangsung dari jarak jauh melalui berbagai aplikasi seperti zoom atau gmeet. Oleh sebab itu, *digital leader* harus memiliki keterampilan digital yang baik. *Digital leader* harus memiliki kemampuan untuk memantau dan mengelola pekerjaan virtual secara efektif. Ia harus memiliki kecakapan untuk memantau dan mengelola pekerjaan virtual secara efektif untuk mengetahui apakah mereka berfungsi dengan baik atau tidak, apakah komunikasi elektronik berfungsi atau tidak, apakah pengikut memahami arahnya atau tidak. Terkait dengan itu, selain kemampuan penguasaan teknologi komunikasi yang harus baik, *digital leader* harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik. *E-leadership* membutuhkan penggunaan media elektronik untuk berkomunikasi dengan para

pengikutnya. *Digital leader* juga harus memiliki keterampilan jejaring sosial. Situs media sosial seperti Facebook, twitter, instagram, LINE dapat digunakan oleh para pemimpin untuk mengelola pengikutnya, sehingga mereka harus memiliki keterampilan untuk menggunakan media social ini secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi mereka.

Kedua, anggota. Pada kepemimpinan tradisional, pemimpin dan pengikutnya adalah anggota utama, tetapi dalam kasus *digital leadership*, terdapat pemimpin virtual dan pengikut virtual. Salah satu persoalan yang terjadi terkait ini adalah tidak mudah menangkap emosi dan respons psikologis antara pengikut. Menghadapi hal tersebut, *digital leader* perlu memiliki sensitivitas terhadap respon dan pola pikir pengikutnya. Keragaman latar belakang sosial dan ekonomi, pola pikir dan nilai-nilai pengikutnya pun sangat penting untuk dipahami.

Ketiga, aspek kualitas. Pemimpin dan pengikutnya harus memiliki pengetahuan tentang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang baru dan modern. Seorang *digital leader* harus memiliki kemampuan untuk menggunakan TIK dengan baik. Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, ia harus memiliki pengetahuan tentang TIK terkini untuk mengarahkan orang-orang melalui media elektronik. Ia juga harus memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain tentang manfaat dari teknologi baru. Hanya dengan keyakinan pengikutnya dan orang lain bersedia dengan suka rela menggunakan media tersebut, sehingga hambatan waktu dan jarak pun teratasi.

Keempat, kebutuhan tempat. Dalam kepemimpinan tradisional, kantor atau tempat tertentu diperlukan untuk melakukan pekerjaan oleh pemimpin dan pengikutnya. Tetapi dalam *e-leadership*, kantor di lokasi tertentu tidak diperlukan, karena mereka dapat berkomunikasi satu sama lain bahkan

dari jarak satu tempat ke tempat lain, dari satu negara ke negara lain. Ruang yang diperlukan adalah ruang virtual. Komunikasi menjadi begitu mudah dilakukan melalui fasilitas teknologi yang tersedia. Sangat praktis dan ekonomis. Hal ini sekaligus menuntut pemimpin untuk lebih berhati-hati dan bijaksana dalam berkomunikasi, karena penyebaran informasi akan sangat sulit dikendalikan dan jejak digital pun akan tidak bisa dihapus. Namun demikian, virtual juga membuka kemungkinan untuk berhubungan dengan orang-orang dalam jaringan yang di seluruh duni, sehingga kolaborasi menjadi nilai penting dalam bekerja dengan orang lain bahkan dengan orang yang baelum pernah bertemu secara langsung (Pullan, 2022). *E-leader* juga harus memiliki pengetahuan bagaimana berpikir dan bekerja melintasi batas waktu, batas ruang, dan rintangan budaya di mana pengawasan dan interaksi langsung tidak dimungkinkan. Karena itu, *digital leader* perlu memiliki pola pikir global dan multikultural.

Kelima, ketersediaan anggota. Dalam kepemimpinan tradisional, jam kantor berlangsung selama delapan jam di hari kerja, tetapi pengikut *e-leadership* tersedia bahkan di luar jam kerja, 24 jam sehari 7 hari seminggu. Disrupsi akibat teknologi membuat seseorang harus bekerja selama 24 jam. Namun demikian, *e-leader* harus fleksibel untuk menghadapi perubahan tersebut.

Komunikasi dan koordinasi virtual harus dapat dilakukan secara efektif adalah bagian dari *e-leadership*. Selain itu, *e-leader* harus dapat mengarahkan dan membimbing orang-orang dari jarak jauh. Menciptakan budaya virtual kolaboratif menjadi tantangan yang harus dijawab, yaitu budaya yang membantunya didengar oleh semua pengikutnya, sehingga mereka dapat berkoordinasi dan bekerjasama dengannya serta saling berkoordinasi sesama pengikut secara bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.

Pada kesempatan yang berbahagia ini, izinkan saya memuji para pimpinan yang telah berhasil melampaui masa sulit dan tantangan yang disebabkan oleh covid-19. Sungguh, ini tidak sekedar karuna Allah SWT yang telah menjaga dan melindungi Bapak/Ibu para pimpinan, tetapi ini juga merefleksikan kemampuan Bapak/Ibu yang teruji sebagai pimpinan yang harus menjadi digital karena dipaksa oleh situasi COVID-19 dan kebijakan pemerintah untuk bekerja dari rumah guna pencegahan penyebaran virus tersebut. Tanpa disadari, telah lahir *digital-leader* dan *digital-leadership*nya.

Berkomunikasi dan mengarahkan orang-orang dari jarak jauh untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi tentu bukan hal yang mudah. Hal tersebut hanya bisa dilakukan jika ada *power* dari *leadernya*, baik yang bersifat personal ataupun posisional. *Power* merupakan kapasitas atau potensi untuk mempengaruhi sikap, kapasitas, dan tindakan orang lain (Northouse, 2013; Yukl, 2013). Kekuasaan kepemimpinan dalam organisasi dapat mempengaruhi organisasi melalui *policy* (aturan) dan *regulasi* (kebijaksanaan) yang mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu secara efektif dan efisien (George, 2017).

E-leader harus berkomunikasi dengan orang-orang melalui media elektronik secara efektif. Padahal tanpa komunikasi tatap muka, sangat sulit untuk memercayai seseorang. Jadi, membangun kepercayaan dengan pengikut dalam komunikasi virtual adalah tantangan besar bagi pemimpin. Juga sangat sulit bagi pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikutnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, karena reaksi dan ekspresi mereka pun tak bisa ditangkap dengan mudah. Sekarang saya akan mengungkapkan tentang Kepemimpinan otentik sebagaimana yang tertulis pada judul pidato saya.

Bapak dan Ibu yang saya hormati

Sekarang saya mau menjelaskan tentang kepemimpinan otentik. Bill George (2017) mengungkapkan “Tak seorang pun akan menjadi otentik dengan mengimitasi orang lain“ dalam bukunya *Authentic Leadership*. Artinya, setiap pemimpin akan menjadi otentik jika ia menjadi dirinya sendiri. Seorang pemimpin otentik adalah pemimpin yang bermoral dan berkarakter (George, 2003). Seseorang harus mengetahui keotentikan dirinya sendiri. Lebih lanjut dikemukakannya (George, 2007), “Untuk mengetahui jati dirinya, seseorang membutuhkan keberanian dan kejujuran untuk membuka diri dan mengkaji pengalamannya. Dengan mendedikasikan dirinya kepada perkembangannya, seorang pemimpin akan menemukan kepemimpinan otentiknya (George, McLean, dan Craig, 2008).

Ketika para pemimpin melakukan hal ini, mereka akan menjadi lebih manusiawi dan bersedia menjadi rentan.” *True North* menunjukkan betapa pentingnya kisah pribadi para pemimpin ini dalam membentuk kepemimpinan mereka (George, 2007). Memiliki *self awareness* dan membangun relasi yang baik dan manusiawi merupakan aspek penting dalam kepemimpinan otentik. Setiap pemimpin perlu mencari dan menemukan esensi kepemimpinan otentik dalam dirinya dan melaksanakannya untuk kehidupan organisasi yang lebih bermakna dalam jangka panjang (George, 2007). George (2009) mengungkapkan untuk itu seorang *leader* harus mempraktikkan nilai-nilai yang dimiliki, memimpin dengan hati, mengembangkan hubungan, dan memiliki disiplin diri untuk mendapatkan hasil.

Kepemimpinan otentik didefinisikan sebagai proses kepemimpinan yang dihasilkan dari perpaduan antara kapasitas psikologis individu dengan konteks organisasi yang terbangun baik, sehingga mampu menghasilkan perilaku yang tinggi kadar kewaspadaan dan kemampuannya dalam mengendalikan diri,

sekaligus mendorong pengembangan diri secara positif. Kepemimpinan otentik didasarkan pada psikologi positif dan teori psikologis tentang pengaturan diri. Kepemimpinan otentik merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya membangun legitimasi melalui hubungan yang jujur dengan pengikut, yang menghargai masukan mereka, dan yang dibangun di atas landasan etika (Gardner & Carlson, 2015). Dengan mengakui kekurangan dan kesalahannya, pemimpin otentik terhubung dengan orang lain dan memberdayakan mereka (George, 2003).

Kepemimpinan otentik menekankan pada pentingnya konsistensi dalam perkataan, tindakan, dan nilai-nilai seorang pemimpin. Keistimewaan dari kepemimpinan otentik adalah mencakup nilai-nilai positif pemimpin, kesadaran diri pemimpin, dan hubungan saling percaya dengan pengikut (Yukl, 2013). Adapun nilai-nilai inti positif yang dimiliki pemimpin otentik seperti kejujuran, altruisme, kebaikan, keadilan, akuntabilitas, dan optimisme. Konsep diri dan identitas diri pemimpin sejati adalah kuat, jelas, stabil, dan konsisten. Pemimpin ini memiliki kesadaran diri yang tinggi tentang nilai-nilai, keyakinan, emosi, identitas diri, dan kemampuannya. Dengan kata lain, mereka tahu siapa diri mereka dan apa yang mereka yakini.

Moralitas pemimpin otentik yang tampak pada kesadaran dirinya ini menandakan ia memiliki kekuatan etis sebagai pribadi maupun sebagai *leader*. Memimpin dengan nilai-nilai menjadikan seseorang lebih autentik sebagai pemimpin dan membantu menciptakan iklim yang konsisten untuk tim atau pengikutnya (Shamir dan Eilam, 2005) mengungkapkan ada empat karakteristik pemimpin otentik. Pertama, pemimpin otentik tidak menjalankan sebuah kepemimpinan yang palsu. Mereka tidak berpura-pura menjadi pemimpin hanya karena berada dalam posisi kepemimpinan tertentu. Kedua,

pemimpin otentik tidak mengambil peran kepemimpinan demi status, kehormatan, atau penghargaan pribadi lain, tetapi memimpin dengan misi dan keyakinan. Mereka memiliki nilai-nilai dasar yang ingin dipromosikan agar bisa membuat perbedaan menuju pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, proses yang dialami seorang pemimpin otentik untuk sampai pada keyakinan, nilai-nilai, misi, atau motivasi kepemimpinannya itu bukan imitasi, namun diperoleh melalui refleksi dari pengalaman pribadinya sendiri. Keempat, pemimpin otentik selalu berbicara dan bertindak berdasarkan nilai-nilai dan keyakinannya. Bukan untuk menyenangkan “orang lain”, mendapatkan popularitas, atau didorong oleh kepentingan politik yang sempit. Saya yakin, kita semua sangat merindukan pemimpin seperti ini.

Menghadapi realitas krisis merupakan pelajaran yang paling penting bagi seorang pemimpin. Krisis yang timbul akibat Covid 19 dan kemajuan teknologi adalah fakta yang harus dihadapi oleh pemimpin. Terkait dengan keberhasilan seorang pemimpin dalam menghadapi krisis, George (2009) mengemukakan tujuh pelajaran yang dapat membuat pemimpin otentik sukses menghadapinya yaitu: (1) Hadapi kenyataan, dimulai dari diri sendiri. (2) Jangan Menjadi Atlas; Bangun chemistry dengan pengikut dan bagilah beban dengan mereka untuk membangun ikatan yang kuat dalam menghadapi krisis dan mencapai tujuan; (3) Gali lebih dalam untuk mengetahui akar masalahnya. Untuk memecahkan masalah pahami akar permasalahan dan teeapkan solusi permanen. (4) Bersiaplah untuk jangka panjang. Ketika menghadapi krisis, persiapkan diri untuk berjuang untuk bertahan melawan kondisi terburuk dan melewati badai krisis. (5) Jangan pernah menyia-nyiakan krisis yang baik. Tantangan adalah peluang terbaik untuk mewujudkan perubahan besar dalam organisasi. (6) Ikuti True North. Dalam suatu krisis, pimpinan menjadi sorotan baik di dalam maupun di luar organisasi, apakah

menyerah pada tekanan atau tidak. (7) Teruslah menyerang; fokuslah pada keberhasilan yang telah dicapai dengan memanfaatkan kekuatan. Keberhasilan pemimpin dalam menghadapi krisis akan membangun kepercayaan lebih baik terhadap pengalaman dan sejarah perjalanan seorang pemimpin. Inilah hal yang sangat penting dalam kerangka membangun kekuatan kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin otentik tidak akan memikul beban kepemimpinannya sendiri, tetapi ia membaginya dengan pengikutnya untuk bersama-sama menghadapi masa krisis. Hal ini tidak hanya membuat pemimpin otentik harus membangun relasi secara internal organisasi, tetapi juga menempatkan dan menghargai orang lain untuk berperan penting dalam proses berorganisasi.

Bapak dan Ibu yang saya hormati

Paduan pemimpin otentik dengan kemampuan digital yang baik tentu makin menjadikannya utuh sebagai seorang leader. Seorang pemimpin yang memiliki ketulusan, kejujuran, sikap optimisme dengan sikap tanpa pamrih dalam pelayanan yang baik kepada pengikutnya (anak buahnya) dan kepada masyarakat tanpa batas waktu dan tempat karena kekuatan teknologi yang dimilikinya menjadi figure yang tak banyak ditemui saat ini. Asal Bapak Senang dan melakukan sesuatu demi pencitraan demi jabatan masih banyak menjadi fenomena social dalam kepemimpinan nyata di negara kita. Yang kita dapat dengan kepemimpinan kepura-puraan adalah kepalsuan dan kebohongan di balik balutan citra baiknya. Maka Bapak dan Ibu, menjadi sangat penting bagaimana ke depan kita mendapatkan pemimpin-pemimpin yang sebenarnya, yang melakukan peran kepemimpinannya karena kesadarannya terhadap nilai-nilai baik yang diyakininya, kebersediaannya membangun relasi dan jaringan social dengan gaya komunikasi yang penuh penghargaan terhadap orang

lain, yang memiliki optimisme terhadap pencapaian tujuan, dan yang menjadikan setiap orang merasa bermakna dalam proses itu.

Dunia Pendidikan tidak bisa lepas dari potret kepemimpinan yang kita mimpikan. Saya yakin hanya dengan kepemimpinan yang tulus, ikhlas, tanpa pamrih, tanpa kepura-puraan, yang penuh optimisme serta memiliki orientasi ke depan yang lebih baik. Selain aspek psikologis, teori kepemimpinan otentik juga melibatkan konteks organisasi pendidikan sebagai fasilitator hubungan antara kepemimpinan otentik dan performa yang muncul. Pendidikan tinggi bukan saja dipandang sebagai organisasi dinamis tetapi menjadi tempat interaksi positif yang selalu diupayakan oleh semua personil yang ada di dalamnya, mendorong kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal dan menjadi cerminan organisasi pembelajaran (*learning organization*) yang paling efektif (Supardi, 2011). Di manapun organisasi itu berada di masa kini, kepemimpinan otentik yang memiliki kecakapan digital merupakan formula yang sangat penting dalam menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Di proses itu perguruan tinggi dapat mengambil peran strategis.

Bapak dan Ibu yang saya hormati

Saat ini tetiap Perguruan tinggi wajib memahami, bahwa kita berada pada sebuah masyarakat baru yaitu Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Pada Era Revolusi industry 4.0, terjadi perubahan yang secara cepat mengubah peradaban manusia menjadi dunia virtual atau yang lebih dikenal dengan internet of things. Dengan cepat pada Industri 4.0 terjadi integrasi dari *Cyber Physical System* (CPS) dan *Internet of Things and Services* (IoT dan IoS). Selanjutnya diiringi dengan integrasi teknologi *cyber* dengan humaniora, yaitu Society 5.0. Sedangkan Era Society 5.0 dideskripsikan sebagai masyarakat yang berpusat pada manusia

yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial dengan sistem yang sangat mengintegrasikan ruang dunia maya dan ruang fisik yang memungkinkan kita untuk menggunakan ilmu pengetahuan modern berbasis *Artivisial Inteligent* (AI), robotik, Internet of Think (IoT), dsb) untuk melayani kebutuhan manusia.

Society 5.0 adalah suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) dan berbasis teknologi (*technology based*). Konsep ini sangat mungkin berpotensi mendegradasi peran manusia dan teknologi akan berperan besar dalam berbagai hal. Mayumi (2018). Oleh karenanya, konsep Society 5.0 mengusung keseimbangan dalam lima unsur utama yang ada dalam kehidupan seorang manusia, yaitu: Emosional, Intelektual, Fisikal, Sosial, dan; Spiritualitas. Pada era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan perkembangan teknologi digital, maka juga diperlukan pemimpin yang memiliki skill, dapat membimbing, mengarahkan, serta mendorong orang lain untuk beradaptasi dan terus belajar (Wulandari dkk.,2019). Tantangan yang dihadapi era 4.0 ini adalah memiliki daya saing serta dapat mempersiapkan *skill* serta kemampuan mental untuk dapat bersaing serta unggul dalam mempersiapkan persaingan yang akan mendatang di dunia pendidikan (Retnaningsih, 2019).

Menjadi pemimpin perguruan tinggi di era revolusi 4.0 tentunya memerlukan kesiapan tersendiri. Ketidaksiapan menghadapi perubahan zaman akan berpengaruh terhadap daya saing perguruan tinggi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin perguruan tinggi di era RI 4.0 dan Society 5.0 harus siap menghadapi tantangan di era sekarang dan mampu mengubah tantangan tersebut menjadi sebuah peluang. Karakter pemimpin perguruan tinggi yang berani, mau menerima, mendorong, dan memotivasi masyarakat kampus berkompetisi, berapatasi dan melayani masyarakat yang relevan dengan kebutuhan era RI 4.0

dan society 5.0. Paling tidak ada lima tantangan yang harus dihadapi pemimpin pendidikan di era revolusi industri 4.0, yaitu: (1) Penguasaan teknologi digital, (2) Menciptakan inovasi baru, (3) Meningkatkan kualifikasi, (4) Peningkatan kompetensi dan sertifikasi dan (5) Pengembangan Sumberdaya manusia. Fakta ini menjadi tantangan atau situasi krisis yang dihadapi oleh seorang pemimpin. Dalam posisi ini, seorang pemimpin otentik akan selalu optimis, berkomunikasi, berkoordinasi dengan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan otentik akan secara optimis menyambut tantangan revolusi industri dan krisis yang diakibatkannya tersebut sebagai tantangan yang akan dijawab melalui kepemimpinan tim. Bagaimana perguruan tinggi dapat menjawab hal ini?

Kehadiran kepemimpinan otentik di kampus akan dapat membawa setiap lini pimpinan yang ada di dalamnya terlibat secara bertanggung jawab dalam aktivitas kepemimpinan yang di dalamnya melibatkan orang-orang (SDM) di perguruan tinggi. Optimisme dan kejujuran pimpinan yang mencerminkan nilai-nilai standar dan true North menjadi kekuatan yang memotivasi setiap pimpinan lain menjawab krisis tantangan yang dihadapi. Kemampuan menggerakkan setiap sumber daya yang dimiliki untuk berkomitmen mencapai tujuan perguruan tinggi sangatlah penting. Tidak bisa dipungkiri di perguruan tinggi, figure pimpinan dapat menjadi teladan bagi civitas akademika, terutama mahasiswa.

Mahasiswa adalah calon pemimpin masa depan. Di tangannya tersimpan kekuatan potensi kepemimpinan yang karena pengalamannya akan bisa menumbuhkannya menjadi pimpinan yang otentik atau bukan. Oleh karena itu, pembekalan *soft skills* kepemimpinan yang ditumbuhkan melalui perkuliahan, aktivitas manajemen keorganisasian, dan aktivitas-aktivitas akademis yang lain menjadi ruang belajar bagi mahasiswa untuk menjadi pimpinan

otentik dan sekaligus digital. Memberikan pengalaman kepemimpinan dan refleksi diri yang membuatnya memiliki kesadaran diri untuk jujur dalam menilai diri, mengembangkan potensi diri, mengembangkan relasi yang humanisme, memiliki kerelaan dan ketulusan dalam menghargai orang lain yang dipimpinnya merupakan hal penting yang tidak bisa diabaikan. Memberikan pembekalan kepemimpinan lebih dari sekedar pelatihan dan memberikan pengalaman belajar lebih dari sekedar perkuliahan di ruang kelas, menjadi bagian penting yang harus dilakukan. Jika kepada mahasiswa secara sengaja diminta mendesain projek secara khusus dengan orientasi memecahkan problem riil di masyarakat, melalui mekanisme pengajuan rencana aksi, dan dengan dukungan kapasitas dari perguruan tinggi dan atau pemerintah daerah setempat, pengalaman belajar nyata menjadi pemimpin otentik dapat mulai dipersiapkan. Ini dapat menjadi tagihan yang bisa saja diwajibkan kepada mahasiswa. Pengalaman nyata bergelut dengan persoalan ini diharapkan bisa membuka ruang-ruang Pendidikan karakter yang selanjutnya dapat tertanam menjadi nilai-nilai baik yang dimiliki mahasiswa dalam penyiapannya menjadi pemimpin yang otentik dan menghadirkan kepemimpinan otentik. Sesuai kebutuhan masa kini, melek digital dan memanfaatkannya secara bijaksana dan bertanggung jawab dalam menguatkan kapasitas kepemimpinan otentik itu pun menjadi bagian yang sangat harus menjadi perhatian perguruan tinggi. Kampus berperan penting dalam melahirkan kepemimpinan virtual-otentik (e-authentic leadership) untuk masa depan.

Bapak dan Ibu yang saya hormati

Akhirnya saya ingin menyampaikan bahwa kepemimpinan yang di dalamnya meletakkan konsep dan praktik bagaimana seorang pemimpin ke dalam menggerakkan sumber daya yang dimiliki menuju

tujuan yang ditetapkan sangat penting mengedepankan aspek humanisme, yang membuat setiap orang bermakna dalam upaya itu. Ketulusan dan kesungguhan seorang pemimpin menjalankan peran kepemimpinannya tanpa embel-embel pamrih akan dapat menimbulkan motivasi dan daya gerak yang kuat pada bawahannya untuk bergerak Bersama ke arah pencapaian tujuan itu. Budaya organisasi yang baik akan dapat diciptakan seiring dengan kinerja baik yang ditampilkan setiap orang. Menuju pemimpin masa depan, perguruan tinggi perlu secara serius turut membangun mekanisme kelahiran pemimpin-pemimpin otentik yang melek digital. Mahasiswa adalah asset masa depan, yang keberadaannya juga sangat ditentukan oleh pengalaman dan kehidupannya di masa kini.

Kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang mampu mengikuti perubahan zaman. Semoga pemimpin-pemimpin di Universitas Mulawarman, pemimpin-pemimpin di Kalimantan Timur, dan pemimpin-pemimpin di Indonesia merupakan bagian dari para pemimpin otentik yang mampu menjawab tantangan di era digital saat ini.

*Mancing iwak haruan di sungai Tepian ..
Pas behadapan lawan kantor Gubernuran ..
Terima kasih seberataan ..
Mohon maaf jika ada kesalahan ..*

*Siang ini menu kita Nasi padang ..
Lauknya rendang tambahi daging paruh ..
Terima kasih buat yang datang ..
Wabilahi taufiq wal hidayah, waridho wal inayah,
Wassalammualaikum warohmatullahi wabarokatuh.*

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). *E-leadership*. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668.
- Avolio, B., & Gardner, W. L. (2005). *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. *The leadership quarterly* 16, 315-338.
- Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Gardner, W. L., & Carlson, J. D. (2015). Authentic Leadership. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 245–250). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22001-1>
- Henderi Henderi, Maimunah Maimunah, Nur Aisyah, Euis Siti, 2008. *E - Leadership : Konsep dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kepemimpinan*. [Creative Communication and Innovative Technology Journal](#). ISSN: 1978 - 8282Vol.1 No.2 - Januari 2008
- Kumolo, T. 2021. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi-Republik Indonesia. Retrieved from Pentingnya 'Digital Leadership' dalam Transformasi Teknologi. 13 September 2021. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pentingnya-digital-leadership-dalam-transformasi-teknologi>
- Muchtarom, Zaini. 2000. "Konsep Max Weber tentang Kepemimpinan Kharismatik." *Refleksi II* nomor 3, 14-23.
- Northouse, Peter G. 2013. *Leadership. Theory and Practice*. Sixth edition. London: Sage Publication.
- Rivai. Veithzal 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,

- Senge, Peter M. 2005. "Pelajaran untuk Para Pemimpin Perubahan." dalam *A Ladder to Leader Guide. On Leading Change. Strategi Menembus Tantangan Perubahan*. Editor: Frances Hesselbein dan Rob Johnston. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 21-35.
- Shamir, B., Eilam, G., (2005) "*What's your story?*" *A life-stories approach to authentic leadership development; The Leadership Quarterly*, 16(3), 395-417. Amsterdam: Elsevier.
- Siagian, Ade Onny dkk. 2021. *Leadership di Era Digital*. Solok: Insan Cendia Mandiri
- Supardi. 2011. *Dasar-Dasar Ilmu Sosial*. Jakarta: Penerbit Ombak.
- Weber, Max. 1947. *The Theory of Social and Economic Organization*, New York: Oxford University Press.
- Yukl, A.Gary, 2013. *Leadership in Organizations*. 8th edition. London: Pearson.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bapak dan ibu yang saya hormati, izinkan saya mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang kehadirannya begitu bermakna dalam kehidupan saya:

1. Kedua orang tua saya yang telah merawat saya dan memberikan pendidikan yang luar biasa tentang kehidupan;
2. Guru-guru saya yang telah membuat saya memahami banyak hal untuk menjadi seperti saat ini;
3. Untuk rektor Universitas Mulawarman, Prof. Dr. H. Abdunnur, M.Si., IPU yang telah memfasilitasi saya sehingga dapat mengikuti pengukuhan guru besar
4. Untuk mantan rektor Universitas Mulawarman, Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si., yang telah memfasilitasi saya dalam mengajukan berkas guru besar ke Dirjen Dikti
5. Untuk Dekan FKIP UNMUL, Prof. Dr. H. Amir Masruhim, M. Kes., yang telah memfasilitasi saya dalam pengurusan berkas guru besar
6. Untuk Ketua Program Studi PPKn, yang telah memfasilitasi saya untuk melaksanakan penelitian
7. Untuk alm. Istri saya Prof. Dr. Hj. Nurfitriyah, M.S. yang telah mendampingi hidup saya sebagai istri dan motivator dalam melaksanakan tugas-tugas di rumah dan di tempat tugas.
8. Untuk Anaknda Dr. Aini Ariefa, Sp.A, M.Ked.Klin dan menantu M. Rajudin Noor, S.Kom., M.Kom yang telah kebersamai kami sekeluarga
9. Untuk Cucuku Ahmad Affan Addin yang telah menjadi bagian hidup saya, menghibur saya ketika saya merasa sepi.
10. Seluruh Keluarga saya kakak dan adik
 - a. Arnadi (Kakak)
 - b. Abdul Rauf (Adil)

- c. Rasmiati (Adik)
- d. Ila
- e. Nila Armasari
- f. Abdul Kadir, M.Kom
- g. Ariyanto Budi Setiawan, S.Hut, M.Si
- h. Hadi Wardana, M.Pd

CURRICULUM VITAE

Nama : **H. Moh. Bahzar**
NIP : 19630313 199303 1 002
NIDN : 0013036305
Tempat, Tanggal
Lahir : Long Ikis, 13 Maret 1963
Agama : Islam
Email : m.bahzar130363@gmail.com
No HP : 0813 4657 1666
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Pangkat, Gol. : Pembina Utama Muda/ IV c

RIWAYAT KELUARGA

1. Istri: (Alm) Prof. Dr. Hj. Nurfitriyah, M.S.
2. Anak: Dr. Aini Ariefa, Sp.A, M.Ked.Klin
3. Menantu: M. Rajudin Noor, S.Kom., M.Kom
4. Cucu: Ahmad Affan Addin

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Long Ikis, Paser, Kalimantan Timur
2. SMP Negeri 1, Tanah Grogot, Kalimantan Timur
3. SMA Negeri 1, Samarinda, Kalimantan Timur
4. Sarjana (S1) Sarjana PPkn, FKIP, UNMUL
5. Magister (S2) Sosio-Antro, Universitas Airlangga
6. Doktor (S3) Kebijakan Publik, Universitas Brawijaya

RIWAYAT PELATIHAN PROFESIONAL

1. 2021: Pendamping UMKM
2. 2019: Menjadi pemateri pada Talkshow Entrepreneur "Mengasah Potensi Diri di Area Digital Dari Hobi Menjadi Usaha"
3. 2018: Tim Juri dalam Debat Mahasiswa Gebyar Civic Education 7 Himpunan Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan UNMUL

RIWAYAT MATA KULIAH YANG DIAMPU

1. Pendidikan Pancasila (S1)
2. Pendidikan Kewarganegaraan (S1)
3. Sosiologi Politik (S1)
4. Antropologi Budaya (S1)
5. Etika (S1)
6. Bisnis dan Kewirausahaan (S1)
7. Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (S1)
8. Pengantar Antropologi (S1)
9. Sosiologi (S1)
10. Filsafat Pancasila (S2)
11. Pendidikan dan Prilaku Organisasi (S2)
12. Perubahan Sosial (S1)

RIWAYAT PENELITIAN

1. 2022: Kontribusi Profil Pelajar Pancasila Dalam Membentuk Ketahanan Pribadi Siswa Melalui Mata Pelajaran PPKn Di SMAN 8 Samarinda
2. 2020: The Development of Digital Literation On The State Power Distribution Materials of Citizenship Education Subject In Sekolah Menengah Atas Negeri 04 of Penajam Paser Utara City
3. 2019: Identifikasi Nilai-Nilai Pancasila Melalui Mata Pelajaran PKn (Studi Kasus Siswa Kelas XI SMA 6 Samarinda
4. 2019: Effects of Green Transformational and Ethical Leadership on Green Creativity, Eco-Innovation and Energy Efficiency in Higher Education Sector of Indonesia, di tulis dalam Journal of Energy Economics and Policy International. ISSN: 2146-4553, Vol.9 No.6 Edisi Juni 2019, terindex Scopus Q2
5. 2019: Authentic Leadership in Madrassas: Asserting Islamic Values in Teacher Performance ditulis dalam Journal of Social Studies Education

- Research, ISSN: 1309-9108, Vol. 10, No. 1 Edisi Maret 2019, terindeks Scopus Q2
6. 2014: Perguruan Tinggi Dan Revolusi Mental Bangsa Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN
 7. 2014: Membangun Nasionalisme di Wilayah Perbatasan Melalui Penguatan Modal Sosial Setempat
 8. 2012: Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Menentukan Kinerja Organisasi Perguruan Tinggi Swasta Studi Kasus Pada Universitas 17 Agustus Samarinda
 9. 2011: Kemiskinan dan Perubahan Sosial Dalam Persepektif Global
 10. 2011: Demokrasi Pendidikan dan Mutu Pembelajaran

RIWAYAT KONFERENSI / SEMINAR / LOKAKARYA / SIMPOSIUM

1. 2021: Webinar Revitalisasi Pancasila Pada Masa Pandemic Covid19 Tantangan dan Respon. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung
2. 2021: Kongres V Pendidikan, Pengajaran, Dan Kebudayaan Tema Pancasila Dalam Sistem Pendidikan Nasional: Grand Desain, AGHT, Dan Konsepsi dan Implementasi. PSP UGM
3. 2021: Webinar Nasional Menjernihkan Hati Melawan Radikalisme. PPI LPPM UNESA
4. 2021: Webinar Kajian Kritis Profil Pelajar Pancasila. PSP Universitas Pancasila
5. 2020: Webinar Pancasila dan Kebudayaan: Membumikan Pancasila. UGM
6. 2020: Webinar Pancasila RUU HIP dan Cara Menalar Masyarakat dan Negara Sumbangsih Pemikiran Akademisi dan Pusat Studi/Kajian Pancasila di Indonesia. UGM
7. 2020: Webinar Pembelajaran Hybrid Learning. LP3M UNMUL

8. 2020: Webinar Nasional Nasional dan Focus Group Discussion (FGD) dalam Rangka Dies Natalis Universitas Negeri Surabaya ke-56 Dengan Tema Bela Negara Generasi Muda di Kampus Merdeka: Membangun Semangat Solidaritas dan Gotong Royong Menguatkan NKRI. UNESA
9. 2020: The Development of Digital Literation on The State Power Distribution Materials of Citizenship Education Subject in Sekolah Menengah Atas Negeri 04 of Penajam Paser Utara City. The 3rd Educational Science International Conference (3rd ESIC)
10. 2021: The Role of Teachers In Improving Student Discipline At Sma 1 Tenggarong Seberang
11. 2022:Anthropological Sociological Review of Javanese Rewang Culture in Sidodadi Village, Samarinda Ulu District, Samarinda City
12. 2022: The Symbolic Meaning of The Dragon Boat As A Tradition In Sociological Antropological Study For The Berau Tribe, East Kalimantan
13. 2022: Study on Freshwater Fishermen's Poverty In Sebelimbingan Village, Kota Bangun District
14. 2022: The Role Of The Youth, Sports And Tourism Office In Developing Traditional Tourism Villages In Guntung Village, North Bontang District
15. 2019: Menjadi pemateri pada Talkshow Entrepreneur "Mengasah Potensi Diri di Area Digital Dari Hobi Menjadi Usaha"
16. 2019: Webinar Pancasila Tema Membumikan Pancasila Dalam Berbagai Perspektif Menyongsong Tatanan Kenormalan Baru
17. 2018: Menjadi pemateri pada Talkshow Hari Batik Nasional "Pesona Batik Indonesia"
18. 2018: Menjadi pemateri pada "Pembekalan PPL Mahasiswa Program S1 FKIP UNMUL. FKIP UNMUL
19. 2018: Menjadi Moderator Bela Negara "Peran Strategis Dosen, Guru, dan Mahasiswa Dalam Penguatan Pancasila dan Bela Negara". Prodi PPKn, FKIP UNMUL

20.2017: Menjadi pemateri pada PAKEM Himpunan Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UNMUL. Hima FKIP, UNMUL

RIWAYAT KEGIATAN PROFESIONAL / PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

1. 2021: Tim Pendamping Webinar Praktek Negara Hukum dan Demokrasi Pancasila
2. 2014: Menjadi Tim Pengawas pada Satuan Pendidikan Ujian Nasional Tingkat SMA/MA/SMK se-Kaltim tahun 2014
3. 2013: Menjadi Tim Pengawas pada Satuan Pendidikan Ujian Nasional Tingkat SMA/MA, SMK se-Kaltim tahun 2013

RIWAYAT JABATAN

1. Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, UNMUL periode 2022-Sekarang
2. Senat FKIP UNMUL periode 2019 – 2022
3. Wakil Dekan FKIP UNMUL periode 2012-2016
4. Dosen Program Studi PPKn UNMUL periode 1993 - Sekarang

RIWAYAT PENGHARGAAN

1. Satya Lencana 20 tahun

RIWAYAT ORGANISASI PROFESI

1. 2018: Pengurus Asosiasi Profesi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Indonsia
2. 2017: Tim Penjaminan mutu Program Studi, FKIP UNMUL
3. 2016: Pengurus Pusat Ikatan Alumni Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Ujung Pandang Universitas Negeri Makassar

4. 2014: Tim Penilai Proposal Pendidikan Kecakapan Hidup (PKH) UPTD Pengembangan Kegiatan Belajar Dinas Pendidikan Provinsi Kaltim
5. 2004: Forum Komunikasi Dosen Kewarganegaraan Kalimantan Timur
6. 2022: Pengurus Daerah Provinsi Kalimantan Timur Badan Pembina Olahraga Masiswa Indonesia
7. 2013: Pengurus Daerah Provinsi Kalimantan Timur Asosiasi Profesi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Indonesia
8. 2021: Pengurus Organisasi Asosiasi Dosen Republik Indonesia
9. 2022: Pengurus Organisasi Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia