

**MODEL KESUKSESAN KARIR KISTYANTO:
STRATEGI KARIR ERA VUCA
Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si.**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Yang terhormat,

Ketua senat akademik Universitas Negeri Surabaya
Rektor Universitas Negeri Surabaya
Wakil Rektor Universitas Negeri Surabaya
Dekan, Direktur, dan Ketua Lembaga Selingkung Universitas Negeri
Surabaya
Ketua Komisi dan Anggota Senat Akademik Universitas Negeri
Surabaya
Kepala Biro, Wakil Dekan, Wakil Direktur, Sekretaris Lembaga,
Ketua dan Sekretaris Jurusan/Ketua Prodi/Kalab Selingkung
Universitas Negeri Surabaya
Civitas Akademika Universitas Negeri Surabaya
Ibu Bapak Undangan yang saya mulyakan

Hadirin yang saya muliakan

Pada kesempatan yang berbahagia ini, marilah kita panjatkan syukur kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah, dan inayah, sehingga kita bisa hadir pada acara hari ini. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga kelak kita mendapat syafaat. Aamiin YRA.

Hadirin yang saya muliakan,

Perkenankan saya pada kesempatan yang terhormat ini untuk menyampaikan pidato pengukuhan guru besar dengan judul: "Model Kesuksesan Karir Kistyanto: Strategi Karir Era VUCA." Model Kesuksesan Karir Kistyanto (MK3) ini saya susun berdasarkan perjalanan karir saya, penelitian-penelitian yang saya lakukan, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Hadirin yang saya muljakan,

Saya memulai karir pada usia 24 tahun sebagai marketing officer PT BII Finance Malang pada tahun 1996. Pertumbuhan ekonomi Indonesia saat itu kisaran 7%. Memperhatikan trend pertumbuhan ekonomi tersebut saya berasumsi banyak perusahaan melakukan ekspansi dan demand terhadap manajer perusahaan semakin banyak sehingga saya menetapkan target karir saya sebagai manajer di usia 30 tahun tepatnya pada 2001. Untuk mencapai target karir tersebut saya menempuh Program Magister Administrasi Bisnis (M.BA Dalam Negeri). Namun tahun 1998 terjadi krisis moneter global yang juga berdampak krisis moneter di Indonesia sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) masal terjadi dimana-mana. Saya termasuk menjadi korban PHK tersebut.

Kondisi pasar tenaga kerja tidak memungkinkan saya melamar pekerjaan di perusahaan lain karena semua perusahaan terdampak krisis moneter sehingga saya banting setir (adaptabilitas karir) ke sektor lain, yaitu sektor pendidikan dengan menjadi dosen luar biasa di FE Unidha Malang. Adaptabilitas karir adalah sumber daya psikologis individu berupa sikap maupun kompetensi yang dapat digunakan dalam menyesuaikan pekerjaan yang sedang dijalani maupun dalam mengantisipasi perubahan pekerjaan (Mahardika & Kistyanto, 2020). Rencana karir dan target karir penting namun implementasinya tidak boleh terlalu ketat pada kondisi pasar tenaga kerja yang mengalami Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity (VUCA) sehingga adaptabilitas karir akan menentukan kesuksesan karir (Mahardika & Kistyanto, 2020).

Hadirin yang saya muljakan,

Melalui teman kuliah S2 (Prof. MK) saya dikoneksikan dengan Dekan FE Universitas Wisnuwardhana (Unida) Malang dan Rektor Unidha Malang sehingga tahun 1998 saya menjadi dosen luar biasa dan tahun 2000 menjadi dosen tetap di kampus tersebut. Tahun 2002 saya membangun koneksi dengan Ketua Yayasan Universitas Gajayana (Uniga) Malang sehingga tahun 2002 saya menjadi dosen tetap Uniga. Melalui teman kuliah S2 (Alamrhumah Dr. U) saya dikoneksikan dengan Kujur Pendidikan Ekonomi FIS Unesa dan Dekan FIS Unesa sehingga pada tahun 2003 saya menjadi dosen luar biasa JPE FIS Unesa dan pada tahun 2005 menjadi dosen tetap/CPNS

JPE FIS Unesa. Koneksi adalah hubungan pribadi (kontak pribadi) dengan rekan kerja dan seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi (Kistyanto, 2008). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa koneksi menentukan kesuksesan karir (Kistyanto, 2008).

Hadirin yang saya mulyakan,

Human capital merupakan istilah ekonomi untuk pengetahuan dan keahlian yang diperoleh individu (pekerja) melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman” (Mankiw, 2013). Menurut Heathfield dan Russell (1992), “human capital adalah istilah ekonomi yang digunakan untuk mendeskripsikan pendidikan dan pengalaman seseorang yang telah ditempuh selama masa hidupnya”. Miller (1997) menyatakan, “human capital adalah penjabaran ekonomi dari pendidikan dan pelatihan kerja individu”. Demikian pula Dessler (2005) mengemukakan, “human capital sebagai pengetahuan, pendidikan, pelatihan, ketrampilan, dan keahlian pekerja perusahaan”. Gregorio (2004) berpendapat, “bahwa human capital meliputi pendidikan, dan pengalaman”.

Begitu penting dan strategisnya human capital yang berupa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dalam menentukan kesuksesan karir sehingga pendidikan, pelatihan, dan pengalaman menjadi prioritas dalam pengembangan karir saya. Pendidikan doktor saya tempuh setahun setelah lulus magister, pendidikan magister saya tempuh setahun setelah lulus pendidikan sarjana. Pelatihan juga menjadi prioritas dalam pengembangan karir, dan saya mengalokasikan sebagian penghasilan untuk dana pelatihan mandiri. Selain itu saya juga sering menjadi anggota tim ad hoc dalam rangka untuk mendapatkan pengalaman kerja dalam berbagai kegiatan terutama tugas-tugas yang menantang. Semenjak dosen muda di Unesa saya terlibat dalam anggota tim ad hoc seperti Tim Perencanaan dan Pengembangan Jurusan/Fakultas/Universitas, Ketua Penyunting Jurnal Ilmu Sosial, Tim Akreditasi Prodi, Tim Penyusunan Pembukaan FE Unesa, dll.

Dalam berbagai penelitian, modal manusia mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman terkait pekerjaan tentang apa yang dibutuhkan untuk memastikan kinerja kerja yang baik. Kompetensi ini menekankan pengembangan pembelajaran kerja dan perolehan basis keterampilan yang luas dan fleksibel (Defillippi & Arthur, 1994; Eby et al., 2003) Definisi sumber daya manusia yang

digunakan berbeda dari definisi tradisional berdasarkan pendidikan dan sertifikasi dengan menerima basis keterampilan yang luas dan fleksibel yang dapat ditransfer melintasi batas-batas organisasi. Modal manusia membantu orang untuk memenuhi ekspektasi kinerja dalam pekerjaan yang berbeda, yang dapat mengarah pada pekerjaan baru dan peluang karir (Judge et al., 1995)

Hadirin yang saya mulyakan,

Modal sosial adalah sumber daya pendorong kesuksesan dengan cakupan klik sosial, kepercayaan, norma timbal balik, dan koneksi. Penting bagi manajer untuk membangun modal sosial dengan baik melalui keanggotaan suatu klik sosial, menjaga kepercayaan, menjunjung tinggi normal timbal balik, dan membangun koneksi. Hal tersebut akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan manajer (Kistyanto (2008); Mahardika & Kistyanto, 2020). Dalam perjalanan karir saya, saya membangun kepercayaan dengan pelanggan saya baik dengan atasan, kolega, maupun stakeholder lainnya. Saya juga selalu berusaha berbuat baik, menanamkan kebaikan dan membalas kebaikan orang lain (social obligation). Saya juga menjadi bagian dari klik social yang memiliki visi memajukan organisasi. Dengan membangun modal social yang berupa kepercayaan, koneksi, obligasi social dan klik social tersebut turut mengantarkan karir saya pada posisi saat ini.

Hadirin yang saya mulyakan,

Manajer yang memiliki modal sosial yang baik akan berbanding lurus dengan sponsor karier yang baik mencakup dukungan karier, pemberian tugas yang menantang, proteksi karier yang cukup, nasehat karier yang relevan, bimbingan atau saran teknis, bimbingan politik kantor, dan bimbingan spiritual yang baik. Modal sosial memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan karir (Kistyanto, 2008; Rachmaningtyas & Kistyanto, 2014).

Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengaktualisasikan emosi dan keputusan secara tepat sehingga memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian kesuksesan karier. Karyawan yang memiliki perilaku dan kecerdasan emosional yang baik akan mampu memahami emosi sendiri dan emosi rekan kerja sehingga tercipta hubungan kerja dan baik serta

memunculkan peluang bright opportunity di masa depan (Suryanti & Kistyanto, 2019). Keseimbangan yang tinggi antara kecerdasan emosional dan keterampilan politik yang dimiliki sehingga karyawan mampu mengendalikan emosi, memahami rekan kerja, mempengaruhi orang lain yang mengarah pada penciptaan lingkungan kerja yang baik sehingga terciptanya iklim kerja yang positif dan mencapai kepuasan kerja yang maksimal (Suryanti & Kistyanto, 2019).

Hadirin yang saya mulyakan,

Jangkar karir adalah bakat, motif dan nilai yang dirasakan sendiri yang membentuk konsep diri pekerjaan seseorang. Karyawan yang memiliki jangkar keamanan atau stabilitas akan merasa aman dan tertram dalam suatu organisasi sehingga terdorong untuk sukarela menyesuaikan diri dengan norma dan standar yang berlaku dalam organisasi disertai dengan niat kewirausahaan yang tinggi sehingga karyawan mampu memberikan kinerja prima (Nazhifah & Kistyanto, 2022). Jangkar karir tinggi yang dimiliki oleh karyawan mampu menciptakan ruang komunikasi yang berjalan baik di lingkungan kerja sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja pada karyawan (Nazhifah & Kistyanto, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan probabilitas yang tinggi pula bagi karyawan untuk melakukan kegiatan berwirausaha guna meningkatkan kemampuan keuangan yang stabil (Nazhifah & Kistyanto, 2022).

Hadirin yang saya mulyakan,

Revolusi industri 4.0 memiliki implikasi perkembangan dan evolusi konsep modal sosial. Modal sosial berpengaruh terhadap kesuksesan karir karyawan pada dimensi kesuksesan finansial, kesuksesan hierarkis, dan kepuasan karir. Kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan modal sosialnya telah terbukti mampu menghasilkan banyak penemuan luar biasa pada industri 4.0 seperti kecerdasan buatan, robot, block chain, teknologi nano, komputer kuantum, bioteknologi, internet of things, printer 3D, dan lain-lain (Kistyanto, 2021). Modal sosial digital yang mencakup kepercayaan digital, klik sosial digital, jejaring sosial digital dan obligasi sosial digital muncul dan menggenapi sebagai implikasi dari revolusi

industri 4.0. Modal sosial digital menjadi konsep baru dalam perkembangan teori modal sosial (Kistyanto, 2021).

Hadirin yang saya muliyakan,

Kepribadian proaktif adalah kecenderungan perilaku dalam mengambil inisiatif, menciptakan peluang, dan bertahan dalam suatu tindakan hingga terjadi perubahan yang signifikan (Mahardika & Kistyanto, 2020). Individu yang memiliki kepribadian proaktif tinggi cenderung membangun dan mempengaruhi lingkungan kerja serta situasi yang menguntungkan mereka, mencari informasi organisasi dan pekerjaan ketika menghadapi ketidakpuasan (adaptasi), mengembangkan kontak jejaring yang lebih besar (jaringan), terlibat dalam perencanaan karir yang lebih besar (kepercayaan), dan lebih gigih dalam menghadapi kesulitan dan hambatan. Beberapa penelitian terbukti mengkonfirmasi pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir (Mahardika & Kistyanto, 2020), serta kepribadian proaktif, jaringan, dan kepercayaan terhadap kesuksesan karir (Salamah & Kistyanto, 2022).

Hadirin yang saya muliyakan,

Kepemimpinan kewirausahaan (*entrepreneur leadership*) didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan kinerja anggota kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang melibatkan pengakuan dan pemanfaatan peluang kewirausahaan (Mahardika & Kistyanto, 2020). Sedangkan, kepemimpinan yang melayani adalah karakteristik seorang pemimpin yang peduli terhadap dinamika dan pertumbuhan kehidupan karyawan, bawahan, dan komunitasnya dalam suatu perusahaan atau organisasi sehingga ia lebih mementingkan hal-hal tersebut daripada mengutamakan preferensi dan ambisi pribadinya (Tesdanahadi & Kistyanto, 2021).

Kemampuan pimpinan dalam mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan hingga pada akhirnya tercapainya kepuasan dan kesuksesan karir seseorang. Kami telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, dalam hal ini kepemimpinan kewirausahaan dan kepemimpinan yang melayani mempengaruhi tingkat kesuksesan karir (Kistyanto et al., 2018); selain itu faktor

keterampilan politik juga ditemukan sebagai penunjang kepuasan karir seseorang (Tesdanahadi & Kistyanto, 2021).

Hadirin yang saya mulyakan

Resiliensi karyawan adalah sebagai kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari kemunduran dengan tetap efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan yang berat dan keadaan sulit, serta tumbuh lebih kuat dalam prosesnya (Cooper, dkk 2014). Sementara Bonanno (2004), menyatakan bahwa resiliensi karyawan adalah kemampuan individu untuk mempertahankan stabilitas diri dalam menghadapi peristiwa yang sangat menegangkan atau traumatis pertumbuhan dan perubahan positif setelah kejadian buruk. Seseorang yang memiliki resiliensi yang tinggi, seseorang lebih adaptif dalam menghadapi berbagai ambiguitas keadaan seperti saat ini termasuk sifat tahan banting, sikap optimisme serta, pemecahan masalah (Ocktafian dan Kistyanto, 2021). Resiliensi saya teruji saat terjadi krisis moneter tahun 1998 dimana saya terkena pemutusan hubungan kerja di saat pasar tenaga kerja sangat lesu dan disisi lain saya harus menyelesaikan studi magister administrasi bisnis.

Hadirin yang saya mulyakan

Perbaikan berkelanjutan adalah penerapan subkultur organisasi berupa peraturan kerja yang dapat membentuk perilaku inovatif antara karyawan serta mempengaruhi norma karyawan dan nilai-nilai untuk meningkatkan kualitas di dalam proses menghasilkan produk dan jasa (Rachmaningtyas & Kistyanto, 2004). Perbaikan berkelanjutan telah membawa dampak pada sikap-sikap inovatif dari karyawan untuk menentukan karier masa depannya yang lebih baik (Rachmaningtyas & Kistyanto, 2004). Perbaikan berkelanjutan dalam perspektif mikro yaitu pengembangan diri seseorang yang dilakukan secara berkesinambungan. Pengembangan diri saya lakukan semenjak berkarir sebagai marketing officer PT BII Finance sampai dengan sekarang sebagai dosen. Pengembangan karir pada dasarnya adalah tanggungjawab individu dan tanggungjawab organisasi.

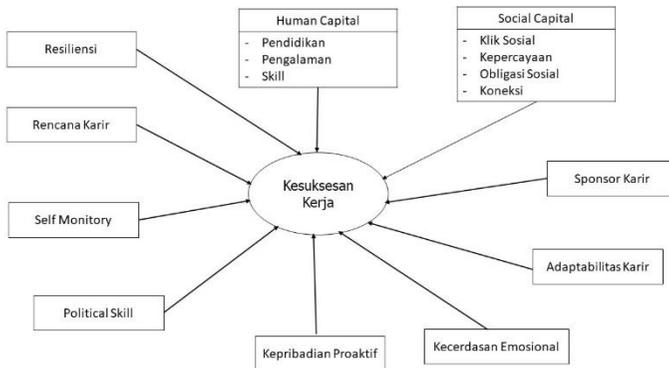
Hadirin yang saya muljakan,

Self-monitoring adalah kemampuan individu untuk mengelola penampilan individu dengan mengendalikan perilaku ekspresif mereka untuk mengatur melihat diri mereka sendiri dengan mengendalikan perilaku eksplisit dalam menanggapi informasi berdasarkan situasi (Kistyanto, 2017). Hasil studi menyimpulkan bahwa karyawan yang dikategorikan sebagai “high self monitor” dianggap sebagai “social chameleons” karena kemampuannya memahami lingkungan kerja dan fleksibel serta adaptif terhadap perubahan lingkungan. Di sisi lain, "monitor diri rendah" cenderung menunjukkan stabilitas perilaku yang lebih tinggi dalam setiap situasi sosial, menunjukkan perilaku yang mereka yakini sebagai sikap yang konsisten terhadap citra mereka tetapi kurang memperhatikan konsekuensi perilaku mereka terhadap perubahan organisasi.

“High self-monitors” juga cenderung memilih pekerjaan yang menantang dalam lamaran kerja dan persiapannya yang cenderung lebih mengesankan pemberi kerja (perilaku ekspresif), walaupun tidak selalu mengikuti kepribadian dan kemampuannya (Snyder, 1974). Di sisi lain, “low self-monitors” akan cenderung memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya karena mereka cenderung memiliki self-esteem yang lebih rendah dibandingkan dengan self-monitors yang tinggi (Gangestad & Snyder, 2000). Dengan emosi yang relatif lebih positif, pengawas diri yang tinggi akan memiliki presentasi diri yang lebih baik daripada pengawas diri yang rendah di mata pemberi kerja, sehingga lebih mungkin untuk direkrut dan dipromosikan dalam organisasi.

Pengendalian diri yang rendah cenderung mempertimbangkan isyarat internal mereka dibandingkan dengan pengendalian diri yang tinggi, yang cenderung peka terhadap isyarat eksternal, seperti harapan rekan kerja atau pemimpin. Pengendalian diri yang tinggi juga biasanya menunjukkan keterampilan komunikasi dan persuasi yang baik. Hal ini menjadi signifikan dalam menentukan kesuksesan karir, terutama jika karyawan bekerja di bagian yang mengharuskan mereka berinteraksi dengan berbagai jenis orang, yang berhadapan langsung dengan konsumen, yang harus bernegosiasi dengan pihak lain (batas peran rentang pekerjaan).

Sepanjang karir saya sampai saat ini saya selalu mengendalikan diri baik interaksi dengan atasan maupun bawahan. Saat terjadi perbedaan pandangan dengan atasan saya tidak ngeyel, tidak memaksakan pandangan saya untuk bisa diterima. Lingkungan organisasi saat ini dipenuhi dengan VUCA sehingga perlu adanya dorongan untuk dilakukan perubahan dalam suatu organisasi. Masalah yang umumnya seringkali dihadapi suatu organisasi yaitu: perubahan yang cepat dan tidak stabil (Volatility), sulit diprediksi secara akurat (Uncertainty), perancu masalah dalam suatu organisasi (Complexity), dan potensi kesalahan membaca/menafsirkan (Ambiguity). Pada dasarnya era VUCA tidak hanya akan terjadi di era Revolusi Industri 4.0, namun saat pandemic covid19 era VUCA sudah terjadi, bahkan saat krisis moneter 1998 juga termasuk era VUCA. Dengan demikian pada hakekatnya perjalanan karir saya sudah melewati era VUCA. Berdasarkan perjalanan karir saya dan penelitian-penelitian yang saya lakukan serta penelitian terdahulu yang relevan, dapat saya rumuskan Model Kesuksesan Karir Kistyanto seperti gambar berikut.



Gambar 1. Model Kesuksesan Karir Kistyanto

Model ini merupakan determinan kesuksesan karir yang saya alami. Seperti teori sosial lainnya bahwa kebenaran teori sosial tergantung pada asumsinya, jika asumsinya terpenuhi, teori tersebut akan benar. Demikian pula model kesuksesan karir Kistyanto akan benar jika asumsinya terpenuhi. Asumsi dari model kesuksesan karir Kistyanto ini adalah mendapatkan ridho dari Allah SWT.

Hadirin yang saya muliakan,

Puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan ridhonya sehingga saya mendapatkan jabatan guru besar ini. Bahwa untuk dapat mencapai guru besar ini bukan hanya usaha saya semata, namun karena dukungan orang-orang di sekitar saya pula. Oleh karena itu izinkan saya menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan berupa motivasi dan doa sehingga saya dapat mencapai jabatan fungsional tertinggi dengan turunnya SK guru besar ini. Semoga anugerah ini bermanfaat bagi Lembaga, civitas akademika Universitas Negeri Surabaya, dan masyarakat pada umumnya.

Dengan hati yang tulus saya menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setingginya kepada:

1. Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia yang telah menyetujui dan mengangkat saya dalam jabatan Guru Besar dalam bidang Ilmu Manajemen Karir.
2. Rektor Universitas Negeri Surabaya dan para Wakil Rektor yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga proses pengusulan guru besar saya berjalan dengan lancar.
3. Ketua, Sekretaris, dan Anggota dari Senat Universitas Negeri Surabaya, terutama komisi pengembangan sumber daya manusia yang telah memverifikasi, menyetujui, dan merekomendasikan usulan guru besar saya.
4. Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis dan para wakil Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah mendukung sepenuhnya dan merekomendasikan usulan guru besar saya.
5. Ketua Senat Fakultas Ekonomika dan Bisnis, sekretaris, dan anggota Senat Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya yang telah memberikan rekomendasi usulan guru besar saya.
6. Ketua jurusan Manajemen, sekretaris, dan ketua laboratorium, serta rekan sejawat dosen jurusan Manajemen yang telah mendukung, dan merekomendasikan usulan guru besar saya.
7. Koordinator Pokja Hukum dan Kepegawaian Unesa beserta jajarannya yang telah dengan cermat dan cepat mengoreksi, menyiapkan berkas usulan gubes saya dan membantu dalam kelancaran proses pengajuan guru besar saya.

Secara khusus saya sampaikan ucapan terima kasih dari lubuk hati paling dalam kepada: kedua orang tua saya dan kedua mertua saya, istri saya Yuni Hindriani, SE.,MM, dan anak saya Falisha Henna Janitrawati, juga saudara saya mbak Eni Widowati, Andi Tri Putranto, SE, MAP, dan Hety Dyah Andriasari, SE.

Bapak ibu anggota senat akademik dan para undangan yang saya hormati, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Guru-guru SD, SMP, SMA, S1, S2, dan S3 yang telah mendidik dan membimbing saya
2. Prof. Umar Nimran, M. A., Ph.D., Prof Armanu Thoyib, S.E., M.Sc. Ph.D., dan Prof. Dr Taheer Al Habsyi selaku Promotor dan Co Promotor Program S3 Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya. beserta guru-guru saya S3 di antaranya: Prof Dr Jumilah Zain, Prof Eka Afnan Troena, S.E, dan Dr. Solimun
3. Prof Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si dari UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan Prof Achmad Supriyanto dari Universitas Negeri Malang yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mencermati dan memberikan penilaian untuk karya ilmiah dalam usulan guru besar saya.
4. Prof. Dr. Madlazim, M.Si dan Prof. Dr. Budi Jatmiko, M.Pd.. selaku tim percepatan guru besar di Unesa yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan nasehat dalam proses pengusulan guru besar saya,
5. Prof, Dr. Suko Wiyono (Gubes UM/Rektor Unidha Malang), Prof, Dr, Mokhamad Soleh (Gubes UB/Ketua Yayasan Uniga), Prof. Dr. Haris Supratno (Rektor Unesa 2003-2007), Prof. Dr. Yoyok Soesatyo, SH.,MH (Dekan FIS Unesa 2003-2007), Drs. Setyo Budiadi,MM (Dekan FE Unesa 2006-2010), yang telah memberikan bimbingan karir yang pada akhirnya saya mencapai puncak karir jabatan akademik Profesor.
6. Group Riset saya yaitu Dr, Ahmad Ajib Ridlwan, M Fajar W Rahman, SE,MM., Nurul Indawati, SE,MM, Drs,Budiono, MSi, dan mas Yogie.
7. Kolega saya ibu bapak dosen dan tendik selingkung Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DAFTAR PUSTAKA

- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 15(4), 307–324.
<https://doi.org/doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behaviour*, 24(6), 689–708.
<https://doi.org/doi.org/10.1002/job.214>
- Gangestad, S. W., & Snyder, M. (2000). Self-monitoring: Appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126(4), 530–555.
<https://doi.org/doi.org/10.1037/0033-2909.126.4.530>
- Judge, T. A., Cable, D. M., Bourdreau, J. W., & Bretz JR., R. D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
<https://doi.org/doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Kistyanto, A. (2008). Pengaruh Klik Sosial dan Koneksi terhadap Kesuksesan Karir Hirarkhi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 84–91.
- Kistyanto, A., Budiono, Indawati, N., Fazlurrahman, H., Kautsar, A., & Rahman, Z. (2018). Food industry performance: Entrepreneurial leadership and human capital perspective. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*, 9(6), 1199–1208.
- Kistyanto, A., Soesatyo, Y., & Frianto, A. (2013). Moderasi Klik Sosial pada Pengaruh Human Capital terhadap Kesuksesan Karir Politik.
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karier melalui Adaptabilitas Karier. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 185–195.
- Mankiw, N. G. (2013). *Macroeconomics (Eight Edit)*. Worth.
- Nazhifah, N., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Jangkar Karir Terhadap Niat Kewirausahaan Melalui Kepuasan Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1149–1161. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rachmaningtyas, N. F. G., & Kistyanto, A. (2014). Pengaruh Praktik Perbaikan Berkelanjutan terhadap Pengembangan Karier melalui Penilaian Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 10–23.

- Salamah, U., & Kistyanto, A. (2022). The Influence of Proactive Personality and Social Capital Toward Career Success: A Case Study of Employees of Indonesia's State-Owned Enterprises. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 4(8), 2020.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(4), 526–537. <https://doi.org/doi.org/10.1037/h0037039>
- Suryanti, E., & Kistyanto, A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Eosional terhadap Kepuasan Karir melalui Keterampilan Politik. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 133–139. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.010.2.03>
- Tesdanahadi, F., & Kistyanto, A. (2021). Influence of Political Skill and Servant Leadership Toward Career Satisfaction in PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk – Surabaya Branch Office. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science*, 1(2), 169–183.

Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si.
PAKAR BIDANG ILMU MANAJEMEN KARIR

Guru Besar Universitas Negeri Surabaya (Unesa) ini terkenal sebagai ilmuwan dan pakar Manajemen Sumberdaya Manusia, khususnya bidang Ilmu Manajemen Karir. Dia juga aktif menjadi reviewer pada berbagai jurnal nasional maupun internasional untuk skop Human Capital Management.

Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si., lahir di Tuban, 9 Desember 1971, menyelesaikan pendidikan SDN, SMPN, dan SMAN di Tuban, Jawa Timur. Selanjutnya kuliah di Program Studi S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, lulus tahun 1996. Sambil bekerja sebagai Marketing Officer PT.BII Finance Malang, Dia menempuh Program Magister Administrasi Bisnis dengan peminatan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Universitas Brawijaya, lulus tahun 2000. Pendidikan Doktor Ilmu Manajemen dengan peminatan Manajemen Sumberdaya Manusia ditempuh di Universitas Brawijaya, lulus tahun 2008.

Guru Besar Fakultas Ekonomika dan Bisnis ini mengawali karir di Unesa sebagai Dosen Tidak Tetap/DLB tahun 2003-2004, dan sebagai dosen tetap (CPNS) tahun 2005. Sejak dosen muda, aktif dalam berbagai tugas tambahan antara lain sebagai: Ketua Penyunting Jurnal Ilmu Sosial (2005-2006), Anggota Tim Perencanaan dan Pengembangan JPE FE Unesa (2007-2008), Ketua Tim Perencanaan dan Pengembangan FE Unesa (2008-2011), Anggota Tim Perencanaan dan Pengembangan Unesa (2009-2010), Tim Pendamping Kemahasiswaan Bidang Penalaran Unesa dan FE Unesa (2008-2015), Tim Penilai Angka Kredit Dosen /PAK Unesa (2009-2014), Anggota Komisi Kerjasama Senat Unesa (2019-2021), Anggota Komisi Pengembangan SDM Senat Akademik Unesa (2022-2023), Reviewer Internal LPPM Unesa (2011-2018), Sekretaris Jurusan Manajemen FE Unesa (2012-2016), Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FE Unesa (2015-2019). Dekan FEB Unesa (2019-2023). Sedangkan kiprah di luar Unesa antara lain: Reviewer DPT Ditjen Dikti (2009-2022), Reviewer Program Matching Fund Ditjen Dikti (2021), Detaser pada Program Mobilisasi Dosen Pakar/Ahli, Ditjen Dikti (2013), Asesor Sertifikasi Dosen (2011-2022), Dekan FE Universitas Hasyim Asyari Tebuireng

Jombang (2013-2017), Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemkab/Pemkot (2021-2022), Koordinator Bidang Kemahasiswaan APE LPTK (2019-2023), Anggota Dewan Pakar Pengurus MD KAHMI Surabaya (2021-2026), Anggota Dewan Pakar Pengurus MW KAHMI Provinsi Jawa Timur (2021-2026), Ketua Focus Group UMKM, Koperasi dan Keuangan Syariah ISEI Cabang Surabaya (2019-2022).

Dalam bidang penelitian dan publikasi, Anang Kistyanto telah banyak menghasilkan penelitian dan/atau publikasi baik hibah kompetitif nasional (simlitabmas) maupun pendanaan internal Unesa dan Pemda/Perusahaan antara lain: *The influence social capital and career sponsorship toward career success: an empirical research toward BUMN manager in East Java-Indonesia* (2009), *Moderasi klik sosial pada hubungan human capital dengan kesuksesan karir politik* (2013), *Optimalisasi bahan baku melalui pemanfaatan kembali (reuse) malam sisa pembatikan menuju zero waste management sebagai upaya pengembangan industri batik andalan koridor ekonomi Jawa* (2014), *Pengaruh entrepreneurial leadership terhadap daya saing global UMKM melalui human capital management* (2016), *Optimization of batik wax waste reutilization by blending method using gum rosin, paraffin, and lard on handmade batik fabric production towards zero waste management* (2016), *Food industry performance: Entrepreneurial leadership and human capital perspective* (2018), *The Impact of Entrepreneurial Leadership and Innovation Process on Innovation Performance* (2018), *Model pengembangan startup sebagai upaya meningkatkan daya saing lulusan perguruan tinggi* (2019), *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Karir Melalui Keterampilan Politik* (2019), *Pengaruh entrepreneurial leadership dan work life balance terhadap kinerja melalui inovasi karyawan di masa work from home* (2020), *Pengembangan roadmap penelitian bidang kewirausahaan sosial Universitas Negeri Surabaya* (2020), *Pengembangan Model Transformasi FE Unesa Menjadi FEB Unesa QS Ranking By Subjek Business And Management* (2021), *Pengembangan struktur organisasi tata kelola unesa sebagai PTNBH* (2020), *Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Inovasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Universitas Negeri Surabaya Di Masa Work From Home* (2020), *The Influence of Proactive Personality and Social Capital*

Toward Career Success: A Case Study of Employees of Indonesia's State-Owned Enterprises (2020), Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir (2020), Utilization of Teak Leaf Waste as an Environmentally Friendly Dyes (2021), Penerapan Supply Chain Integration Dan Dampaknya Terhadap Sustainability Performance Serta Pengujian Efek Moderasi Process Innovation Pada Umkm Di Jawa Timur (2021), Influence of Political Skill and Servant Leadership Toward Career Satisfaction in PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk–Surabaya Branch Office (2021), The Digital Social Capital to Career Success and Its Implication to Industrial Revolution 4.0 (2021),

Selain itu, Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si., juga melakukan kolaborasi penelitian, publikasi, dan penulisan book chapter bersama peneliti di luar negeri, antara lain: The Moderating Influence of Career Adaptability on The Relationship Between Entrepreneurial Leadership and Social Capital on Managerial Career Success: Indonesia and Malaysia (2021), Leading Employees Effectively During Pandemic Covid19: The Leader Traits (2021), Cultural intelligence increase student's innovative behavior in higher education: the mediating role of interpersonal trust (Book Chapter_2021), The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic (2022), The Role of Transformational Leadership and Knowledge Management and Learning Organization on Vocational Schools Performance During Digital Era (2022).

Dalam forum ilmiah global, Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si, juga aktif dalam berbagai seminar internasional antara lain sebagai keynote speaker 1st International Conference of Industrial Engineering, Technology Management and Knowledge Science (IETechS) Tahun 2019 di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia dengan judul paper "The Impact Of Social Capital To Career Success And Its Implication To Industrial Revolution 4.0"

Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si., juga aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, antara lain: Upaya pencegahan penyebaran covid -19 melalui peningkatan ketahanan pangan bagi warga terdampak di Kota Surabaya (2020), Penguatan Ketahanan Pangan Bagi Masyarakat Terdampak Covid-19 (2020),

Pemberdayaan UMKM melalui klinik umkm dan koperasi di Kabupaten Jombang dan Nganjuk (2012), Pemberdayaan nelayan pesisir Lamongan dan Trenggalek (2011), Edukasi etika bisnis dan investasi syariah bagi pengelola dan anak asuh Yayasan Islamadina (2018), Pelatihan Pengelolaan Keuangan Bagi Usaha Jenang Dan Kurma Tomat Desa Lasem Kee. Sidayu Kab. Gresik (2019), PKM UMKM Batik Paciran (2019), Peningkatan Pasar Umkm Batik Desa Lemah Putro Sidoarjo Melalui Pelatihan Desain Website (2021), Mewujudkan Umkm Mandiri Melalui Integrated Online Marketing Dan Optimalisasi Sdm Di Desa Pungul Sidoarjo (2022).

Menggali Inspirasi di Warung Kopi

Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si, memiliki kebiasaan nongkrong di warung kopi selepas sholat subuh di hari Sabtu dan Minggu. Kebiasaan ini mulai dilakukan saat mahasiswa S1 hingga sekarang menjadi professor. Ide-ide kreatif dan inovatif serta solusi pemecahan masalah organisasional yang kompleks sering digali sambil nongkrong di warung kopi. Pohong goreng, iwak nus hitam, belut dan botok iwak kali adalah makanan kesukaannya. Topik riset juga sering digali saat membaca lingkungan alam dan lingkungan sosial di warung kopi.