

THE MINDSET OF EMPLOYEEPRENEURSHIP

Menjadi Pekerja Bermindset
Entrepreneur yang Produktif dan Bahagia

Damaruci | Edison Ali
Dewi Wisfar Agustini | Dewi Hudiyah
Redy W. Tambri | Fajar Pitaloka

THE MINDSET OF EMPLOYEEPRENEURSHIP

Menjadi Pekerja Ber-*mindset Entrepreneur* Yang Produktif dan Bahagia

Damaruci, Edison Ali, Dewi Wisfar Agustini, Dewi Hudiyah,
Redy W. Tambri, Fajar Pitaloka



PENERBIT KBM INDONESIA

adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air Indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku.

THE MINDSET OF EMPLOYEEPRENEURSHIP

**Menjadi Pekerja Ber-*mindset Entrepreneur* Yang
Produktif dan Bahagia**

Copyright @ 2025 By Damaruci dkk

All right reserved

Penulis

Damaruci, Edison Ali, Dewi Wisfar Agustini, Dewi Hudiyah,
Redy W. Tambri, Fajar Pitaloka

Desain Sampul

Aswan Kreatif

Tata Letak

Husnud Diniyah

Editor

Dr. Muhamad Husein Maruapey, Drs., M.Sc.

Background isi buku di ambil dari [https://www. freepik. com/](https://www.freepik.com/)

Official

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor)

Penerbit KBM Indonesia

Anggota IKAPI/No. IKAPI 279/JTI/2021

081357517526 (Tlpn/WA)

Website

<https://penerbitkbm.com>

[www. penerbitbukumurah. com](http://www.penerbitbukumurah.com)

Email

[naskah@penerbitkbm. com](mailto:naskah@penerbitkbm.com)

Distributor

[https://penerbitkbm. com/toko-buku/](https://penerbitkbm.com/toko-buku/)

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Instagram

@penerbit. kbmindonesia

@penerbitbukujogja

ISBN: 978-634-202-902-2

Cetakan ke-1, November 2025

15,5 x 23 cm, vi + 169 halaman

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit
Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di DJKI-Kemenkumham
dan isi buku dilindungi undang-undang.

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- i. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100. 000. 000 (seratus juta rupiah).
- ii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500. 000. 000,00 (lima ratus juta rupiah).
- iii. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1. 000. 000. 000,00 (satu miliar rupiah).
- iv. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4. 000. 000. 000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR PENULIS

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikannya buku *The Mindset of EMPLOYEEPRENEURSHIP: Menjadi Pekerja bermindset entrepreneur yang Produktif dan Bahagia*. Buku ini lahir dari keyakinan bahwa dunia kerja tidak hanya menuntut produktivitas, tetapi juga keseimbangan antara pencapaian profesional dan kebahagiaan pribadi. Seorang pekerja yang bahagia akan lebih mudah berkembang, berkontribusi maksimal, dan mampu melihat pekerjaannya bukan sekadar rutinitas, tetapi sebagai ruang untuk bertumbuh dan berinovasi.

Melalui buku ini, penulis ingin mengajak para pekerja, manajer, maupun pemimpin organisasi untuk memahami konsep *employeepreneurship*, yaitu semangat *entrepreneurship* yang dimiliki oleh seorang karyawan tanpa harus meninggalkan identitasnya sebagai bagian dari sebuah perusahaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan setiap pekerja dapat menghadirkan nilai tambah, keberanian untuk berinisiatif, sekaligus tetap menjaga harmoni dalam kehidupan pribadinya.

Buku ini disusun dengan bahasa yang sederhana, disertai ilustrasi kasus nyata, sehingga mudah dipahami dan dapat langsung diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Penulis berharap, setiap halaman mampu memberi inspirasi, motivasi, sekaligus panduan praktis agar setiap pekerja dapat menemukan makna dalam pekerjaannya, meningkatkan kinerjanya, serta meraih kebahagiaan sejati.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penulisan dan penerbitan buku ini, khususnya para pekerja dan praktisi yang telah berbagi pengalaman serta pemikirannya. Semoga buku ini menjadi bekal berharga bagi siapa saja yang ingin menjadikan dunia kerja sebagai ruang untuk berdaya, berkarya, dan berbahagia. Selamat membaca, selamat bertransformasi, dan semoga setiap langkah karier Anda selalu penuh arti.

Jakarta, 16 Oktober 2025

Tim Penulis

Damaruci, Edison Ali, Dewi Wisfar Agustini, Dewi Hudiyah, Redy W.
Tambri, Fajar Pitaloka.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR PENULIS	i
DAFTAR ISI	iii
PENDAHULUAN FENOMENA GEN Y & Z YANG ANTI MENJADI BUDAK KORPORAT.....	1
BAB 1 <i>EMPLOYEEPRENEURSHIP</i> & PARADOKS DUNIA KERJA DI INDONESIA.....	5
<i>Employability Skills</i>	8
<i>Employability Skill & Employeepreneurship</i>	10
Pada Dasarnya <i>Employee</i> Adalah Pebisnis.....	12
Prinsip Kerjasama: <i>Win-Win Relation</i>	13
Prinsip Bisnis: Solusi Masalah Sumber <i>Revenue</i>	14
BAB 2 <i>MINDSET EMPLOYEE VS ENTREPRENEUR</i>.....	17
<i>Fixed vs Growth Mindset</i> (Carol Dweck).....	20
Keluhan Pekerja Vs Keluhan <i>Entrepreneur</i>	20
Perbedaan Kosakata <i>Entrepreneur</i> vs <i>Employee</i>	22
Persepsi Resiko <i>Entrepreneur</i> & <i>Employee</i>	25
Perbedaan <i>Mindset Employee & Entrepreneur</i> Dalam Bekerja.	27
<i>Employeepreneurship</i> Dari <i>Cost Center</i> Menjadi <i>Value Creator</i>	29
6 (Enam) Level <i>Mindset</i> Pekerja.....	33
BAB 3 <i>MINDSET PEKERJA LEVEL ROBBER/ GANGSTER</i>.....	35
Penyebab Seorang Pekerja Bermental <i>Robber/ Gangster</i>	37
Rekomendasi Solusi	39

BAB 4 MINDSET PEKERJA LEVEL BEGGAR.....	43
Penyebab Seorang Pekerja Bermental <i>Beggar</i>	45
Rekomendasi Solusi	46
BAB 5 MINDSET PEKERJA LEVEL WORKER.....	49
Penyebab Seorang Pekerja Bermental <i>Worker</i>	51
Rekomendasi Solusi	52
BAB 6 MINDSET PEKERJA LEVEL EMPLOYEE.....	55
Penyebab Seorang Pekerja Bermental <i>Employee</i>	57
Rekomendasi Solusi Menjadi Level <i>Profesional/Master</i>	58
BAB 7 MINDSET PEKERJA LEVEL PROFESSIONAL/MASTER	61
Penyebab Seorang Pekerja Dapat Mencapai Mental <i>Profesional/Master</i>	63
Rekomendasi Solusi Agar Pekerja Mencapai Level <i>Employeepreneur</i>	64
BAB 8 MINDSET PEKERJA LEVEL EMPLOYEEPRENEUR.....	67
Penyebab Seorang Pekerja Bisa Bermental <i>Employeepreneur</i>	69
Penyebab Seorang Pekerja Gagal Bermental <i>Employeepreneur</i>	70
ASKERA dan <i>Employeepreneurship</i>	71
Employeepreneurship Dan Level Jabatan.....	72
BAB 9 MANFAAT MEMILIKI PEKERJA BER-MINDSET EMPLOYEEPRENEUR.....	77
Perusahaan Yang Siap Menerima Konsep <i>Employeepreneurship</i>	79
Perusahaan yang Tidak Siap menerima <i>Employeepreneurship</i>	80
Manfaat Bagi Seorang <i>Employee</i> Yang Memiliki <i>Mindset Employeepreneurship</i>	82
BAB 10 ROADMAP PEKERJA MENCAPAI LEVEL EMPLOYEEPRENEUR.....	85
<i>Professional Roadmap</i>	87
Model Pengembangan <i>Employeepreneurship</i>	92
<i>Assesment Tools Mindset Employeepreneurship</i>	94
<i>Employeepreneurship</i> & Hirarki Kebutuhan Maslow	95
Employee & Entrepreneur Saling Memecahkan Masalah.	97

BAB 11 <i>EMPLOYEEPRENEURSHIP</i> & KEBAHAGIAAN	101
<i>Happiness Wisdom</i>	103
Level <i>Employeepreneurship</i> & Level Kebahagiaan	104
Pekerja <i>Employeepreneur</i> & <i>Happiness Level Inner Peace</i> dan <i>Happiness Wisdom</i>	106
Kenapa Pekerja Level <i>Inner Peace</i> Dan <i>Happiness Wisdom</i> Menjadi Pekerja yang Produktif	107
BAB 12 STRATEGI KARIER <i>EMPLOYEEPRENEUR</i>.....	109
Langkah-Langkah Strategi Karier <i>Employeepreneur</i>	111
BAB 13 TRANSFORMASI MENUJU <i>EMPLOYEEPRENEUR</i> MELALUI NLL ROBERT DILTS	113
<i>Neuro Logical Levels (NLL) Robert Dilts</i>	115
<i>Neurological Levels</i> . Peta Transformasi.....	116
Integrasi <i>Neuro Logical Levels (NLL) Robert Dilts</i> dalam <i>Employeepreneurship</i>	119
Kisah Perjalanan Andi	120
BAB 14 RISIKO MENGADOPSI <i>MINDSET</i> <i>EMPLOYEEPRENEURSHIP</i>.....	125
Risiko Pribadi: Jadi “Pengusaha Tanpa Modal”	127
Risiko Identitas: Karyawan vs. Pengusaha.....	128
Risiko Sosial: Dicap “Terlalu Ambisius”	128
Risiko Struktural: Inovasi Tanpa Pengakuan	129
Risiko Psikologis: Identitas yang Terbelah.....	129
BAB 15 <i>EMPLOYEEPRENEURSHIP</i> & PERSIAPAN PENSIUN	133
BAB 16 <i>EMPLOYEEPRENEURSHIP</i> JEMBATAN <i>EMPLOYEE</i> MENJADI <i>ENTREPRENEUR</i>.....	137
PENUTUP <i>MINDSET EMPLOYEEPRENEURSHIP</i> MENJADI PEKERJA BER-<i>MINDSET ENTREPRENEUR</i> YANG PRODUKTIF DAN BAHAGIA.	141
Era Baru Pekerja	142
<i>Mindset</i> : Memahami Diri dan Peran diri	143
<i>Entrepreneurship, Intrapreneurship, dan Employeepreneurship</i>	144

Keterampilan <i>Entrepreneurial</i> di Lingkungan Kerja	145
Meningkatkan Produktivitas dan Pertumbuhan	146
Membangun Jaringan dan Pengaruh (<i>Influence</i>)	147
Kunci Kebahagiaan Seorang <i>Employeepreneur</i>	147
DAFTAR PUSTAKA	151
PENULIS	163

DAFTAR PUSTAKA

- Achor, S. (2010). *The happiness advantage: How a positive brain fuels success in work and life*. Crown Business.
- Allen, T. D. , & Eby, L. T. (2011). *The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach*. John Wiley & Sons.
- Alvesson, M. , & Willmott, H. (2002). *Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual*. In *Critical Management Studies* (pp. 123–146). Sage.
- Amabile, T. M. (1997). *Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do*. California Management Review, 40(1), 39–58.
- Anderson, C. , Srivastava, S. , Beer, J. S. , Spataro, S. E. , & Chatman, J. A. (2006). *Knowing your place: Self-perceptions of status in face-to-face groups*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1094–1110.
- Andrews, J. , & Higson, H. (2008). *Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study*. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Antoncic, B. , & Hisrich, D. P. (2001). *Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation*. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495–527.
- Antoncic, B. , & Hisrich, R. D. (2003). *Clarifying the intrapreneurship concept*. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7–24. <https://doi.org/10.1108/14626000310461187>

- Antonioli, D. , Nicolli, F. , & Ramaciotti, L. (2016). *Employee-driven innovation: A new approach to innovative work behavior. Journal of Economic Surveys*, 30(5), 928–944. <https://doi.org/10.1111/joes.12134>
- Armstrong, M. , & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ashforth, B. E. , & Anand, V. (2003). *The normalization of corruption in organizations. Research in Organizational Behavior*, 25, 1–52.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka* [Data statistik]. BPS.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (1999). *Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193–209.
- Baumrind, D. (1991). *Effective parenting during the early adolescent transition*. In P. A. Cowan & E. M. Hetherington (Eds.), *Family transitions* (pp. 111–163). Lawrence Erlbaum Associates.
- Baumrind, D. (1991). *The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56–95. <https://doi.org/10.1177/0272431691111004>
- Beelmann, A. , & Lösel, F. (2020). *Interventions for aggressive behavior in childhood and adolescence: An overview of meta-analyses. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 423.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. New York: Longman.
- Boyatzis, R. E. (2008). *Competencies in the 21st century. Journal of Management Development*, 27(1), 5–12.
- Brackett, M. A. , & Rivers, S. E. (2014). *Transforming students' lives with social and emotional learning*. In R. Pekrun & L. Linnenbrink-Garcia (Eds.), *International handbook of emotions in education* (pp. 368–388). Routledge.
- Brunsson, N. (2006). *The organization of hypocrisy: Talk, decisions and actions in organizations*. Copenhagen Business School Press.

- Burgelman, R. A. , & Sayles, L. R. (1986). *Inside corporate innovation: Strategy, structure, and managerial skills*. Free Press.
- Casner-Lotto, J. , & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Washington, DC: The Conference Board, Corporate Voices for Working Families, Partnership for 21st Century Skills, and Society for Human Resource Management*.
- Chesbrough, H. (2003). *Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Press.
- Clarke, M. (2018). *Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context*. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. New York: Free Press.
- Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Day, D. V. , Fleenor, J. W. , Atwater, L. E. , Sturm, R. E. , & McKee, R. A. (2014). *Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory*. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63–82.
- Deci, E. L. , & Ryan, R. M. (2000). *The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Diwanti, D. P. , et al. (2024). *The effect of organizational culture and readiness to change on organizational entrepreneurship: The role of competence*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2).
- Dodge, K. A. , Lansford, J. E. , Burks, V. S. , Bates, J. E. , Pettit, G. S. , Fontaine, R. , & Price, J. M. (2015). *Peer rejection and social information-processing factors in the development of aggressive behavior problems in children*. *Child Development*, 76(2), 374–393.
- Drucker, P. F. (1993). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. HarperBusiness.
- Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society*. HarperBusiness.

- Drucker, P. F. (2007). *Management challenges for the 21st century*. New York: HarperCollins.
- Drucker, P. F. (2015). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Routledge.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Fayolle, A. , & Gailly, B. (2015). *The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence*. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 75–93.
- Feldman, D. C. , & Beehr, T. A. (2011). *A three-phase model of retirement decision making*. *American Psychologist*, 66(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/a0022153>
- Fredrickson, B. L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions*. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. Herder and Herder.
- Fugate, M. , Kinicki, A. J. , & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gibb, A. (2002). *In pursuit of a new 'enterprise' and 'entrepreneurship' paradigm for learning: creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge*. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 233–269. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00086>
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Goleman, D. , Boyatzis, R. , & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- GoodStats. (2024, Desember 27). Cari Kerja Susah, Cari Karyawan Susah: Pahami Fenomena Job Mismatch di Indonesia.
- Greenberg, J. (1990). *Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts*. *Journal of Applied*

- Psychology*, 75(5), 561–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.5.561>
- Hackman, J. R. , & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hackman, J. R. , & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign. Addison-Wesley*.
- Hannan, M. T. , & Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49(2), 149–164.
- Harris, B. (2024, December 17). *What I learnt ... trying to change Whitehall*. The Times. The Times
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109.
- Heckman, J. J. , & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464.
- Herrmann, A. M. , & Nadkarni, S. (2014). Managing strategic change: Employee entrepreneurship and career transition. *Strategic Management Journal*, 35(6), 900–912. <https://doi.org/10.1002/smj.2135>
- Hisrich, R. D. , Peters, M. P. , & Shepherd, D. A. (2017). *Entrepreneurship* (10th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage.
- Hornsby, J. S. , Kuratko, D. F. , & Zahra, S. A. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17(3), 253–273.
- Houghton, J. D. , & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672–691.
- Illouz, E. (2018). *The end of love: A sociology of negative relations*. Oxford University Press.

- Imania, A. , Hadi, K. , & Kamil, M. (2021). *Empowerment of Retired State Civil Apparatus Through the Smart Entrepreneurship Program by PT Taspen*. ResearchGate. ResearchGate
- International Labour Organization. (2019). *The future of work: Work for a brighter future*. ILO.
- Investopedia. (n. d.). *Marginal Revenue Product (MRP): Definition and How It's Predicted*. Diakses dari Investopedia. Investopedia
- Ireland, R. D. , Covin, J. G. , & Kuratko, D. F. (2009). Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 19–46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00279.x>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Kahn, R. L. , Wolfe, D. M. , Quinn, R. P. , Snoek, J. D. , & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Katz, R. L. (1974). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 52(5), 90–102.
- Kirkpatrick, J. D. , & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. ATD Press.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [KUHPerdata]. (2020). Pasal 1320.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. (1847). Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23.
- Knowles, M. S. (1984). *The adult learner: A neglected species* (3rd ed.). Gulf Publishing.
- Kochanska, G. , & Aksan, N. (2006). Children's conscience and self-regulation. *Journal of Personality*, 74(6), 1587–1617. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00421.x>
- Kohlberg, L. (1984). Essays on moral development: Vol. 2. *The psychology of moral development*. Harper & Row.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Scott, Foresman.
- Kuratko, D. F. (2017). *Entrepreneurship: Theory, process, and practice* (10th ed.). Cengage Learning.
- Kuratko, D. F. , & Audretsch, D. B. (2013). Clarifying the domains of corporate entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 323–335. <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0257-4>
- Kuratko, D. F. , & Hornsby, J. S. (2016). *Corporate entrepreneurship & innovation* (3rd ed.). Stamford, CT: Cengage Learning.
- Locke, E. A. , & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Lumpkin, G. T. , & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Lyubomirsky, S. , King, L. , & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- MDPI. (2022). *Personnel Costs and Labour Productivity: The Case of European Manufacturing Industry*. MDPI
- Moeis, et al. (2019). Pension and Active Ageing: Lessons Learned from Civil Servants in Indonesia. *Social Sciences*, 10(11), 436. MDPI
- Muliati, I. (2013). *Pension Reform Experience in Indonesia*. IMF Conference, Tokyo. MDPI
- Nabi, G. , Liñán, F. , Fayolle, A. , Krueger, N. , & Walmsley, A. (2017). The impact of entrepreneurship education in higher education: A

- systematic review and research agenda. *Academy of Management Learning & Education*, 16(2), 277–299.
- National Research Council. (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Nugroho, A. Y. (2020). Mindset employeepreneurship sebagai solusi pengembangan karier karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 101–110.
- Nursalam. (2017). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: Pendekatan praktis*. Salemba Medika.
- Osterwalder, A. , & Pigneur, Y. (2010). *Business model generation: A handbook for visionaries, game changers, and challengers*. John Wiley & Sons.
- Pierce, J. L. , Kostova, T. , & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298–310. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378028>
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur*. New York: Harper & Row.
- Podsakoff, N. P. , Whiting, S. W. , Podsakoff, P. M. , & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122–141.
- Pool, L. D. , & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Populix & KitaLulus. (2024). *Riset Job Mismatch dan Tantangan Rekrutmen*.
- Porter, M. E. (1996). What is strategy? *Harvard Business Review*, 74(6), 61–78.
- Prieto, L. C. , Phipps, S. T. A. , & Kungu, K. (2020). Facilitating a culture of intrapreneurship: an employee involvement approach. *Strategic HR Review*, 19(2), 93–95.

- Rahmah, E. F. (2025, March 13). *Behind the Numbers: The Hidden Flaws in Indonesia's Civil Servant Pension System*. Bahas Kebijakan. bahaskebijakan.id
- Robbins, S. P. , & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P. , & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage.
- Salas, E. , Sims, D. E. , & Burke, C. S. (2008). *Is there a "big five" in teamwork? Small Group Research*, 36(5), 555–599.
- Santrock, J. W. (2018). *Child development* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Scarborough, N. M. (2016). *Essentials of entrepreneurship and small business management* (8th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schlosser, F. K. , & Zinni, D. M. (2011). Transitioning ageing workers from paid to unpaid work in non-profit organizations. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 156–170. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00133.x>
- Self Learning Material for MBA. (2024, April 1). *How Productivity Influences Wage Rates: Theory and Challenges*. SLM (Self Learning Material) for MBA
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. W. H. Freeman.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.

- Sporsem, T. , Tklich, A. , & Moe, N. B. (2021). *Understanding barriers to internal startups in large organizations: Evidence from a globally distributed company*. arXiv.
- Suarta, I. M. , Suwintana, I. K. , Sudhana, I. F. P. , & Hariyanti, N. K. D. (2017). Employability skills required by the 21st-century workplace: A literature review of labor market demand. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 102, 337–342. <https://doi.org/10.2991/ictvt-17.2017.58>
- Subekti. (2008). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Tanjung, C. (2016). *Si Anak Singkong*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Taufik, M. (2022). *Employeepreneurship: Menjadi pekerja yang produktif dan bahagia*. Jakarta: Prenada Media.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190. <https://doi.org/10.5465/1556375>
- Timmons, J. A. , & Spinelli, S. (2009). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*. McGraw-Hill.
- Treviño, L. K. , Weaver, G. R. , & Reynolds, S. J. (2000). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 26(3), 951–990.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Vardi, Y. , & Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Vuorikari, R. , Punie, Y. , Carretero, S. , & Van den Brande, G. (2016). DigComp 2. 0: *The digital competence framework for citizens*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2791/11517>
- Wang, M. , Henkens, K. , & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical

- advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213.
<https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Warta Ekonomi. (2025, Mei 3). *Mismatch Kompetensi SDM Jadi Ancaman Serius Dunia Kerja Indonesia*.
- Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: Growing human potential and purpose* (4th ed.). Nicholas Brealey Publishing.
- Wijaya, A. (2023). The social penalty of innovation: An ethnographic study of employee entrepreneurship in East Java manufacturing. *Journal of Organizational Ethnography*, 12(2), 145–167.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 296–308). Berrett-Koehler.
- Yeager, D. S. , & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.
<https://doi.org/10.1080/00461520.2012.722805>
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. York: The Higher Education Academy.
- Yorke, M. , & Knight, P. (2006). Embedding employability into the curriculum. Higher Education Academy.
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 6(4), 259–285.
- Zbierowski, P. (2016). Employee entrepreneurship: Conceptualization and scale development. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 12(2), 131–150. <https://doi.org/10.7341/20161226>
- Zimmerer, T. W. , Scarborough, N. M. , & Wilson, D. (2008). *Essentials of entrepreneurship and small business management*. Pearson Prentice Hall.

PENULIS

Dr. Damaruci, S. Sos. , M. M.



Damaruci adalah pendiri dan CEO Life Skill Intelligence Institute (PT. Cerdasinergi Solusi Indonesia). Lahir sebagai anak ketiga dari delapan bersaudara dalam keluarga sederhana, pengalaman masa kecilnya sarat dengan kerja keras: berjualan es mambo, menggembala kambing, menjadi buruh bangunan, hingga berdagang asongan. Pengalaman-pengalaman tersebut menumbuhkan sikap kemandirian, ketangguhan, dan etos kerja yang kemudian menjadi fondasi nilai profesional dan kepemimpinannya.

Semangat belajar mendorongnya menempuh pendidikan tinggi di Jurusan Kriminologi, FISIP Universitas Indonesia, yang dibiayai dari berbagai pekerjaan serabutan seperti tenaga interviewer, penulis resensi, dan usaha penyewaan VCD. Perjalanan pendidikan ini menegaskan keyakinan bahwa keberhasilan adalah hasil sinergi antara tekad, kerja keras, dan dukungan komunitas—prinsip yang kerap menjadi landasan pendekatan pelatihan dan konsultasinya.

Karier profesional Damaruci dimulai melalui program Management Trainee di sebuah perusahaan ritel nasional, di mana ia lulus sebagai peserta terbaik. Sejak itu ia menempuh berbagai posisi strategis mulai dari Internal Audit Officer dan Assistant Training Manager, hingga

Training Section Head di perusahaan multinasional Belanda, serta HR Development Division Head di grup perusahaan Jepang. Pengalaman lintas fungsi dan lintas budaya organisasi ini memperkaya kompetensi manajerial, kepemimpinan, dan pengembangan sumber daya manusia yang kemudian diaplikasikan dalam praktik konsultan dan pelatihan.

Dalam kapasitasnya sebagai konsultan dan fasilitator, Damaruci telah bekerja dengan berbagai organisasi besar—termasuk Pertamina, LKPP, KCIC, dan Dana Pensiun PLN—membawa pendekatan praktis yang menggabungkan mindset, skill, dan sistem kerja. Buku *Mindset EMPLOYEEPRENEURSHIP: Menjadi Pekerja Ber-mindset Entrepreneur yang Produktif & Bahagia* merupakan wujud refleksi dari perjalanan hidup dan kariernya: panduan sistematis untuk mentransformasi pekerja menjadi mitra strategis organisasi—produktif, berdaya, dan menemukan kebahagiaan dalam kontribusi nyata.

Ir. Edison Ali (CHRM, CAC, CPHRM, CPHCM, TOT)



Edison Ali Seorang praktisi *Human Resources* berpengalaman lebih dari 25 tahun dengan latar belakang unik yang dimulai dari dunia geologi pertambangan. Perjalanan kariernya yang beragam memberikan perspektif holistik tentang bagaimana karyawan dapat berkembang dan berkontribusi optimal dalam organisasi.

Edison Ali Memulai karier sebagai *geologist* di perusahaan multinasional untuk eksplorasi dan tambang emas-tembaga di berbagai lokasi di Indonesia Ia kemudian beralih ke bidang *Human Resources* tahun 2000 di PT. Newmont Nusa Tenggara menangani *Compensation and Benefit*, HRIS dan Rekrutmen serta *Industrial Relation*. Selanjutnya bergabung dengan PT. KBK sebagai GM HR-GA dan CSR. Transisi karier ini memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika karyawan dari berbagai *level* dan latar belakang.

Edison Ali Sejak 2019, aktif sebagai *HR Freelance Consultant* yang antara lain pernah mengerjakan proyek pelatihan tenaga lokal di salah satu tambang di Sumatera Selatan (*PETS – Pre-Employment Training School*). Pada 2020 bergabung sebagai Asesor kompetensi pada LSP MSDMKI dan menjadi Manajer Mutu LSP.

Pengalaman internasional Edison Ali mencakup konferensi dan *training* HR di Australia dan Amerika Serikat serta penanganan karyawan ekspatriat dan proyek bersama dengan *Corporate*. Kombinasi pengalaman teknis, manajerial, dan konsultasi memberikan pemahaman komprehensif tentang apa yang dibutuhkan karyawan untuk menjadi produktif sekaligus bahagia di tempat kerja.

Dewi Wisfar Agustini



Dewi Wisfar Agustini adalah seorang **Consultant, Assessor, Trainer, dan Coach** dengan pengalaman lebih dari tiga dekade di bidang **Human Resources (HR)**. Karier panjangnya diwarnai dengan berbagai peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, hingga mencapai posisi puncak

sebagai **HR & GA Senior Manager** di sebuah perusahaan manufaktur internasional hingga Agustus 2023. Latar belakang pendidikannya sebagai **Sarjana Psikologi dari Universitas Airlangga** memberikan fondasi kuat dalam memahami dinamika manusia di dunia kerja, yang kemudian ia terapkan dalam merancang dan mengimplementasikan program-program pengembangan SDM yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

Selain aktif di dunia industri, Dewi juga dikenal sebagai akademisi dan fasilitator pembelajaran. Ia berkontribusi dalam program **Praktisi Mengajar** di sejumlah universitas, di antaranya Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Universitas Singa Perbangsa Karawang (Unsika), dan Universitas Muhammadiyah. Keterlibatannya dalam **Program Prakerja** melalui platform **Ruang Guru** dan **Cakap**, serta perannya sebagai

fasilitator di **Talenesia**, menunjukkan komitmennya dalam memperluas akses pelatihan dan pengembangan diri bagi masyarakat luas. Dengan pendekatan yang komunikatif dan inspiratif, Dewi berhasil membangun reputasi sebagai pengajar dan trainer yang mampu menjembatani teori dengan praktik nyata.

Keahliannya didukung dengan berbagai **sertifikasi nasional dan internasional**. Dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Dewi memiliki lisensi sebagai **Assessor Kompetensi, Master Trainer (Level 6), Project Manager, Productivity, HR Manager, Development & Talent Manager, Organization Development Manager, serta Digital Marketing**. Di tingkat internasional, ia meraih pengakuan sebagai ***Certified TVET, International Certified Trainer & Master Practitioner NLP – Neuro Semantics, Meta Coach, Mental Health Therapy Practitioner, serta Emotional Freedom Techniques (EFT) Practitioner***. Ragam sertifikasi tersebut memperkuat posisinya sebagai profesional multidisiplin yang mampu menjawab kebutuhan organisasi modern.

Dengan kombinasi pengalaman panjang, keilmuan yang mendalam, serta sertifikasi kompetensi yang luas, Dewi Wisfar Agustini dikenal sebagai sosok yang konsisten mendorong lahirnya talenta unggul dan organisasi yang berdaya saing tinggi. Ia memiliki keahlian dalam ***talent management, organizational development, conflict resolution, employee relations, hingga legal compliance***, yang terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja harmonis, produktif, dan adaptif. Melalui kiprahnya, Dewi tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuan strategis, tetapi juga menginspirasi banyak individu untuk terus bertumbuh, berkembang, dan memberikan kontribusi nyata dalam setiap lingkup kehidupan dan pekerjaan.

Contact Dewi Wisfar Agustini:

HP : +62877 8407 6561

Email : dewisfar@gmail.com

Instagram : [dewi_coaching](https://www.instagram.com/dewi_coaching)

Linkdin : [linkedin.com/in/dewi-wisfar-agustini-2997721a0](https://www.linkedin.com/in/dewi-wisfar-agustini-2997721a0)

Dewi Hudiyah, S. ST. , M. M.



Dewi Hudiyah seorang akademisi dan praktisi yang berdedikasi di bidang Ilmu Manajemen, dengan fokus keahlian pada Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Kompetensi Karyawan.

Dewi Hudiyah saat ini sedang menempuh pendidikan Doktoral (S3) Ilmu Manajemen di Universitas Pakuan, yang dimulai pada tahun 2024. Jejak pendidikannya dimulai dari Program Diploma IV (S. ST) Teknik Manajemen Industri di Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI) Jakarta, yang diselesaikan pada tahun 2006. Gelar Magister Manajemen (M. M.) diperoleh Dewi Hudiyah dari Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (ARS) Bandung pada tahun 2020, dengan konsentrasi utama Manajemen Sumber Daya Manusia.

Secara profesional, Dewi Hudiyah saat ini menjalani peran yang saling melengkapi. Sebagai seorang Dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan (UBP) Karawang, ia aktif dalam dunia akademik. Di sisi lain, pengalaman praktisnya sangat kuat, ditunjukkan dengan perannya sebagai Asesor Kompetensi di bidang MSDM pada sebuah Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), dan kariernya yang berkelanjutan di salah satu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) asal Jepang.

Perpaduan unik antara latar belakang praktisi di dunia industri dan komitmennya dalam dunia akademik ini memberikan perspektif yang kaya dan aplikatif. Kegiatan menulis dan penelitian menjadi bagian integral dalam upayanya untuk menjembatani teori dan praktik, serta berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen dan SDM.

Untuk keperluan komunikasi, dapat menghubungi Dewi Hudiyah melalui email: dewi_hudiyah@ubpkarawang.ac.id; hudiyah.dewi@gmail.com

Redy W. Tambri



Redy W. Tambri adalah seorang praktisi, akademisi, sekaligus asesor di bidang **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Dengan pengalaman lebih dari 15 tahun, ia telah menekuni berbagai aspek penting dalam pengelolaan organisasi, meliputi ***Human Resources (HR), General Affairs (GA), dan Health, Safety, and Environment (HSE)***. Saat ini, Redy masih aktif berkarier di sebuah **Perusahaan Milik Asing (PMA)**, di mana ia berperan dalam memastikan terciptanya pengelolaan SDM yang strategis, lingkungan kerja yang kondusif, serta standar keselamatan kerja yang tinggi.

Selain kiprah profesionalnya di dunia industri, Redy juga menaruh perhatian besar pada dunia pendidikan. Ia terlibat dalam **program Praktisi Mengajar** di sejumlah kampus dan sekolah, sebuah langkah nyata untuk menjembatani kesenjangan antara teori akademis dan praktik lapangan. Melalui peran ini, ia tidak hanya mentransfer ilmu dan pengalaman, tetapi juga membentuk generasi muda yang siap menghadapi tantangan dunia kerja dengan bekal kompetensi yang relevan dan teruji.

Sebagai seorang **asesor di bidang MSDM**, Redy memiliki keahlian dalam melakukan penilaian kompetensi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Peran ini menegaskan komitmennya untuk menjaga standar kualitas tenaga kerja melalui evaluasi yang objektif dan berbasis kompetensi. Kombinasi pengalaman praktis, kontribusi akademis, serta kemampuan sebagai asesor menjadikan Redy W. Tambri sebagai sosok profesional yang tidak hanya mumpuni di dunia kerja, tetapi juga berdedikasi dalam mengembangkan SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Fajar Pitaloka, S. E. , M. M



Fajar Pitaloka adalah seorang profesional dan akademisi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang lahir di Jakarta, 23 Desember 1984. Fajar Pitaloka merupakan anak pertama dari pasangan Muhyidin (Alm.) dan Yuhani, serta kini menjalani kehidupan keluarga bersama sang istri, Putri Radianti Melissa, ST, dan tiga anak mereka: Muhammad Dima Alifiandra Fajar, Taruni Adila Fajar, dan Sandiaga Abrisam Fajar. Fajar menempuh pendidikan formalnya di STIE GICI Business School dan menyelesaikan studi Magister Manajemen di STIE Swadaya, yang menjadi fondasi kuat dalam kiprah profesionalnya.

Kariernya dimulai sebagai Senior Konsultan di PT Indo Human Resource, kemudian menjabat sebagai HRD Manager di PT Gema Intermulia Sejahtera. Sejak 2019, Fajar Pitaloka aktif sebagai HR Independen dan menjalin kemitraan dengan berbagai perusahaan nasional serta UMKM, khususnya dalam pengembangan sistem SDM, legalitas ketenagakerjaan, dan peningkatan kompetensi organisasi. Selain itu, Fajar Pitaloka juga dikenal sebagai trainer di berbagai pelatihan dan seminar publik, serta memiliki keahlian dalam pengelolaan ISO 9001:2015, hubungan industrial, perancangan struktur upah, hingga sistem outsourcing.

Sebagai dosen tetap di STIE GICI, Fajar Pitaloka telah mengantongi jabatan fungsional sebagai Lektor. Fajar Pitaloka aktif mengembangkan kajian akademik dan pelatihan yang berpadu antara teori dan praktik lapangan. Kepakarannya mencakup manajemen SDM strategis, HSE, serta pengelolaan dokumen legal ketenagakerjaan. Melalui karya-karya tulis dan buku yang ditulisnya, Fajar Pitaloka berkomitmen memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan manajemen SDM yang lebih profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi.